



Møre og Romsdal
fylkeskommune

Rekruttering av nye medarbeidarar til Møre og Romsdal fylkeskommune

Overordna mål

I konkurranse om arbeidskraft vil Møre og Romsdal fylkeskommune bli oppfatta som ein tydeleg medspelar til samfunnsutviklinga i regionen og ein attraktiv arbeidsgivar for høgt utdanna og godt kvalifiserte søkjarar.

Møre og Romsdal fylkeskommune har høg kvalitet og profesjonalitet i rekrutteringsarbeidet.

Førebuing til intervju

«Vi byggjer omdøme i alt vi gjer»

Det er venta at **tilsettingsutval** og alle andre som tek del i rekrutteringsprosess er medviten vår felles visjon EIN TYDELEG MEDSPELAR og våre felles verdiar – RESPEKT, LIKEVERD, OPENHEIT, MEDRÅDERETT, FELLESSKAPSANSVAR – som grunnlag for førebuing, gjennomføring, vurdering og haldningar i rekrutteringsarbeidet.

I rekrutteringsprosessen får vi vist oss fram som attraktiv arbeidsgivar.

Alle intervju har sitt grunnlag i dei behov vi har sett i organisasjonen.

Stillings- og behovsanalyse er eit godt egna verktøy for å kartlegge behova.

Rekrutteringsbehov / kompetansebehov

Analyseområder

<p>1. Tilsettingsreglementet</p> <p>Ut i frå tilsettingsreglementet kap 1. pkt.5.1:</p> <p>Vurdere alle punkter med tillitsvalgt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Kan arbeidsoppgåvene takast over av andre arbeidstakarar?• Stillinga si plass i organisasjonen forventa organisasjonsendringar og endringar i rammevilkår• Krav om utdanning/kompetanse og personlege eigenskapar.• Fortrinnsrett• Om det er tilsette i organisasjonen som skal omplasserast til andre arbeidsoppgåver som følgje av bedriftsintern attføring• Om det er tilsette som kan krevje utvida arbeidstilhøve inntil heil stilling, jfr. AML § 14-3 og HTA § 2.3• Om det bør rekrutterast nyutdanna til stillinga.• Om ein skal oppmode underrepresenterte grupper til å søkje, til dømes kvinner eller etniske minoritetar, til leiarstillingar.	<p>Rekrutteringsbehovet, ref. møte/ drøfting i tilsettingsutvalet før utlysning:</p> <ul style="list-style-type: none">••••••••••
--	--

<p>2. Type stilling</p> <p>Koss stilling skal rekrutterast? Ref. oppdatert organisasjonsplan:</p> <ul style="list-style-type: none">• Leiar?• Mellomleiar?• Rådgivar?• Assistent?• Prosjektleiar?• Reinhaldar?• Pedagog?• Tannlege?• Anna (kva for stilling?)	<p>Kva for stillingskategori?</p>
--	-----------------------------------

--	--

<p>3. Ansvar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalansvar • Fagansvar • Prosjektansvar • Økonomisk ansvar • Anna 	<p>Kva er forventa ansvar for stillinga?</p>
--	---

<p>4. Mål for arbeidsfeltet / stillinga</p>	<p>Konkrete mål for stillinga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • •
--	--

<p>5. Plassering</p> <p>Kor i organisasjonen skal stillinga vere?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Verksemd? ○ Avdeling? ○ Team? ○ Arbeidsgruppe? ○ Næraste leiar? 	<p>Stillinga si plass i organisasjonen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • •
--	---

<p>6. Struktur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Samhandling: • Internt • Eksternt • Fag- nettverk • Organisering • Beslutningsmynde 	<p>Kva for struktur/ samhandling er venta for stillinga?</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • •
---	--

<p>7. Konkret ansvar /oppgåver:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leiar for x medarbeidarar • Fagansvarleg for fagområde x 	<p>Oppgåver?:</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Oppgåve 1) • (Oppgåve 2)
--	---

<ul style="list-style-type: none"> • Prosjektleder for prosjekt x • Økonomisk ansvar for prosjekt x 	<ul style="list-style-type: none"> • • •
---	---

<p>8. Tilgjengeleg kompetanse i organisasjonen på det aktuelle området</p>	<p>Kva for kompetanse har organisasjonen på aktuelle område?</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • •
---	--

<p>9. Særlege utfordringar for området/stillinga:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omstilling- kjent eller venta • Ny lov / forskrift • Kompetanse • Brukargrupper • Teknologi • Økonomi • Marknad • Anna 	<p>Kjente utfordringar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • •
--	---

<p>10. Arbeidsmiljø:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stor/liten arbeidstokk • Mange /få faggrupper • Organisasjonskultur /trekk i kulturen • Samarbeidsklima • Konfliktnivå • Anna 	<p>Definer arbeidsmiljøet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • • • •
--	---

<p>11. Andre forhold</p> <p>Analyse av arbeidstokken og rekruttering for framtida: Mangfald og likestilling, majoritet/ minoritet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kjønn • Alder • Etnisitet 	<p>Analyse av status i arbeidstokken. Kva er behovet knytt til aktuelle stilling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • • • •
---	--

12. Særlege krav til ny medarbeidar vurdert opp mot analyse, sjå over:

- Kompetanse:
- Formell utdanning (nivå, grad)
- Erfaring, arbeidserfaring
- Relevant erfaring; styreverv, politiske verv, anna
- Kommunikasjonsevner
- Konfliktforståing
- Resultatorientert
- Gjennomføringsevne
- Arbeidskapasitet
- Samhandlingserfaring
- Prosjekt- utdanning og eller erfaring
- Språk
- Munnleg / skriftleg
- Anna

Definer kompetansebehovet for stillinga:

-
-
-
-
-
-
-

13. Utviklingsmulegheiter i verksemda

Møre og Romsdal fylkeskommune skal utvikle lærande kulturar, og refleksjon over eigen praksis

<https://mrfylke.no/Intranett/Arbeidsgivar-HR/Arbeidsgivarpolitikk/Leiar-og-medarbeidarutvikling/Kompetanse>

- Fadder
- Mentor
- Introduksjonsprogram lokalt (verksemd /avdeling)
- Lokale fagprogram
- Introduksjonsdag
- Leiarutvikling
- Hospitering
- Andre forhold

Definer utviklingsmulegheiter for ny medarbeidar:

-
-
-
-
-
-

14. Vilkår for stillinga

- Lønn
- Bonus
- Kompetanseutvikling
- Pensjon
- Forsikring
- Barnehage
- Bustad
- Permisjon
- Stipend til vidareutdanning

Kva for vilkår vil det vere for den aktuelle stillinga?

-
-
-
-
-
-

Vi gjennomfører intervju og sikrer høg kvalitet

Førebuing til intervju:

Alle søkerar som blir inviterte til intervju, **skal** ta med seg **originale** dokument:

- Originale vitnemål
- Originale attestar

Arbeidsgivar tek kopi av dei originale dokumenta, og legg desse ved sakspapira i tilsettingssaka.

Når vedtak er fatta, og det blir oppretta personalmappe på ny medarbeidar, blir kopi av originale vitnemål og attestar skanna/lagt i personalmappa til vedkomande.

Kvalitetssikring av vitnemål

I høve der tilsettingsutvalet har behov for verifisering av vitnemål, vil det vere mogleg å bestille utskrift av vitnemål direkte frå universitet eller høgskule.

Utdanning frå utlandet

For søkerar med utdanning frå utlandet, vil NOKUT kunne stadfeste kva for innhald eventuell grad har i det norske systemet.

Søkarar med utdanning frå utlandet, kan få si utdanning bekrefta via NOKUT, då etter søknad.

<http://www.nokut.no/no/Utdanning-fra-utlandet/Sok-godkjenning/>

Vidare blir det gitt døme på spørsmålsformer og spørsmål det kan vere nyttig å bruke under intervju.

Førebuing til intervju

Før intervjuet skal arbeidsgivar arbeide fram ein guide eller mal som blir brukt i alle intervju til same stilling.

Under vil du finne informasjon og døme på spørsmålsformer, vanlege typar av spørsmål og døme på vanlege spørsmål til intervju.

Stillings- og behovsanalyse vil vere grunnlag for kva for tema det vil vere relevant å spørje om.

1 - Spørsmålsformer:

Opne spørsmål starter gjerne med kva, kvifor, når, kor, kven og korleis.

Døme: Kvifor starta / valte du aktuelle utdanning?

Sonderende og søkjande spørsmål blir gjerne stilt for å få meir informasjon, søkje etter motivasjon eller haldning.

Døme: Kan du fortelle meir om årsaken til val av utdanning.

Leiande spørsmål bør ikkje nyttast.

Hypotetiske spørsmål Kva ville du gjere om ...?

Døme: Kva ville du gjere om du meiner din leiar har tatt feil avgjerd?

Spørsmål til refleksjon

Døme: Møre og Romsdal fylkeskommune har felles visjon – ein tydeleg medspelar.

På kva vis trur kandidaten at han eller ho kan vere ein tydeleg medspelar i jobben som er søkt?

Døme: Møre og Romsdal fylkeskommune har felles verdiar – respekt, likeverd, openheit, medråderett og fellesskapsansvar.

Tenkjer kandidaten det er mogleg å legge verdiane til grunn i arbeidet og i møte med brukarar i evt. ny stilling?

På kva vis trur kandidaten det vil oppstå verdi- dilemma i arbeidsprosessar eller møte med brukarar?

2- Vanlege typar av spørsmål

Personlege spørsmål:

Døme: Ja, no har du fortalt om utdanninga di, og kva som førte til valet ditt. Korleis arbeider du; arbeidsform, både under utdanninga og i jobbane du har hatt.

Faglige / funksjonelle spørsmål:

Spørsmåla varierer frå funksjon / område, men blir stilt for å få fram informasjon om kompetanse, innsats og prestasjonar.

Kor oppdatert er søker

Døme: Kva er dei største utfordringane for Møre og Romsdal når det gjelder møbelindustrien/fiskerinæringa/oljebransjen dei neste 5 åra?

Døme: Norge som fiskerinasjon har mange uløyste oppgåver. Kan du nemne nokre av dei mest aktuelle.

Døme: Som pedagoggår eg ut ifrå at du er kjent med kunnskapsløftet eller andre relevante reformer. På kva vis har du integrert tankegodset i reforma inn i ditt pedagogiske opplegg?

Døme: Du har søkt jobb som IT-konsulent. Kva for program har du erfaring med?

Døme: Kva for utfordringar har du erfaring med frå din siste jobb, og korleis løyste du utfordringane?

Situasjonsbestemte spørsmål:

Under intervju kan det være nyttig å beskrive ein situasjon som kan oppstå, og spørje kandidaten om korleis han/ho ville handtere situasjonen.

Døme. Du har mykje å gjere, og du får ingen signal om korleis du skal prioritere. Sjefen kallar deg inn til samtale og seier det har oppstått ein kritisk situasjon fordi du ikkje er ferdig med det du skulle gjere for han/ho. Kva gjer du då?

Eller: Fortel om ein situasjon der du var bevisst deg sjølv som lagspelar. Kva var di rolle? (tok initiativ, koordinerte, gjennomførte, diplomaten, dempa konflikten, kreativ, tok leiinga, anna.)

3 – Døme på vanlige spørsmål i eit intervju:

Sjå stillings- og behovsanalyse og det som er definert som behov. Lag spørsmål ut i frå desse.

Korleis ser kandidaten på seg sjølv

- Kva er dine tre viktigaste eigenskaper, og korleis vil dei kome til uttrykk i jobben du har søkt?
- Korleis har du vært effektiv i jobbar du har hatt?
- Korleis er du / oppfører du deg i krisesituasjonar / under press? Kva for arbeidskapasitet har du, og korleis kjem dette til uttrykk? Når jobbar du best, under press eller kontinuerlig etter ein plan ? På kva vis kommuniserer du med andre? Kva er din stil?
- Kva er tilbakemelding på din kommunikasjonsstil?
- Er du van med presentasjonar, foredrag eller innlegg, og korleis taklar **du dette?**
- Korleis er din stil,(leiarstil/arbeidsstil/filosofi)Gi døme.
- Fortel om din forhandlingsstil. Gi konkret døme.
- Kva er suksess for deg?
- Kva legg du i omgrepet likeverd, og på kva vis kan di tolking kome til uttrykk i samhandling med kollega?
- Kva legg du i omgrepet respekt?

Bevisst om positive sider ved seg sjølv / tidlegere arbeid

- Kva likte du best i din siste jobb?

- Gjorde du noko i din siste jobb du er stolt av?
- Kva er den mest interessante jobben du har hatt?
- Har du gjort noko som har satt spor etter deg i tidlegare jobbar?
- Kva ville du gjort meir av i dine tidligare jobbar?

Bevisst om negative sider ved seg sjølv

- Har du sider ved din arbeidsstil som du veit andre kan oppleve frustrerende?
- Har du opplevd direkte kritikk av arbeid du har gjort?
- Korleis taklar du eventuell kritikk i arbeidet?
- Om du skulle starte heilt på nytt, kva ville du gjort?
- Har du erfaring med konflikt på arbeidsplassen, og eventuelt kva for rolle har du hatt i ein konfliktsituasjon?

Kva gir motivasjon

- Kva er dine langsiktige karrieremål?
- Kor er du om 2- 5 år?
- "Brenn" du eller lar du deg sterkt engasjere i oppgåver, og eventuelt kva for oppgåver?
- Kor viktig er status for deg?
- Kva er den ideelle jobben for deg?
- Kva motiverer deg i samanheng med jobb?
- Kor interessert er du i karriereutvikling og opprykk?
- Kva er det første du vil gjere om du fekk jobben?

Korleis kandidaten ser på og samhandlar med andre

- Har du nokon gang tatt ein upopulær avgjerd? Og korleis takla du det?
- Kan du beskrive menneske du synes det er vanskelag å arbeide saman med, og korleis du eventuelt har takla slikt samarbeid.
- Korleis samarbeider du med kollegar på same nivå?
- Korleis ser du på arbeid i team?
- Kva for rolle liker du å ha i eit team?
- Kva meiner du er ditt bidrag inn i teamet?
- Har du opplevd krevjande pasientar/brukarar/elevlar, kan du gi døme på det?
- Kva ser du etter i din neste sjef / ditt neste team?

Korleis andre ser på kandidaten

- Kva trur du tidlegare leiar / kollegane / referansen seier om deg?
- Kva vil du bli huska for?
- Kva trur du sjefen / kollegane /dine underordna frå siste jobben seier om din evne til å planlegge og organisere?
- Kva trur du tidlegare leiar seier om din evne til systematikk, kreativitet, struktur, osv?
- Kva trur du din tidlegare leiar vil seie om deg når du fekk kritikk?
- Kva trur du din tidlegare leiar vil seie om din evne til omstilling?

" Kva meiner du om din kompetanse som leiar ?

- Med din bakgrunn som leiar, kva er dine erfaringar som gjer at du er egna i vår organisasjon?
- Med din erfaring som leiar, kva ser du som dei største utfordringar i den stillinga du har søkt?
- "Leiing tett på ": kva legg du i det omgrepet?
- Kva for konsekvens vil " leiing tett på " ha for organisering av oppgåver?
- Leiing kan vere: Styring og kontroll eller delegasjon og samhandling. Kvar er du i dette perspektivet og korleis kjem dette til uttrykk?
- I krisesituasjonar handlar vi ofte etter instinkt. Har du erfaring med slike situasjonar?
- Som leiar i Møre og Romsdal fylkeskommune handlar vi på vegne av fellesskapet. Har du kunnskap om det regionale demokratiet?
- Kva for utfordringar ser du som leiar i det regionale demokratiet?
- Kva meiner du ligg i arbeidsgivar sin stryingsrett?
- Kva er organisasjonskultur for deg?
- På kva vis er det mogleg å drive utvikling i ein organisasjon med mange kulturar?

Strukturelle spørsmål

Informasjonsflyt og samarbeidstilhøve

Visjonen ein tydeleg medspelar legg føringar på leiar.

- Korleis vil du sikre medråderett?
- Kva trur du vil møte deg som leiar i denne prosessen?
- På kva vis kan du sikre god informasjonsflyt i organisasjonen?
- Er det informasjon du meiner ikkje skal flyte i organisasjonen?
- På kva vis vil du takle uheldig informasjon i organisasjonen?
- Korleis ser du på makt i ein organisasjon?
- Har du tankar om maktfordeling, og eventuelt kva for betydning dette vil ha?
- Som leiar kan det vere tenleg å vere fremst blant likemenn. Kva tenker du om dette?
- Som arbeidsgivar ventar vi lojalitet. Korleis vil du definere lojalitet?

Spørsmål om avgjerd

Avgjerdståtferd

- Som leiar må du ta mange avgjerder. Korleis tek du avgjerder?
- Korleis skal du sikre lojalitet til avgjerder?
- Har du erfaring med upopulære avgjerder?
- Kva gjorde dei med deg?
- Har du erfaring med at dine avgjerder kom fram i media?
- Kva gjorde det med deg?
- Har du erfaring med media frå tidlegare jobbar?

Utvikling og nytenking

- Har du erfaring med utviklingsprosessar?
- Kva rolle har du hatt i slike prosessar?
- Kva meiner du er flaskehalsar i utviklingsprosessar?
- Når det er tatt avgjerder i utviklingsarbeid, kva er flaskehalar i vidare prosess?
- Har du formell kompetanse i utviklings- eller prosjektarbeid?
- Korleis vil du organisere informasjonsflyten i ein utviklingsprosess/prosjekt? Kva meiner du om informasjonsflyt i utviklingsprosessar?

Forundersøking, kunnskap og tilpassing

- Kva veit du om verksemda /faget/fylkeskommunen/offentleg verksemd?
- Kva var det som fekk deg til å søkje?
- Kva er det ved stillinga som interesserer deg?
- Kvifor skal vi velje deg/ tilsette deg?
- Kva får deg til å tro at du vil passe inn?
- Korleis trur du at du vil tilpasse deg ein annan arbeidskultur?
- Kva for lønn ventar du?
- Kva for førebuingar har du gjort før intervjuet?
- Om du skulle velje ein person til denne jobben, kva ville du sjå etter?

Personleg utvikling og fritid

- Kva for kompetanseutvikling har du tatt det siste året?
- Kva kan du si om din personlege utvikling siste året?
- Kva er den beste læringssituasjonen du har hatt? Kva lærte du? Når lærer du best?
- Kven eller kva har hatt størst påverknad for din karriere / personlege utvikling?
- Korleis held du deg oppdatert?(interesse/ kurs / lesar om faget / abonnerer på tidsskrift del av et fagforum anna.)
- Kva gjer du i fritida?
- Kva gjer deg stressa?
- Korleis taklar du stress?
- Kva for haldning har du til rusmidlar?
- Kva for halding har du til rusmidlar og arbeid og korleis kjem dette til uttrykk?
- Korleis taklar du endring?
- Kva har du gjort for å bli meir effektiv i det siste?

Om haldningar og veremåte verdigrunnlag

- Kva er dine haldningar til samarbeid?
- Kva utfordrar deg i samarbeid?
- Kva er dine haldningar til risiko?
- Kva er dine haldningar til en avgjerd?
- Kva er dine haldningar til sikkerheit på arbeidsplassen?
- Kva legg du i omgrepet lojalitet?
- Korleis påverkar du ein avgjerd?
- Kva er dine haldningar til fellesskap?
- Er du medviten verdiar som styrer dine handlingar?
- Er fylkeskommunen sine felles verdiar i motstrid dine egne verdiar?

Informasjon om Arbeidsgivarpolitikk:

- Lønn og lønsforhandlingar
- Forsikring
- Lån via KLP
- Flyttinggodtgjering

- Permisjon
- Bustad?
- Bonus?
- Familiesituasjon