4. Urval - Guide till urval vid doktorandrekrytering

När sista ansökningsdagen passerat görs ett första urval av alla kandidater baserat på deras ansökningshandlingar och utifrån anställningsprofilen, innehållande: grundläggande och eventuell särskild behörighet samt personliga egenskaper och övriga efterfrågade egenskaper och erfarenheter.

Kandidatens ansökan jämförs med hur pass väl den överensstämmer med anställningsprofilen. Motivera varför du valt eller valt bort en viss kandidat kopplat till anställningsprofilen.

Med ett väl genomarbetat urval utifrån den kompetensbaserade rekryteringsmodellen säkerställer vi att rekryteringsprocessen lever upp till KTH:s jämställdhet, mångfald och lika villkorsarbete samt diskrimineringslagen ([länk till diskrimineringslagstiftningen](http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/)).

# Översikt

# 4.1 Behörighetskrav för antagning

Säkerställ att kandidaten uppfyller behörighetskraven för att bli antagen till forskarutbildning. [Enligt kap 7 högskoleförordningen](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/hogskoleforordning-1993100_sfs-1993-100) gäller att kandidaten ska ha:

## Grundläggande behörighet, genom att ha:

* avlagt en examen på avancerad nivå,
* fullgjort kursfordringar om minst 240 högskolepoäng, varav minst 60 högskolepoäng på avancerad nivå, eller
* på något annat sätt inom eller utom landet förvärvat i huvudsak motsvarande kunskaper.

## Särskild behörighet:

* den särskilda behörighet som KTH kan ha föreskrivit i ämnets studieplan och som i det fallet även ska vara angiven i annonsen.
* Rangordna behöriga och obehöriga kandidater. Längre ner beskrivs de tre förfaranden som du kan ta stöd av i rekryteringssystemet.

# 4.2a: Personliga egenskaper

Urval bland kandidaterna som uppfyller grundläggande och särskild behörighet ska göras med hänsyn till deras förmåga att tillgodogöra sig utbildningen. Enligt [KTH:s antagningsordning](https://intra.kth.se/styrning/regelverk/utbildning-overgripande-1.660834) är det främst *mogenhet, omdöme och förmåga till självständig kritisk analys* som ska bedömas vid prövningen av förmågan att tillgodogöra sig forskarutbildningen.

För att kunna bedöma alla kandidater på ett likvärdigt och säkert sätt har KTH valt att omformulera *mogenhet, omdöme och förmåga till självständig kritisk analys* till fyra personliga egenskaper utifrån metoden kompetensbaserad rekrytering:

* **Självgående** (mogenhet och omdöme) – *Tar ansvar för sin uppgift. Strukturerar själv sitt angreppssätt och driver sina processer vidare.*
* **Samarbetsförmåga** (mogenhet och omdöme)– *Arbetar bra med andra människor. Relaterar till dem på ett lyhört och smidigt sätt. Lyssnar, kommunicerar och löser konflikter på ett konstruktivt sätt.*
* **Personlig mognad** (mogenhet och omdöme) – *Är trygg, stabil och självinsikt. Ser relationer i sitt rätta perspektiv, skiljer på det personliga och professionella. Förhåller sig på ett sätt som är anpassat till situationen*
* **Problemlösande analysförmåga** (självständig kritisk analys ) – *Arbetar bra med komplexa frågor. Analyserar och bryter ner problem i sina beståndsdelar och löser komplicerade problem.*

Utöver KTH:s fyra förvalda kompetenserna vid rekrytering till doktorandanställning ovan, kan ytterligare enstaka personliga egenskaper valts till, den/den framgår i annonsen.

* De personliga egenskaperna utvärderas främst i den kompetensbaserade intervjun men kan också finnas beskrivna i ansökningshandlingarna.

Tänk på: Innan urval och intervju påbörjas behöver rekryteringsgruppen vara insatt i definitionen av respektive personlig egenskap, samt vad det innebär i den specifika rollen/anställningen hos er. Därtill behöver rekryteringsgruppen vara överens om vilka personliga egenskaperna som väger tyngst.

# 4.2b: Meriterande

Utöver grundläggande och särskild behörighet samt personliga egenskaper kan det finnas andra egenskaper eller färdigheter som efterfrågas men som inte är ett krav för att bli behörig. Dessa benämns som meriterande kunskaper och erfarenheter.

I annonsen framgår vilka meriterande kunskaper och erfarenheter som efterfrågas för den särskilda anställningen.

* Rangordna kandidaterna utifrån hur väl de uppfyller de meriterande kunskaperna och erfarenheterna. Här nedan beskrivs de tre förfaranden som du kan ta stöd av i rekryteringssystemet.

Tänk på: Innan urvalet startas behöver rekryteringsgruppen behöver vara överens om vilka meriterande kunskaperna och erfarenheter som väger tyngst.

# Avstämningssamtal och kalla till intervju

De intressanta kandidaterna följs upp med ett avstämningssamtal och valda kandidater kallas därefter till personlig intervju, antingen på plats eller via Skype.

| Att rangordna kandidaterna I rekryteringssystemet erbjuds tre sätt att rangordna kandidaterna.   Status Att använda statusmarkering är det enklaste sättet att rangordna och markera kandidaterna. Vart eftersom kandidaternas behörighet och förmåga att tillgodogöra sig utbildningen väljs en lämplig status:  **Mycket intressant**  **Intressant**  **Kanske intressant**  **Ej intressant** (ej behörig)  Därefter markeras kandidaterna som kontakts med ett avstämningssamtal samt kallats till personlig intervju:    **Kontaktad**  **Intervju**  Slutligen väljs aktuell status:  **Intervju 2**  **Testtagning**  **Referenser tagna**  **Erbjuden anställning**  **Anställd** Markering Det finns 15 färger att välja på för att färgmarkera kandidaterna. De som granskar ansökningshandlingarna behöver vara överens om vilka färger som betyder vad. Poäng För att använda poängmarkering bör de olika egenskaperna och erfarenheterna vara poängsatta från början. Poängskalan går från 1-100. |
| --- |
|  |
|  |