**Behovsanalyse ved tilsettingar**

Overordna rammer:

|  |  |
| --- | --- |
| Avdeling, seksjon: |  |
| Stillingstittel: |  |
| Ny stilling/vakanse: | Nyoppretta stilling  Erstatning ved vakanse  Stillinga er innanfor gjeldande rammer i budsjettet |
| Stillingsprosent: | Kan det vere aktuelt å tilsette i ein lågare prosent for dei som ikkje kan jobbe full stilling? |

Kort oppsummering av det overordna behovet i organisasjonen og formålet med stillinga:

|  |  |
| --- | --- |
| Behovsgrunnlag: |  |
| Formål: |  |

Spesifikasjon av stillinga:

|  |  |
| --- | --- |
| Arbeidsoppgåver: |  |
| Kompetansekrav – skilje mellom nødvendig (må) og ønska (bør):   * Formell kompetanse/utdanning * Erfaring * Tilleggskompetanse eller spisskompetanse | **Må-krav**  Formell kompetanse/utdanning:  Erfaring:  Tilleggskompetanse/spisskompetanse:  **Bør-krav**  Formell kompetanse/utdanning:  Erfaring:  Tilleggskompetanse/spisskompetanse: |
| Personlege eigenskapar som er viktige for stillinga: |  |
| Andre krav:   * Språk * IKT |  |

Vurderingar av dagens behov og framtidige behov:

|  |  |
| --- | --- |
| Vurdering av dagens behov for stillinga:   * Kan oppgåvene bli løyst av andre i organisasjonen med auke i kompetanse eller intern mobilitet? |  |
| Vurdering av langsiktig behov for stillinga.  Vil behovet vere endra om 3 – 5 år?   * Kva kompetanse er nødvendig for stillinga om 3-5 år? * Vil det i tidsperioden vere kjende endringar i oppgåvene som personen i stillinga skal løyse? |  |

Til bruk i marknadsføring av stillinga som skal rekrutterast til:

|  |  |
| --- | --- |
| Marknadsføring/promotering   * Nokre spesielle eigenskapar eller aspekt ved stillinga som du meiner bør bli lagt vekt på i stillingsannonsen? * Korleis ville du som leiar promotert stillinga med 3 ord? |  |