

HVORDAN KAN JOBBANALYSEN BRUKES SOM ET VERKTØY FOR INKLUDERING, OG HVORDAN HENGER JOBBANALYSEN SAMMEN MED UTLYSNINGSTEKSTEN?

Marte Dyve Simenstad
Sanja Kostovska Skaar
Seniorrådgivere
DFØ

Refleksjonsoppgave

«Slik gjør vi det hos oss»:
Utfører du jobbanalyser hos deg? Hvordan?





Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST

JOBBANALYSE



Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST

Stillingens formål
og
arbeidsoppgaver

Rammer og
stillingsnivå

Kompetansekrav

Vekting av
kravene

Seleksjons-
metoder

Følgefeil

- Overser kompetanse
- Vanskelig å beskrive kompetansekravene i utlysningsteksten
- Rom for å bli farget av forhold som ikke har med kompetanse å gjøre
- Vanskeligere å vurdere...
- ...enda vanskeligere å skrive innstilling og begrunnet valget



Rammer

Avdeling: Kommunikasjonsenheten

Stillingstittel: Rådgiver

Stillingsprosent: 100% (med mulighet for justering)

Stillingens formål

Styrke virksomhetens tilstedeværelse i sosiale medier.

Arbeidsoppgaver

Kommunikasjonsrådgiver:

- Produsere og publisere innhold til digitale kanaler, herunder video, fotografering, bilderedigering.
- Bidra til at vi tar i bruk nye kommunikasjonsformer og kanaler
- Analysere brukermønstre og gi råd til ledere om hvordan skape mer synlighet i sosiale medier

CASE



KOMPETANSEKRAV

K
O
M
P
E
T
A
N
S
E
K
R
A
V



Utdanning

Erfaring

Personlig
egnethet

Kompetansekrav: UTDANNING



Utdanningsnivå eller fagområde?



Må eller bør?



Nåværende eller fremtidige krav?

OPPGAVE



Rammer

Avdeling: Kommunikasjonsenheten

Stillingstittel: Rådgiver

Stillingsprosent: 100% (med mulighet for justering)

Stillingens formål

Styrke virksomhetens tilstedeværelse i sosiale medier.

Arbeidsoppgaver

Kommunikasjonsrådgiver:

- Produsere og publisere innhold til digitale kanaler, herunder video, fotografering, bilderedigering.
- Bidra til at vi tar i bruk nye kommunikasjonsformer og kanaler
- Analysere brukermønstre og gi råd til ledere om hvordan skape mer synlighet i sosiale medier

Du skal hjelpe en leder som skal rekruttere.

Beskriv i et inkluderingsperspektiv hvilken *utdanning* kandidaten må ha for å utføre stillingen.

Kompetansekrav: ERFARING



Begrepet erfaring?



Tallfesting av erfaring?



Nåværende og fremtidig erfaring?



Kompensere for utdanning?

OPPGAVE



Rammer

Avdeling: Kommunikasjonsenheten

Stillingstittel: Rådgiver

Stillingsprosent: 100% (med mulighet for justering)

Stillingens formål

Styrke virksomhetens tilstedeværelse i sosiale medier.

Arbeidsoppgaver

Kommunikasjonsrådgiver:

- Produsere og publisere innhold til digitale kanaler, herunder video, fotografering, bilderedigering.
- Bidra til at vi tar i bruk nye kommunikasjonsformer og kanaler
- Analysere brukermønstre og gi råd til ledere om hvordan skape mer synlighet i sosiale medier

Du skal hjelpe en leder som skal rekruttere.

Beskriv i et inkluderingsperspektiv hvilken *erfaring* kandidaten må ha for å utføre stillingen.

«Personlig egnethet vil bli sterkt vektlagt»

Hva menes egentlig med dette? Har de da egentlig en person de kjenner og vil ansette, men er nødt til å lyse ut stillingen først?

Nei, det betyr at personlige egenskaper og erfaring betyr vel så mye som formelle kvalifikasjoner. Har du erfaring fra lignende arbeid er det nok et pluss.

Er det i kommunen så er det ofte da at en uten utdanning er tiltenkt arbeidet, men kommer det noen med utdanning går de for den.

Det kan bety ganske mye, alt fra at man faktisk trenger noen som passer, til en blankofullmakt til å ansette hvem som helst på trynefaktor.

Jepp, stemmer, det er en standardfrase som brukes mye, derfor kan man ofte ikke tillegge det så stor betydning.

Kompetansekrav: PERSONLIGE EGENSKAPER

Prioritere

**Maks
5?**

Definere

«SAMARBEIDSEVNE»

- Å kunne vise interesse og forståelse for hverandre?
- Å tilpasse seg teamet og bygge lagånd?
- Å lytte, rådføre seg med andre og kommunisere klart og tydelig?

OPPGAVE



Rammer

Avdeling: Kommunikasjonsenheten

Stillingstittel: Rådgiver

Stillingsprosent: 100% (med mulighet for justering)

Stillingens formål

Styrke virksomhetens tilstedeværelse i sosiale medier.

Arbeidsoppgaver

Kommunikasjonsrådgiver:

- Produsere og publisere innhold til digitale kanaler, herunder video, fotografering, bilderedigering.
- Bidra til at vi tar i bruk nye kommunikasjonsformer og kanaler
- Analysere brukermønstre og gi råd til ledere om hvordan skape mer synlighet i sosiale medier

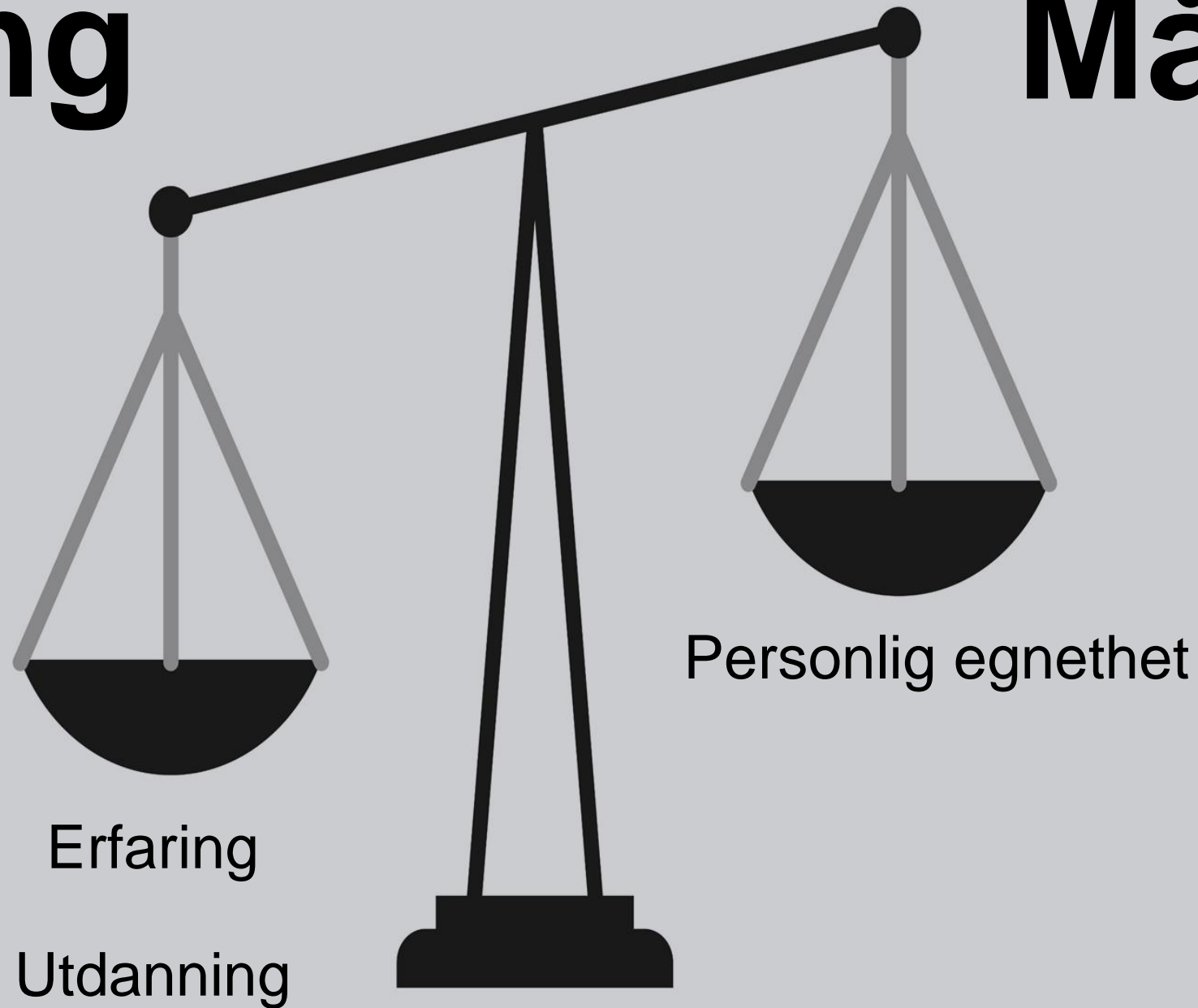
Du skal hjelpe en leder som skal rekruttere.

Beskriv i et inkluderingsperspektiv hvilke *personlige egenskaper* kandidaten må ha for å utføre stillingen.

Vekting

Essensielt
Ønskelig
Mindre relevant

Måling

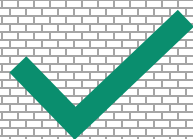




Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST



JOBBANALYSE



Innstilling

Vurdering og seleksjon

UTLYSNINGSTEKST

JOBBANALYSE



Innstilling

Vurdering og seleksjon

Profiler din virksomhet

Sett ord på mangfold

Utvid søkermassen

JOBBANALYSE



Hvorfor er utlysningsteksten viktig?

- Du skal tiltrekke flest mulig kandidater med den **riktige kompetansen**.
- Utlysningsteksten er bindende for hvordan du senere skal **vurdere søkerne**.

Følgefeil

- Du får ikke forklart arbeidsoppgavene.
- Du får ikke definert kravene som stilles i stillingen.
- Du får ikke vektet kravene.
- Du velger ikke riktig seleksjonsmetode.
- Du får problemer med å vurdere kandidaten.
- Du kan ansette person med feil kompetanse enn det som kreves i stillingen.



Profiler virksomheten

Hva er de faglige utfordringene i enheten/virksomheten?

Hvordan er arbeidsmiljøet?

Hvordan er mulighetene for utvikling, nyskapning?

Hva er «det store hvorfor»?

Hva er man med på å skape/skal bidra til?



Oppgave – egen refleksjon 2 min

Hvordan profilerer din virksomhet seg i utlysningsteksten?

Kan noe gjøres annerledes? I så fall hva?



Sett ord på mangfold

Hvordan blir mangfold knyttet opp til det virksomheten skal levere på?

Hvordan omtales inkluderingsdugnaden og tilrettelegging?

Hvor blir mangfoldsformuleringene og oppfordringen plassert?



Oppgave – diskuter to og to – 3 min.

Hvordan har dere jobbet med formuleringene om mangfold det siste året?

Hvor lenge lever en standardtekst?



Utvid søkermassen

Hva slags språk og begreper brukes i utlysningsteksten?

Kan noen ord oppfattes ekskluderende?

Hvordan definerer dere floskler til en kontekst eller arbeidsoppgave?



Oppgave – diskuter to og to – 3 min

Når fleksibel var det mest brukte adjektivet i stillingsannonser på FINN.no i fjor...

Hvordan forstår du floskelen «fleksibel»?

Hvordan gjøre om «fleksibel» til en egenskap søkeren forstår, og du kan vurdere søkeren etter?



Vil du helst jobbe med komplekse problemstillinger som ikke har noe fasitsvar? Vi søker en senior dataanalytiker til FINN Innsikt og Analyse! FINN.no skal hjelpe mennesker å gjøre smarte ting for seg selv og samfunnet - på verdens beste markeds plass. For å klare det trenger vi nysgjerrige og dyktige folk.

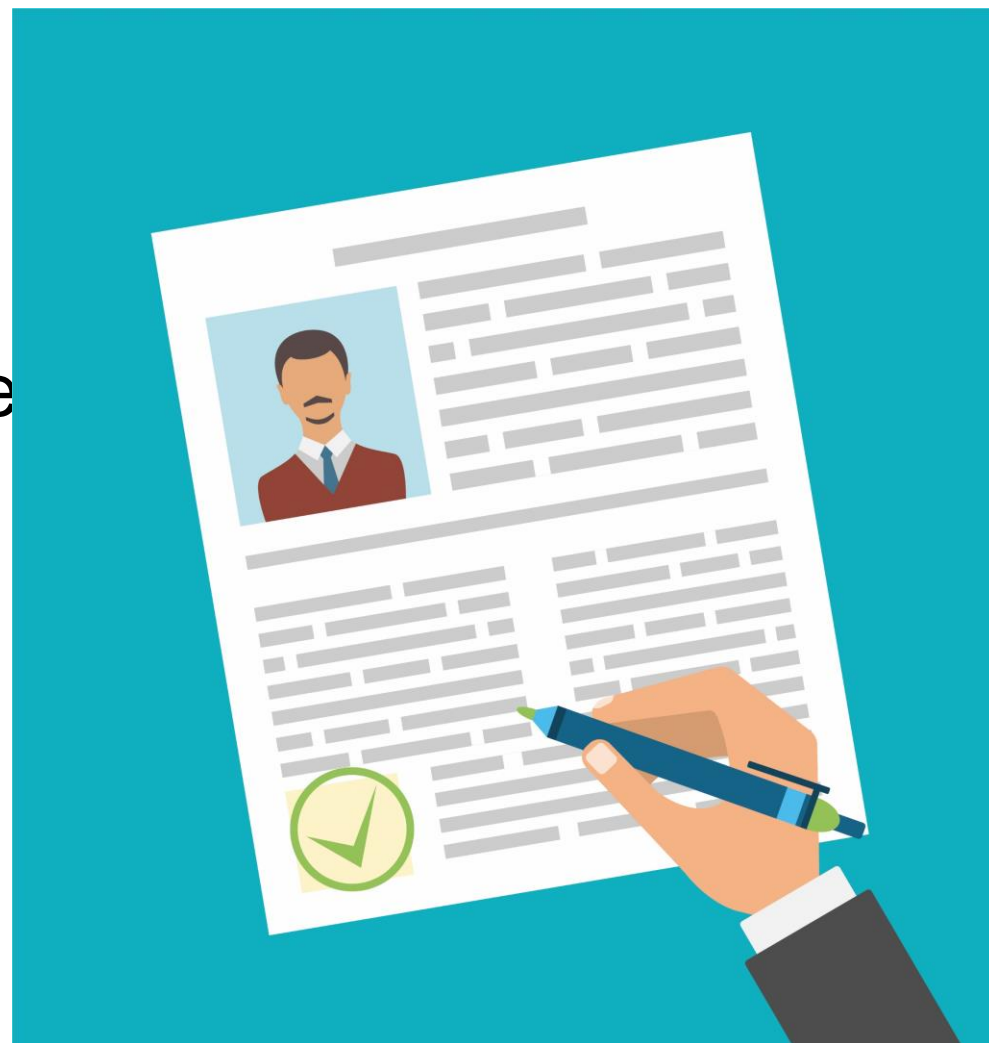
FINN Innsikt og Analyse består av 16 analytikere fra flere ulike fagfelt. Vi er kjent for et utrolig godt arbeidsmiljø og feirer ALLE bursdager i avdelingen (sjekk @kakepaajobb for dokumentasjon). Noen henger til og med sammen etter arbeidstid, så godt liker vi hverandre. De fleste kan holde engasjerte innlegg om noe du aldri har hørt om før. Vi tror at de beste løsningene kommer i samarbeid med andre og at frihet og ansvarsfølelse er mer effektivt enn detaljstyring.

Oppgave – diskuter to og to - 5 min

- 1. Klarer FINN.no å profilere virksomheten, sette ord på mangfold og utvide søkermassen?**
- 2. Kunne vi i staten ha skrevet en slik tekst?**
- 3. Hvordan er tonen i teksten?**

Utlysningstekst som verktøy for inkludering

- **Bruk jobbanalysen** – bruk kravene og oppgavebeskrivelsen inn i utlysningsteksten
- **Profiler din virksomhet** – gi kandidatene lyst til å jobbe hos dere
- **Sett ord på mangfold** – forklar hvordan dere tilrettelegger og verdsetter forskjellighet
- **Utvid søkermassen** – forklar krav og bruk språk og begreper kandidater forstår



Utlysningsteksten

– viktig for hvem du ansetter

De kravene som du har satt i jobbanalysen og definert i utlysningsteksten, er de kravene du vurderer kandidatene etter i seleksjonsprosessen.

Det er også de samme kravene du må begrunne etter når du skal skrive innstillingen.



LYKKE TIL MED INKLUDERINGSARBEIDET!

MarteDyve.Simenstad@dfo.no
sanja.skaar@dfo.no



