

## Uppstartsmöte

### Bakgrundsfrågor

- Hur ser verksamheten ut?
- Vilka förändringar står vi inför?
- Hur ser arbetsgruppen ut?
- Varför finns en vakant tjänst?
- Beskriv rollen
  - o Vilka är de främsta arbetsuppgifterna?
  - o Vilka ansvarsområden ingår i tjänsten?
- Varför ska man som kandidat söka detta jobb? Vad lockar specifikt med oss?
- Ungefärligt lönespann?
- Kommer en person att vilja ha detta jobb med den lön vi är villiga att betala och med de krav som vi ställer?
- Vid chefsrekrytering: Kan ni tänka er att anställa en person från aspirantprogrammet?

Se förslag på fler bakgrundsfrågor längst ner i dokumentet.

### Kravprofilstagning

Utgå från kravprofilsmallen

### Annonsering

- När ska annonsen publiceras och hur lång ska ansökningstiden vara?
  - o Rekommendation att börja med två veckor och om det är dåligt med sökanden när det närmar sig sista ansökningsdag kan man förlänga ansökningstiden med en vecka eller annan lämplig tid.
- Standardannonsering eller betala för extraannonsering?
  - o Standard
    - [www.offentligajobb.se](http://www.offentligajobb.se)
    - [www.motala.se/ledigajobb](http://www.motala.se/ledigajobb)
    - Platsbanken, Arbetsförmedlingen
  - o Betal
    - Se Visma Recruit, om inget lämpligt finns kontakta HR-partner
    - Extra kostnad står verksamheten för

### Tidsplan

- Sätt en tidsplan och boka in mötestider direkt så tider finns avsatta.
- Vid chefsrekrytering använd checklista chefsrekrytering ej denna tidsplan.

Tidsplan	Datum & tid
Publiceringsdatum	
Sista ansökningsdag	
Urvalsmöte	
Intervjuer + bedömning	
Ev. andra intervjuer & Thomastester	
Referenstagning	

### Förslag på fler bakgrundsfrågor:

- Vilka arbetsområden kommer att öka, respektive minska och kommer detta att leda till omorganisering eller liknande?
- Vilken kompetens finns idag?
- Behöver gruppen där personen ska ingå en person av exempelvis ett visst kön?
- Vilken utvecklingspotential finns hos nuvarande personal?
- Hur vill vi att framtiden ska se ut?
- Är den nuvarande gruppen för homogen? Vilken kompetens och sorts person skulle i så fall komplettera gruppen?
- Hur stor risk är vi villiga att ta? Satsa på en trygg långsiktig person eller en mer ambitiös och viljestark person som blir en tillgång under en period men som kanske slutar inom kort?
- Finns det en gemensam nämnare för andra anställda som har lyckats respektive misslyckats på denna typ av befattning? (Bakgrund, personlighet, kompetens)?
- Vilka är verksamhetens mål?
- Vilka mål ska personen som har rollen arbeta mot inom ramen för verksamhetens mål och vilka ansvarsområden innehåller tjänsten?
- Vilka arbetsuppgifter ingår för att uppfylla de mål som förväntas av rollen?
- Vilka är de exakta arbetsuppgifterna?
- Hur stor del av tiden läggs på de olika momenten?
- Vilken kultur har vi i organisationen?
- Vilken typ av samarbete behövs för att allting ska flyta smidigt?
- Vilka processer måste personen själv driva för att jobbet ska bli gjort?
- Hur viktig är personens utbildning och fackkunskaper i relation till personliga egenskaper?
- Hur är chefen som man ska arbeta med?
- Får man support och uppmuntran eller måste man vara självgående?
- Vem skulle jag själv vara för att söka denna befattning och trivas med de krav tjänsten ställer på mig?
- Övrigt?