

Procedure for shortlisting på SDU

Baggrunden for denne procedure er ønsket om at indføre en model for en mere smidig/trinvis faglig bedømmelse af ansøgere til VIP-stillinger.

Shortlisting er betegnelsen for den proces, hvor man blandt ansøgerne udvælger et mindre antal ansøgere til at gennemgå en faglig bedømmelse.

De udvalgte ansøgere er dem, der ved en indledende gennemgang, anses for bedst at opfylde de krav, der er beskrevet i stillingsopslaget. De shortlistede ansøgere gennemgår i bedømmelsesudvalget en faglig bedømmelse af deres kvalifikationer i forhold til den opslåede stilling. Bedømmelsen anvendes af ansættelsesudvalget og den ansættelsesbemyndigede leder til brug for beslutningen om, hvem der er bedst egnet, og derfor tilbydes stillingen.

Formålet med shortlisting er at opnå en hurtigere rekrutteringsproces og mindske arbejdsbelastningen for medlemmerne af bedømmelsesudvalget, som herved kan koncentrere deres indsats om de allermest kvalificerede og kompetente ansøgere. Det forventes, at en reduceret bedømmelsesopgave samlet set vil mindske tidsforbruget i rekrutteringsprocessen, og dermed den tid der går fra opslag til fremsættelse af tilbud om ansættelse.

Samtidig kan muligheden for en hurtigere rekrutteringsproces være et vigtigt konkurrenceparameter i forhold til hurtigere at kunne rekruttere attraktive kandidater.

Processen i forbindelse med shortlisting er kendt i udlandet og dermed også for mange internationale ansøgere. Blandt de danske universiteter anvender bl.a. KU og AU shortlisting i visse faglige miljøer.

Regelgrundlaget

Processen skal overholde reglerne i bl.a. ansættelsesbekendtgørelsen og forvaltningsloven.

Efter reglerne i ansættelsesbekendtgørelsen skal den faglige bedømmelse tage stilling til, om ansøgerne besidder de faglige kvalifikationer inden for forskning, undervisning, formidling mv., som er forudsat i stillingsstrukturen. Herudover skal bedømmelsen tage stilling til, om ansøgeren opfylder de øvrige faglige kvalifikationskrav, der er angivet i opslaget.

Bedømmelsesudvalget skal afgive ikke-prioriteret, begrundet og skriftlig bedømmelse af ansøgernes faglige kvalifikationer, og hvis der er meningsforskelle mellem udvalgets medlemmer, skal dette fremgå af bedømmelsen.

Det er vurderingen, at reglerne i ansættelsesbekendtgørelsen ikke indebærer, at alle ansøgere skal bedømmes.

Bedømmelsen er en vurdering, der bidrager til sagens oplysning, og udgør en del af grundlaget for beslutningen om ansættelse. Der skal derfor efter forvaltningsloven foretages partshøring over bedømmelsen, inden ledelsen træffer beslutning herom.

Afslag på en stillingsansøgning er en afgørelse i forvaltningslovens forstand, og den skal derfor være ledsaget af en begrundelse.

Både de shortlistede og de ikke-shortlistede kandidater, der ikke kommer i betragtning til stillingen, vil modtage et afslag med begrundelse ved rekrutteringsprocessens endelige afslutning.

Anvendelse af shortlisting

Der foreslås følgende konkrete proces:

- *Plan for rekruttering*
I forbindelse med udarbejdelsen af stillingsopslaget noteres det i opslaget, at anvendelse af shortlisting kan finde sted som led i bedømmelsesprocessen.
- *Beslutning om shortlisting*
Efter ansøgningsfristens udløb vurderer den ansættelsesbemyndigede leder, om det er hensigtsmæssigt at anvende shortlisting.
- *Udvælgelse til bedømmelse*
Hvis shortlisting benyttes, udvælger (shortlister) formanden for bedømmelsesudvalget på vegne af bedømmelsesudvalget ansøgere til en faglig bedømmelse. Denne shortlisting foretages baseret på en samlet vurdering af hvilke ansøgere, der ud fra ansøgningsmaterialet bedst matcher instituttets og fakultetets rekrutteringsbehov og opfylder de i stillingsopslaget efterspurgte krav.

Shortlistingen indstilles til og godkendes endeligt af den ansættelsesbemyndigede leder. Shortlisting betyder ikke nødvendigvis ændringer i processerne. Hvis den ansættelsesbemyndigede leder således beslutter, at alle ansøgere skal shortlistes, vil fuld bedømmelse af alle ansøgere blive gennemført.

Der skal som udgangspunkt udvælges minimum fem ansøgere til en faglig bedømmelse. Hvis der er færre kvalificerede ansøgere end fem, kan dette udgangspunkt fraviges. SDU's interne retningslinjer vedrørende rekruttering af videnskabelige medarbejdere stiller krav om, at der blandt ansøgerne til en konkret VIP-stilling skal være minimum tre fagligt positivt bedømte ansøgere. Reglen gælder også, selvom der anvendes shortlisting.

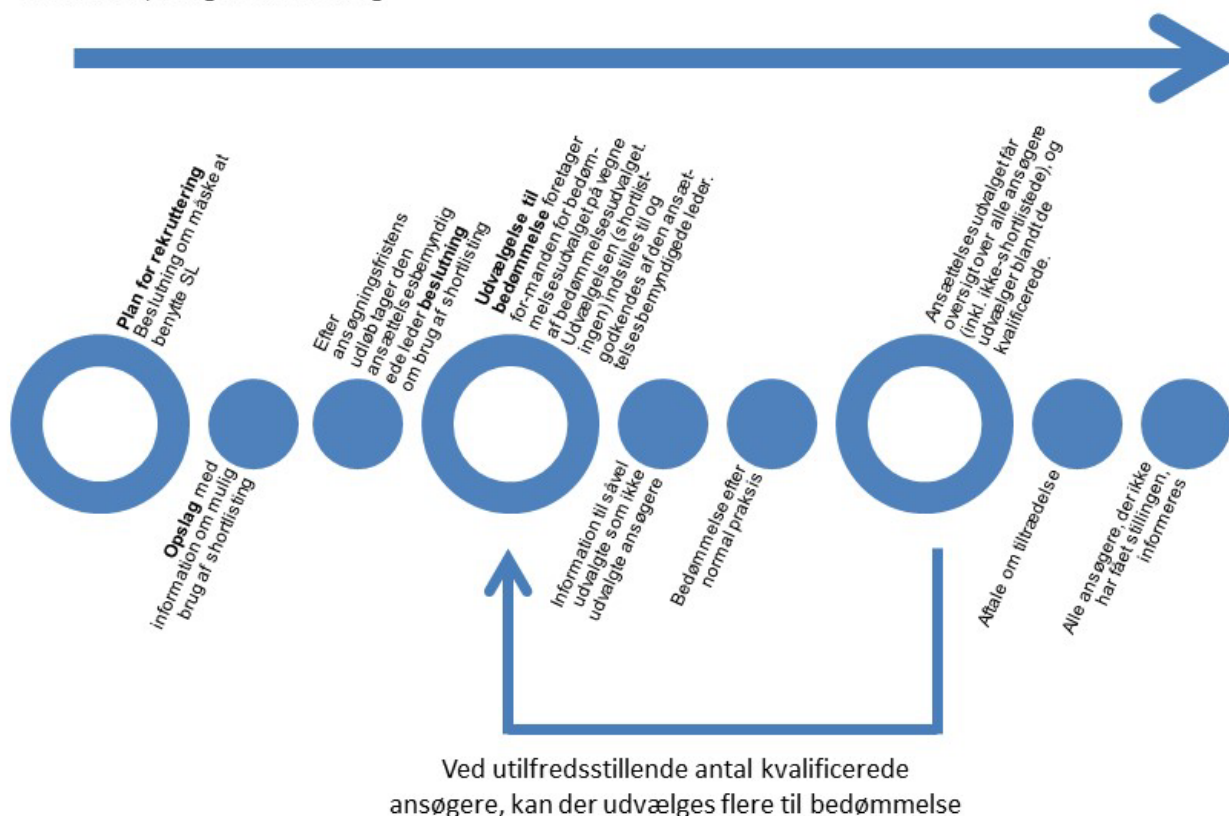
- *Mulighed for yderligere shortlisting*
Hvis der efter en gennemført faglig bedømmelse ikke er et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere, har den ansættelsesbemyndigede leder mulighed for at udvælge ansøgere til bedømmelse, selvom de pågældende ikke i første omgang blev shortlistet og udvalgt til faglig bedømmelse.
- *Information til ansættelsesudvalget*
Efter den faglige bedømmelse af de shortlistede ansøgere modtager ansættelsesudvalget den fulde ansøgerliste samt ansøgningsmateriale, og orienteres om, hvilke ansøgere der er blevet shortlistet og fagligt bedømt.
- *Information til ansøgere*
Shortlistede ansøgere orienteres af fakultetet om, at de er shortlistede og sendes til faglig

bedømmelse. Samtidig får ansøgerne oplysninger om bedømmelsesudvalgets sammensætning og om muligheden for senere at kommentere den del af bedømmelsen, der angår ansøgeren selv. Endeligt afslag til shortlistede kandidater sendes ved afslutningen af rekrutteringen. De ansøgere, hvis ansøgning ikke sendes til faglig bedømmelse, orienteres om dette af fakultetet umiddelbart efter shortlistingen. Endeligt afslag sendes ved afslutningen af rekrutteringen til alle ansøgere, der ikke er kommet i betragtning til stillingen.

- **Ansættelse**

Ansættelse sker blandt de kandidater, der har fået en positiv faglig bedømmelse. Endelig godkendelse af ansættelse sker i henhold til reglerne i regnskabsinstruksen, hvorefter det f.eks. for faste videnskabelige stillinger er dekanen der endeligt godkender en ansættelse.

Illustration, brug af shortlisting



Personalekontoret i HR-service udarbejder i samarbejde med fakulteterne standardtekster til brug i stillingsopslag, breve om shortlisting og afslagsbreve.