



LEDER-REKRUTTERING i BØRN OG UNGE

Lidt om ansættelsesprocessen, roller og opgaver

Roller og opgaver i processen

Ansættende leder:

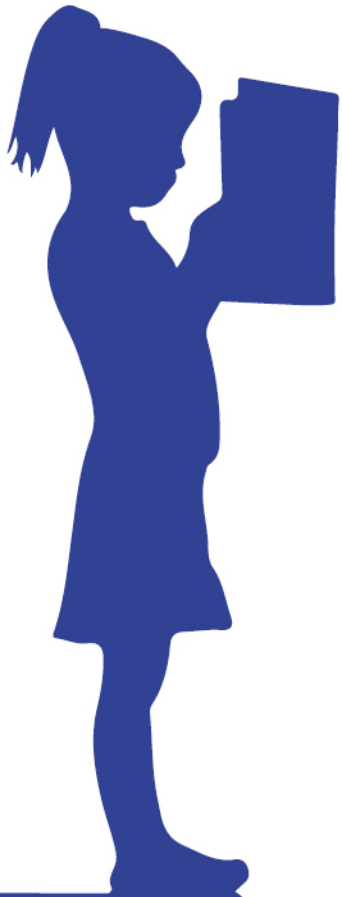
- Har beslutningskompetencen og ansættelsesretten

Ansættelsesudvalg:

- Bidrager med input til job- og kravprofilen
- Læser ansøgninger og er underlagt tavshedspligt
- Udvælger kandidater til samtale
- Deltager i samtaler og bidrager med at kvalificere ansættende leders endelige beslutning

Konsulent kan eventuelt rekvireres og bidrage med:

- Rådgivning og sparring med ansættende leder og ansættelsesudvalg
- Personlighedstest, færdighedstest, referencer og tilbagemelding til ansættende leder



Elementer i rekrutteringsprocessen

JOBANALYSE	ANNONCERING	UDVÆLGELSESMØDE	1. SAMTALE	TEST OG REFERENCER	2. SAMTALE
<p>Ansættelsesudvalget bidrager med input til en analyse af jobindhold og forventninger til kandidaten. Ansættende leder udarbejder evt. en job- og kravprofil</p> <p>FOKUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overvej hvilken type ansøger I har brug for • Vær konkret og specifik – og ærlig • Hvad kalder opgaven på nu og i fremtiden af faglige og personlige kompetencer samt erfaringer? 	<p>Stillingsannonce udarbejdes og publiceres i Emply og Jobnet, LinkedIn, Twitter og Facebook.</p> <p>For sparring om annoncering kontakt Kommunikation</p> <p>FOKUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvad kan I tilbyde? • Hvorfor skal ansøgere vælge Jer? • Vær konkret og specifik 	<p>Ansættelsesudvalget drøfter hvilke kandidater, der lever op til job-analysen</p> <p>FOKUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faglige kompetencer • Uddannelse • Erfaringer • Evne til at forholde sig til den beskrevne opgave <p>Drøft hvilke spørgsmål, der er vigtige at stille kandidaterne jfr. interviewguide-skabelon</p>	<p>Ansættelsesudvalget gennemfører semi-struktureret interview efter interviewguide.</p> <p>FOKUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivation og præsentation • Styrker/udfordringer • Handle- og reaktionsmønstre • Match med organisation • Match til jobanalysen <p>Hvilke kandidater ønsker vi at gå videre med?</p>	<p>Konsulent kan bidrage med personlighedsprofil og referencetagning</p> <p>FOKUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personlighedsprofil • Match ifht. stillingen • Match ifht. ledelsesopgaven • Match ifht. ledelsesteam <p>Konsulenten giver mundtlig tilbagemelding til ansættende leder på baggrund af testinterview og referencer</p>	<p>Ansættelsesudvalget møder finalekandidater (max. to) Kandidaterne forbereder eventuelt jobrelevant opgave</p> <p>FOKUS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Håndtering af konkrete udfordringer, kultur, vanskelige situationer • Kommunikative kompetencer • Tæt på funktioner og opgaver • Spørgsmål fra 1. samtale og test
<p>Jobanalysen danner grundlaget for alle beslutninger, der træffes i processen</p>					

Tavshedspligt og habilitet



Tavshedspligt

I må IKKE:

- udtale jer om, hvem der har søgt stillingen, eller hvem der går videre
- fortælle om ansøgerfeltet – ex. hvor mange mandlige ansøgere
- inddrage tavshedsbelagt viden om kandidaterne til drøftelse i ansættelsesudvalget

I må GERNE:

- Fortælle, hvor mange ansøgere der er kommet til stillingen ... og ellers svare: "Vi er i proces"

Habilitet

Du er inhabil, hvis:

- din familie eller anden nærtstående person har søgt det ledige job
- du, din familie eller anden nærtstående person har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald

Er du i tvivl om din habilitet så kontakt en HR-konsulent

Ansættelsesudvalgets roller og deltagelse

- Rådgivende for ansættende leder
- Vær aktiv deltagende
- Turde at være uenige
- Vær nærværende i samtalen og spil ansøgerne gode
- Vær nysgerrig, åben og undersøgende
- Hav mod til at stille de svære spørgsmål

Overvej rollefordeling i udvalget under samtalerne fx interviewer, tidtager, observatør med særlig fokuspunkt



Emner vi ikke må spørge ind til i processen

- Graviditet
- Alder
- Generelle helbredsoplysninger
- Religiøse tilhørsforhold
- Politisk anskuelse
- Seksuel orientering
- Race/etnisk eller national oprindelse
- Socialt ophav

Hvorfor?

I processen undersøger vi kandidaternes kvalifikationer og match med jobbet.

Disse emner har ikke noget med kvalifikationerne at gøre.....



Job- og kravprofils formål

- At analysere det konkrete jobindhold
- At blive skarp på hvilke faglige og personlige kompetencer, der skal til i den konkrete stilling
- At afstemme forventninger og bevare fokus i ansættelsesudvalget og til samtaler
- At målrette stillingsopslaget

