# Stillings- og kompetenceprofil

En **stillingsprofil** er en beskrivelse af rammer, krav og kerneopgaver i stillingen.

En **kompetenceprofil** tager afsæt i stillingsprofilen og fastlægger, hvilke faglige og personlige kvalifikationer stillingen kræver.

Skabelonen til stillings- og kompetenceprofil hjælper jer med at komme omkring vigtige overvejelser om stillingen og kompetencebehovet. Det giver jer et kvalificeret grundlag for at udarbejde et godt stillingsopslag.

## Stillingsprofil

|  |
| --- |
| Strategisk retning og succeskriterier Det er vigtigt at afdække hvilke specifikke og konkrete mål og strategier, jeres enhed har. Hvad er formålet med denne stilling og hvad kan stillingen bidrage til i den store sammenhæng? Hvilke krav vil der være til kompetencer i enheden i fremtiden, som kan tilgodeses nu? Det er også vigtigt at afklare forventninger til hvornår den nye medarbejder er en succes. Når der afholdes et statusmøde efter fx 6 eller 12 måneder, hvad vil I gerne have, medarbejderen har opnået?ArbejdsopgaverI bør overveje hvilke opgaver stillingen skal indeholde her og nu, og hvilke opgaver der på sigt forventes at indgå i stillingen.Ansvar og beføjelserMan bør også afklare, hvilket ansvar og beføjelser der knytter sig til stillingen. Jo bedre man får beskrevet stillingen og opgaverne, jo nemmere er det for den potentielle kandidat at vide, hvad jobbet indebærer og hvad der forventes. UdviklingsmulighederDet er også vigtigt at overveje, hvad enheden og SDU som organisation kan tilbyde som motivation for at vække potentielle kandidaters interesse. Fx meningsfulde opgaver, indflydelse, mulighed for at arbejde i interesseområder. Hvilke udviklingsmuligheder er der for den nye medarbejder på sigt? |

## Kompetenceprofil

|  |
| --- |
| Tag udgangspunkt i jeres konklusioner om stillingsprofilen. Derudover kan I med fordel kigge på de øvrige medarbejdere i enheden og deres faglige kvalifikationer og personlige profiler. Overvej hvilke yderligere kvalifikationer og kompetencer, der kunne gavne enheden.Når krav og ønsker afdækkes, kan I med fordel inddele dem i ”need to have” og ”nice to have”. Hvis der er for mange ufravigelige krav, kan det i værste fald afskrække ellers dygtige kandidater fra at søge stillingen.Fire forskellige elementer: viden, færdigheder, motivation og personlighed, er vigtige at få belyst, for at I kan lave en god beskrivelse af, hvilke faglige og personlige kvalifikationer, stillingen fordrer.VidenViden beskriver hvad kandidaten ved på baggrund af uddannelse, efteruddannelse og praktisk erfaring, fx:• Hvilken viden skal kandidaten gerne have fra et arbejde i en bestemt type organisation eller stilling for at være i stand til at navigere i organisationen og/eller løfte bestemte opgaver?• Hvilken uddannelse skal kandidaten gerne have for at kunne udfylde en specifik rolle?Færdigheder Færdigheder beskriver, hvad kandidaten kan udføre af opgaver, dvs. hvad kandidaten konkret skal have arbejdet med tidligere for at kunne udføre opgaverne, fx: • Skal kandidaten have erfaring med løsning af bestemte opgaver? • Skal kandidaten have projektledelses- eller ledelseserfaring fra tidligere stillinger? • Er der fx bestemte sproglige kompetencer eller it-kompetencer, der forventes af kandidaten?MotivationKandidatens motivation handler om, hvorfor kandidaten går på arbejde hver dag. Her skal man spore sig ind på, hvad der i organisationen/enheden/teamet vil kunne motivere en kommende kollega. Er det meningsfulde opgaver, indflydelse, lysten til at arbejde med et interesseområde eller noget andet, der kan være en motivationsfaktor for kandidaten i den givne stilling? Det er vigtigt, at den nye medarbejder motiveres af dét, som organisationen reelt kan tilbyde, ellers fastholdes han/hun givetvis ikke på den lange bane.PersonlighedKandidatens personlighed handler om dennes livssyn, tilgang til andre mennesker (herunder kolleger) og tilgang til opgaver. Er der behov for en medarbejder, der fx er meget opsøgende i forhold til resten af organisationen? Et andet eksempel kan være, at nogle personer befinder sig bedst ved at løse deres opgaver selv, mens andre befinder sig bedst ved at løse dem i fællesskab med andre. Hvad er vigtigt i forhold til stillingen? |