



**AALBORG UNIVERSITET**

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9220 Aalborg

Dato: 03-11-2020

## **Procedure for brug af shortlisting i bedømmelsesarbejdet på Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.**

Dekanaterne på HUM og SAMF har besluttet, at der anvendes shortlisting i ansættelsesprocessen af VIP på de to fakulteter. Baggrunden for denne beslutning er en målsætning om at gennemføre ansættelser af videnskabelige medarbejdere hurtigere og effektivere end det er tilfældet i dag. Kort fortalt handler shortlisting om, at kun de mest kvalificerede ansøgere udvælges til bedømmelse, hvilket medfører en reduktion af bedømmernes tidsforbrug på bedømmelsesarbejdet. En mindre arbejdsbyrde forbundet med bedømmelser vil forventeligt også medføre, at fakulteterne vil få lettere ved at tiltrække medlemmer til bedømmelsesudvalgene, hvilket yderligere kan forkorte ansættelsesprocesserne. Nedenfor beskrives rammerne og proceduren for shortlisting.

- Institutlederen indstiller efter gældende praksis medlemmer til ansættelsesudvalg og bedømmelsesudvalg. Medlemmer af bedømmelsesudvalget godkendes af dekanen og AR. Institutlederen er som direkte personaleleder formand for ansættelsesudvalget.
- I stillingsopslaget angives proceduren for ansættelse, således at eventuelle ansøgere er gjort opmærksom på anvendelse af shortlisting i ansættelsesprocessen. Dette er tilføjet i skabelonen som anvendes ved opslag af VIP stillinger.
- Shortlisting anvendes på alle stillingskategorier.
- Når bedømmelsesudvalget er godkendt af Akademisk Råd og eventuelle indsigelser er behandlet, udvælger institutlederen og bedømmelsesudvalgsformanden hvilke ansøgere, der skal gennemgå faglig bedømmelse. Hverken institutlederen eller bedømmelsesudvalgsformanden kan uddelegere denne opgave til andre. Udvælgelsen foregår ud fra to kriterier:
- Først sorteres ansøgere fra, der åbenlyst ikke er kvalificerede, dvs. at der er grundlæggende kvalifikationer i forhold til de i stillingsopslaget beskrevne, som mangler. Dette kan eksempelvis være ingen ph.d., ingen relevant ph.d., ingen forskningserfaring, etc. Institutleder og bedømmelsesudvalgsformand foretager denne vurdering og HR-teamet bistår med håndtering af disse ansøgere. Processen for dette kendes fra det nuværende bedømmelsesskema, hvor der er mulighed for at angive "åbenlyst ikke-kvalificeret til stillingen", hvorefter ansøger ikke bedømmes. Det er vigtigt, at de manglende kvalifikationer, som ansøgere her sorters fra på, er beskrevet i stillingsopslaget, da kvalifikationskravene skal være kendte af ansøger.



- Dernæst udvælges de ansøgere, der fremtræder som mest kvalificerede til bedømmelse, hvilket shortlisting handler om. Der udvælges dog minimum 3 potentielt kvalificerede ansøgere til bedømmelse. Bedømmelsesudvalgsformanden har en særlig ret til at udvælge kandidater til bedømmelse, såfremt der er ansøgere, som formanden vurderer særligt kvalificerede til stillingen. Den resterende del af bedømmelsesudvalgets arbejde foregår efter vanlig praksis.
- Hvis ansættelsen vedrører en stilling, hvor dekanen har ansættelseskompetence, forelægges den endelige udvælgelse for dekanen til godkendelse inden bedømmelsesarbejdet påbegyndes. Institutlederen og bedømmelsesudvalgsformanden har maksimum 1 uge fra ansøgningsfristens udløb til at foretage shortlisting.
- Ansøgere som ikke udvælges til bedømmelse informeres om, at de ikke er blandt de ansøgere, som udsættes for en videnskabelig bedømmelse, hvilket er en beslutning, som er truffet ud fra en samlet vurdering om hvilke ansøgere, der opfylder kriterierne i stillingsopslaget bedst. Ligeledes informeres de om, at de ikke skal forvente at høre mere før universitetet har besluttet hvilken ansøger, der skal ansættes i stillingen. Dette sker på baggrund af, at man som ansøger ikke har et retskrav på en bedømmelse.
- Bedømmere i bedømmelsesudvalget informeres af HR-teamet om tidsplanen. I forbindelse med indføring af shortlisting er der reviderede bedømmelsesfrister.

For HUM [http://www.fhs.aau.dk/digitalAssets/303/303638\\_tidsfrister-for-bedømmelsesudvalgets-arbejde-pa--hum.pdf](http://www.fhs.aau.dk/digitalAssets/303/303638_tidsfrister-for-bedømmelsesudvalgets-arbejde-pa--hum.pdf)

For SAMF: [http://www.fhs.aau.dk/digitalAssets/303/303639\\_tidsfrister-for-bedømmelsesudvalgets-arbejde-pa--samf.pdf](http://www.fhs.aau.dk/digitalAssets/303/303639_tidsfrister-for-bedømmelsesudvalgets-arbejde-pa--samf.pdf)

- Bedømmelsesudvalget fastslår igennem vanlig bedømmelsesproces, hvilke shortlistede ansøgere, der er kvalificerede til stillingen jf. AAU's gældende bedømmelsesregler og vejledning til bedømmelsesudvalg.
- Efter bedømmelsesudvalgets arbejde er færdiggjort, udvælger lederen med ansættelseskompetence hvilke ansøgere, der skal inviteres til en ansættelsessamtale. Blandt de positivt bedømte inviteres 2 eller flere ansøgere til samtale.
- Efter ansættelsessamtale beslutter lederen med ansættelseskompetence hvilken ansøger der tilbydes stillingen. Herefter kan forhandling om ansættelsesvilkår, herunder løn, igangsættes.
- De resterende ansøgere sendes et afslag.
- For shortlistingopgaven modtager bedømmelsesudvalgsformanden halvdelen af den i stillingsstrukturen nævnte timehonorering pr. ansøger. For det efterfølgende bedømmelsesarbejde af de udvalgte ansøgere er timehonoreringen uændret.

Shortlisting anvendes fra 15. juni 2017.

Reglerne er ændret af HR-afdelingen den 11. september 2020 og den 3. november 2020, således at de er tilpasset den seneste ændring i delegationsinstruksen samt ændring i tidspunktet for shortlistingen.