



Implementering af

Rekruttering i 4 trin



Rekruttering

Rekruttering i et stærkt arbejdsfællesskab handler om at skabe klarhed og være tydelig i hele rekrutteringsprocessen:

- Hvilken opgave skal løses (herunder hvad er målet med opgaven)?
- Hvilke rammer, hvilken faglighed og hvilke faglige forståelser arbejder I med, og hvilket ansvar ligger der i rollen?
- Hvilket samarbejde og hvilke handlinger skal finde sted for at lykkes med opgaven?
- Hvilken rolle skal den nye medarbejder udfylde?
- Hvilke værdier og leveregler arbejder I med i et organisatorisk perspektiv, som den nye medarbejder skal kunne se sig selv arbejde i?



Skriv stillingsopslag

Skriv stillingsopslaget med en tydelig beskrivelse af jobets indhold, virksomhedens kerneopgave, hvordan den rekrutterende afdeling understøtter kerneopgaven og indholdet i det job, der søges kandidater til (jvf. jeres tanker fra pkt. 1-5).

Eksempel på formulering med 'løsning af kerneopgaven'

Vi søger en ny medarbejder til at få varme- og vandsystemerne til at fungere optimalt i boligkarréer. Du skal udføre service- og reparationsopgaver som at fjerne kalk fra store varmtvands- beholdere og varmevekslere. Vores kunder er typisk boligselskaber, hospitaler eller industrianlæg. Vi samarbejder altid på tværs i opgaveløsningen for at efterleve vores vision om at være internationalt anerkendt som et selskab, der sætter standarden for vandbehandling.



Kerneopgaven med i samtalerne

Forbered samtalerne med fokus på at præsentere jeres kerneopgave og de opgaver, der understøtter kerneopgaven i afdelingen. På den måde er I tydelige i jeres forventninger til stillingen. Fortæl også om processen efter samtalen.

