

## **INFORMATION OM REKRYTERINGSPROCESSEN VID KARLSTADS UNIVERSITET – LÄRARANSTÄLLNINGAR**

### **Uppstart**

Vid behov av rekrytering skapas en anställningsprofil som godkänns av dekan. Av profilen framgår vad som är krav för anställningen, d.v.s. behörighet. Den sökande måste uppfylla alla krav under behörighet för att kunna vara aktuell för anställningen och kraven måste vara uppfyllda vid ansökningstidens utgång. Övriga viktiga kompetenser anges under bedömningsgrunder. Där framkommer vad som är av stor vikt eller enbart meriterande och det avgör därmed hur kandidaterna som uppfyller kraven under behörighet ska rangordnas.

### **Sakkunniga**

Under ansökningstiden påbörjas processen att utse sakkunniga vars uppdrag är att göra en bedömning och viktning av de sökandes kompetens i förhållande till de krav som ställs på anställningen. De sakkunniga är oberoende externa experter från andra universitet och högskolor och de anlitas vid rekrytering av professorer, universitetslektorer, biträdande lektorer, forskarasistenter och adjungerade professorer. Jäv prövas alltid innan de utses.

### **Gallring**

Sökande som uppenbart inte uppfyller alla krav under behörighet gallras bort i ett tidigt skede och deras handlingar skickas inte vidare till sakkunniga. Sökande informeras om detta. Det kan t.ex. ske när sökande inte har en avklarad doktorexamen vid ansökningstidens utgång och anställningen ställer krav på det.

### **Sakkunnigutlåtanden**

Sakkunniga ska normalt granska alla ansökningar och skriva ett yttrande inom 1-3 månader. Tre månader är vanligt. Sakkunniga grundar sina yttranden och rangordning på de krav som ställs i anställningsprofilen samt de krav som anges i [anställningsordningen](#).

### **Intervju**

När sakkunnigutlåtanden har inkommit görs en översyn över vilka som ska kallas till intervju baserat på de som är högst rankade av sakkunniga. Intervjuerna genomförs av en rekryteringskommitté eller anställnings- och befordringsutskottet. Vid anställning i staten ska enligt lagen hänsyn tas till skicklighet och förtjänst, varav skicklighet ska sättas främst. Det innebär, att den som är lågt rankad av sakkunniga eller inte kvalificerat in sig i en tätgrupp, inte kan komma ifråga för anställningen och heller inte bli aktuell för intervju. Sakkunnigas yttrande är ett tungt vägande underlag vid den samlade bedömningen av kandidaten och en bra genomförd intervju kan inte kompensera att inte tillhöra den tätgrupp sakkunniga identifierat. Sakkunnigutlåtanden är dock enbart en del av det underlag som ligger till grund för anställningsbeslutet. För att kunna mäta kompetenser som samarbetsförmåga, initiativförmåga, pedagogisk skicklighet och liknande samt få mer information om den sökandes kvalifikationer genomförs i normalfallet intervjuer och ibland även provföreläsningar.

### **Samlad bedömning**

I den samlade bedömningen ingår sakkunnigas underlag, intervjuer, eventuellt provföreläsning samt referenstagning. Beroende på vad som kommer fram i dessa underlag kan någon i tätgruppen bli

aktuell för anställning. Ibland är det den som sakkunniga rankat högst men inte alltid då övriga delar i underlaget vägs samman. Bedömningsgrunderna anger vad som väger tyngst.

### **Fortsatt process**

När intervjuer och provföreläsningar har genomförts och referenser tagits anmäls ärendet till anställnings- och befordringsutskottet, som har möten 3-4 gånger per termin.

Utskottens protokoll är offentliga när de har justerats, normalt en vecka efter utskottsmötet.

Utskottet lämnar förslag på beslut till dekan. Prefekten, som ansvarar för rekryteringen, kan då erbjuda anställning till den som utskottet förordar för anställning. Om kandidaten tackar nej eller om parterna inte kommer överens om anställningsvillkor kontaktas nästa kandidat i rangordningen om utskottet angett en sådan. När parterna är överens om anställningsvillkor kan beslut om anställning fattas av dekan och övriga sökande informeras. Vid professorsrekrytering fattas det slutgiltiga beslutet av rektor.

### **Överklagande**

När beslut är fattat kan medsökande överklaga inom tre veckor från att det anslagits.

Överklagandenämnden för högskolan granskar tillsättningen och universitet och den som överklagat ges möjlighet att yttra sig. Det är en process som normalt sett tar några månader innan nämnden ger sitt utlåtande.

### **Rekrytering utan sakkunnigutlåtande**

Vid rekrytering av postdoktorer eller universitetsadjunkter sker normalt ingen sakkunniggranskning. Ansökningshandlingarna granskas av en rekryteringskommitté som rangordnar sökande utifrån anställningsprofilens krav och bedömningsgrunder. Kandidater kallas därefter till intervju, referenser tas och dekan kan därefter fatta beslut om anställning.

### **Information**

Universitetet skickar följande information:

- Bekräftelse av mottagen ansökan
- Information om utsedda sakkunniga inklusive deadline
- Information om gallring (om aktuellt)
- Information om att kandidater kallas till intervju (även de som inte kallas)
- Beslut om vem som anställts

Exempel på tidsåtgång för en rekryteringsprocess

- Ledtider rekryteringsprocess