

2019-09-03

Dnr SKH 2019/725/2.2.1

## Processbeskrivning: Rekrytering lärare

Vad	Mål	Underlag för uppföljning	Avstämning och analys	Åtgärds-ansvar	Styr-/stöddokument
Rekrytering av lärare (Professor inkl. adjungerad professor, gästprofessor, biträdande professor, lektor, adjunkt, biträdande lektor, postdoktor, forskare och forskningsassistent)	Att anställa lärare med bästa möjliga kompetens med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen.	Tidplan, Antal behöriga sökanden, Protokoll från LFK	Prefekt, Lärarförslagskommitté och HR	Lärarförslagskommittén HR-chef	<ul style="list-style-type: none"><li>- Strategisk plan</li><li>- Arbetsordning</li><li>- Anställningsordning</li><li>- Riktlinjer för utformande av ansökan</li><li>- Riktlinjer för utseende av sakkunniga</li><li>- Instruktioner till sakkunniga (inklusive regler om jäv)</li><li>- Mall kravprofil professor</li><li>- Mall kravprofil lektor</li><li>- Mall kravprofil Adjunkt</li></ul>

### ***Processbeskrivning, inklusive rutiner***

ESG/andra nationella och internationella standarder och riktlinjer:

2.1: Lärosätet säkerställer att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.

Styrdokument: Strategiska planen, arbetsordning, anställningsordning

Stöddokument: Riktlinjer för utformande av ansökan, Riktlinjer för utseende av sakkunniga, Instruktioner till sakkunniga (inklusive regler om jäv), checklista anställning lärare, Mall kravprofil professor, Mall kravprofil lektor, Mall kravprofil adjunkt.

2019-09-03

Dnr SKH 2019/725/2.2.1

Ansvarig för processbeskrivningen: HR-chef

Funktioner och organisatoriska enheter som är involverade i processen: Prefekter, rektor, lärarförslagskommitté, HR-handläggare, i vissa fall kommunikationsavdelningen

Externa parter: Sakkunniga

Stödsystem: Rekryteringssystem (Varbi)

Hur jämställdhet beaktas i processen: Högskolan betonar vikten av att frågor om jämlikhet och jämställdhet beaktas vid såväl beredning som beslut i anställningsärenden genom att endast ta fasta på förtjänst och skicklighet, med betoning på skicklighet. När en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare (lärarförslagskommitté), ska kvinnor och män (juridiskt kön) vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Både kvinnor och män (juridiskt kön) ska finnas representerade som sakkunniga i ett anställningsärende, om det inte finns synnerliga skäl, dessa skäl ska redovisas. Jämlikhet och jämställdhet ska även beaktas vid utformningen av kravprofil och annonseringskanaler.

Hur hållbar utveckling beaktas i processen: God kompetensförsörjningsplanering och rekrytering av ny kompetens ger bättre förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Hur student- och doktorandperspektivet beaktas i processen: Studentrepresentant ingår som ledamot i lärarförslagskommittén som bereder och lämnar förslag till beslut till rektor. Anställningsprocessen innehåller i de flesta fall öppna provföreläsningar eller undervisningsprov där studenter deltar. Beslutsunderlag inför rektorsbeslut skickas ut till studentkårerna en vecka innan beslut fattas.

MBL: Arbetsgivaren är skyldig att genomföra förhandlingar med arbetstagarorganisationerna innan beslut om viktigare förändringar fattas inom verksamheten eller om arbets- och anställningsförhållandena för en eller flera arbetstagare ändras. Fortlöpande information lämnas till arbetstagarorganisationerna om hur verksamheten utvecklas (enligt MBL [Lagen om medbestämmande] och rutiner för information och förhandling vid SKH).

Bakgrundstext (t.ex. andra processer som anknyter till aktuell process och förutsättningar för att starta en process): Strategisk plan, verksamhetsplanering, utbildningsplanering, kompetensförsörjningsplanering och budget ligger till grund för utlysning av anställningar. Lärare vid SKH är förutsättningen för att vidareutveckla SKH. All rekrytering, såväl som främjande av nuvarande lärares utveckling, ska genomsyras av tanken att vidareutveckla SKH och infria visionen.

SKH:s mål i allt rekryteringsarbete är att anställa medarbetare med bästa möjliga kompetens när det gäller konstnärlig/vetenskaplig, pedagogisk och annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och de arbetsuppgifter som ska ingå i anställningen. Dessutom ska

2019-09-03

Dnr SKH 2019/725/2.2.1

medarbetare ha förmågan att utveckla SKH, att vara delaktiga i helheten, att arbeta för en gemensam kultur av öppenhet och samverkan samt aktivt medverka till en god arbetsmiljö. Nyrekrytering ska förstärka och utveckla högskolans samlade kompetens.

Anställningsordningen har som mål att säkerställa och tydliggöra grundläggande kvalitetskrav vid anställning och prövning för högre behörighet. Ett sådant krav är största möjliga transparens och rättssäkerhet i beredning och beslutsfattande; procedurer och regelverk ska vara tydliga och kända för involverade parter. Högskolan betonar vikten av att frågor om jämställdhet och mångfald beaktas vid såväl beredning som beslut i anställningsärenden.

Händelser i processen med utgångspunkt i styrdokument (om det finns) samt gemensamma rutiner för de funktioner och organisatoriska enheter som är involverade i processen

1. Verksamhetsplanering/ kompetensförsörjningsplanering/förslag till anställningsprofil
  - Verksamhetschef gör en behovsanalys
  - Verksamhetschef tar tillsammans med handläggare på HR-avdelningen fram förslag till anställningsprofil i enlighet med Anställningsordning
  
2. Utlysning av anställning
  - Rektor beslutar om anställningsprofilen. Se mallar för kravprofil (professor, lektor, adjunkt). Syftet med mallarna är att upprätthålla minimikrav samt enhetlighet i våra utlysningar. I anställningsprofilen ingår en tidplan för rekryteringen såväl som beslut gällande hur anställningen ska lysas ut.
  - Anställningsprofilen ligger till grund för utlysning av anställning, utlysning i enlighet med Anställningsordning.
  - Ansökningar inkommer via rekryteringssystem.
  
3. Handläggning av ansökningar
  - Sökandeförteckning till prefekt och lärarförslagkommitté
  - Eventuell förhandsgranskning av sökande av lärarförslagskommittén.
  - En för sent inkommen ansökan får upptas till prövning vid särskilda skäl
  - Prefekt tar fram förslag på sakkunniga i enlighet med riktlinjer
  
4. Urvalsprocess
  - Rektor fattar beslut om sakkunniga efter förslag från verksamhetschef, samt i de fall sakkunnigbedömning är uppenbart obehövlig, i enlighet med riktlinjer för utseende av Sakkunniga.
  - HR-handläggare skickar instruktioner till sakkunniga om uppdraget, jäv mm.
  - Sakkunnigutlåtanden inkommer, och granskas av HR och Lärarförslagskommittén.
  - Lärarförslagskommittén beslutar utifrån ansökningshandlingar och sakkunnigutlåtanden relaterat till anställningsprofilen vilka sökande som

2019-09-03

Dnr SKH 2019/725/2.2.1

kallas till intervju, provföreläsning, undervisningsprov eller vad man anser lämpligt förfarande, i enlighet med Anställningsordning.01

- Intervjuer, provföreläsning eller undervisningsprov genomförs om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten
- Lärarförslagskommittén föreslår utifrån föreliggande underlag (anställningsprofil, ansökningshandlingar, sakkunnigutlåtanden, intervjuer, provföreläsningar, referenser och annat som framkommit under processen) den eller de sökande som främst bör komma i fråga för anställningen och ordningen mellan dem.

#### 5. Beslut om anställning

- Rektor beslutar om anställning av professor, biträdande professor, lektor, biträdande lektor, adjunkt, postdoktor, forskare och forskningsassistent, undantaget kortare visstidsanställningar upp till tre månader och timanställda lärare
- Beslutet anslås på högskolans anslagstavla.
- Sökande informeras om beslutet
- När överklagandetiden löpt ut avslutas anställningsärendet och arkiveras i enlighet med rutiner för arkivering av anställningsärenden. Vid eventuellt överklagande, se process för överklagande

#### 6. Uppföljning och utvärdering av rekryteringsprocessen

- Uppföljning av tidsplanen och eventuella korrigeringar av tidplan i kommande ärenden utifrån erfarenheter
- Uppföljning som helhet gällande rekryteringar och rekryteringsprocessen sker i uppföljning av kompetensförsörjningsplanen vid verksamhetsdialogerna.

2019-09-03

Dnr SKH 2019/725/2.2.1

## **Rekrytering av lärare: processpil**

2019-09-03

Dnr SKH 2019/725/2.2.1

