# Kravprofil

Kravprofilen är grunden i rekryteringsprocessen. Här specificeras kraven vi ställer på den person som ska anställas på befattningen. Kravprofilen är ett underlag för annons, verktyg för urval av ansökningar, stöd att utforma relevanta frågor till intervjun och bedömningsunderlag efter intervjun. Med en kravprofil ökar våra möjligheter att rekrytera rätt personer till Stockholms universitet. Det leder till att vi ökar träffsäkerheten och objektiviteten i rekryteringen.

*Ska/avgörande krav* är nödvändiga krav för att utföra arbetet på ett tillfredsställande sätt. *Meriterande krav* är önskvärda krav som förbättrar eller berikar funktionen, men är inte avgörande. Vid ett ev. överklagande är det kravprofil och annons som är underlag för överklagan.

**Beskrivning av avdelningen/institutionen** (fyll i tillämpliga delar)

|  |
| --- |
| Rekryteringsansvarig chef |
| Verksamhet |
| Antal anställda |
| Gruppindelning |
| Gruppstruktur, ex. kön |
| Kommande strukturella förändringar |

**Identifiering av profil**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Befattning | | |
| BESTA-kod (ange arbetsområde, grupperingsnivå och chefsbefattning/annan befattning)  Länk till [BESTA – befattningsgruppering för statistik](https://medarbetare.su.se/anstallning/hr-for-chefer/lon/lonebildning) | | |
| Anställningsform och varaktighet (tillsvidare, tidsbegränsad) | | |
| Omfattning av arbetstid i % | | |
| Önskat startdatum | | |
| Lönenivå | | |
| **Arbetsuppgift** (ex. roll, arbetsuppgift, ansvar, befogenhet, delaktighet i större projekt)? Ange gärna andel av det totala arbetet. | | |
| **Utbildning och vilken inriktning?** | | |
| **Arbetslivserfarenhet?** Vilken erfarenhet är avgörande eller meriterande för befattningen? Ange även tidsperspektiv, dvs. hur många års erfarenhet. Ställer befattningen krav på tidigare arbetslivserfarenhet från statlig och högskolesektor? | | |
| **Arbetslivserfarenhet** | **Ska/avgörande krav** | **Meriterande krav** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Vilken kunskap är avgörande för befattningen?** Vilket område måste personen behärska, ex. fackkunskap, IT-kunskap och språk? Definiera vilken typ av kunskap, ex. språk; lyssna, tala, läsa och skriva. | | |
| **Kunskap** | **Ska/avgörande krav** | **Meriterande krav** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Vilka personliga egenskaper/förmågor är avgörande för anställningen?** Beskriv beteenden och ange vilka som är avgörande eller meriterande, ex. samarbetsförmåga, kommunikation, ledarskap, analytisk förmåga etc. | | |
| **Egenskaper** | **Ska/avgörande krav** | **Meriterande krav** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Intressen och utvecklingspotential?** Ange vilka kravbefattningen ställer på personens potential att utvecklas, lära sig nya saker och växa in i nya roller. | | |
| **Praktiska förutsättningar och övriga krav, ex. resor?** | | |
| **Rekryteringsprocess?** Vem gör vad i rekryteringsprocessen, ex. annons, media, urval, medverka vid intervju och referenstagning? | | |

## Vid chefsrekrytering ska du även fundera över följande:

|  |
| --- |
| **Ansvar och befogenheter avseende personalansvar?** |
| **Ansvar och befogenheter avseende budgetansvar?** |
| **Förhandlingsvana och vana av samarbete med fackliga parter?** |
| **Vana vid ledningsgruppsarbete?** |
| **Krav på ledarskapsutbildning?** |
| **Hur lång erfarenhet av arbete i ledande befattning?** |

Har du frågor eller synpunkter, kontakta Anna Ohlsén, [anna.ohlsen@su.se](mailto:anna.ohlsen@su.se), vid Personalavdelningen.