**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?
 |  |