Guide til jobanalyse

Analysen kan laves som en dialog i ansættelsesudvalget og er oplagt ved rekruttering af både ledere og medarbejdere.

Hvilken kollega har vi brug for?

Det vi skal lykkes med	Opgaver
• Hvilke kerneopgaver, mål, strategiske satsninger mv. skal vores nye kollega være med til at løse eller virkeliggøre? • Hvilken udvikling er det vigtigt, at vores nye kollega bidrager til? • Hvilke opgaver og fokusområder må ikke blive glemt undervejs?	• Hvad er vores nye kollegas vigtigste opgaver? • Hvilke af opgaverne er en del af udviklingsarbejdet? • Hvilke andre opgaver, funktioner og ansvarsområder ligger også i jobbet?
Kompetencer	**Arbejdsplads og organisation**
• Hvilke faglige og uddannelsesmæssige kompetencer skal vores nye kollega have? • Hvilken erfaringsbaggrund skal vores nye kollega have? • Hvilke personlige og relationelle kompetencer skal vores nye kollega besidde? • Hvad forestiller vi os, at vores nye kollega - alternativt - kan lære undervejs?	• Hvilke medarbejderprofiler og kompetencer kendetegner vores egen afdeling? • Hvem vil være vores nye kollegas vigtigste samarbejds- og sparringspartnere? • Hvilke andre vigtige samarbejdspartnere får vores nye kollega (internt – eksternt) • Hvad skal vores nye kollega hurtigt lære om organisationen for at lykkes?

En god analyse er et godt afsæt for et fængende jobopslag, der tiltrækker de kandidater, I er interesseret i.

Analysen hjælper jer også med at udvælge de rigtige kandidater og kan inspirere til at stille de gode spørgsmål under samtalerne.

Inspiration til at opbygge et godt jobopslag findes her

JAMMERBUGT KOMMUNE