

Rektorsrekrytering för arbetsplatsombud 1

- Hög rektorsomsättning
- Arbetsplatsombudet *ska* delta i rekryteringen
- Många frågor brukar alltid komma: behov av genomgång av rutiner
- Ny HR-partner/chefsrekryterare: rutiner kan justeras framöver
- **Ansvar:** Arbetsplatsombudet deltar vid intervjuerna och meddelar styrelsen/ordförande/förhandlingsombud vem av de intervjuade man förordar – beslutet fattas formellt efter samverkan på FSG
- Man måste inte gå ensam: två AO, AO + SO eller AO + ytterligare medlem som isf måste ha medlemmarnas förtroende (väljas), enbart SO kan också bli aktuellt om arbetsplatsen saknar AO

Rektorsrekrytering för arbetsplatsombud 2

- Ni bestämmer lokalt vem/vilka som ska gå på rektorsintervjuerna och meddelar ordförande/styrelse
- Ordförande/styrelse meddelar arbetsgivaren (Johan Nyberg på HR och aktuell verksamhetschef)
- Efter sista ansökningsdatum kan Sveriges Lärare Värnamo hämta ut printade ansökningar. *Oklart just nu hos vem, enklast att detta görs av centralt placerat ombud och lämnas på expeditionen enligt överenskommelse med den/dem som ska gå på intervjuerna*
- Handlingarna får inte skickas digitalt. De måste alltså hämtas skyndsamt av den/dem som ska gå på intervjuerna.

Rektorsrekrytering för arbetsplatsombud 3

- Läs igenom ansökningarna och bestäm er för vilka ni vill att man kallar på intervju. Meddela skyndsamt Johan Nyberg på HR och aktuell verksamhetschef med kopia till ordförande.
- Det är arbetsgivaren som beslutar vilka som kallas. När detta är klart meddelar arbetsgivaren intervjutid och plats.
- Dessa tider drabbar sannolikt verksamheten. Så fort du vet stämmer du av med din chef så att det löser sig med vikarie vid behov. AO och SO har rätt att komma loss, lite mer tveksamt med ej förtroendevald representant.
- Plats är nästan alltid Tingshuset; var beredd att åka om du arbetar utanför Värnamo.

Rektorsrekrytering för arbetsplatsombud 4

- Intervjuerna delas upp så att arbetsgivaren intervjuar för sig och facken för sig. Andra fack kan alltså vara med: Skolledarna, Kommunal, Vision, mindre akademikerförbund
- Du bör kunna delta på alla intervjuerna för att göra dig en helhetsbild
- Förbered dig på vad du vill fråga om: Vilka egenskaper och erfarenheter/kompetenser behöver din arbetsplats just nu? Stäm av med medlemmarna inför intervjuerna.
- Idéer på frågor finns på Nettan: [Rekrytering av en ny medarbetare - Nettan](#)
- Ställ samma frågor till alla de sökande för att få en bra jämförelsemöjlighet.

Rektorsrekrytering för arbetsplatsombud 5

- Att ta referenser är inte förbjudet. Arbetsgivaren brukar säga att vi bara får ta referenser på den som de föreslår, men det anser Sveriges Lärare är dåligt för helhetsprocessen. Rimligt att ta referenser på alla som kallas på intervju, särskilt om du är osäker.
- Lokalföreningen kan vara en resurs för referenser
- Var beredd på att det kan vara någon du känner som söker tjänsten; hantera detta professionellt.
- Efter alla intervjuerna, meddela ordförande vem ni förordar (om någon) men också hur ni ställer er till om arbetsgivaren förordar någon av de andra sökande
- Detta ligger till grund för vad vi säger på FSG: enig/oenig

Rektorsrekrytering för arbetsplatsombud 6

- Om chefen slutligen blir anställd beror såklart på om de kan enas om lön mm.
- Om inte kanske processen behöver tas om. Isf får man hantera detta från fall till fall: ta en annan från de sökande eller göra om processen.
- Vid rekrytering av **biträdande rektor** sköts processen helt och hållet av er lokalt, utan att involvera föreningen. Beslutet tas på LSG. Dock rekommenderar vi att ni arbetar på samma sätt med intervjuer och referenser.