**Mall för kravprofil:**

|  |
| --- |
| **Formella utbildningskrav:** *Vilken utbildning krävs/är meriterande för befattningen? Tänk på att inte sätta för snäva krav på utbildning om detta inte är nödvändigt. Erfarenhet kan eventuellt vara mer relevant.* |
| **Utbildning:** | **Ska/avgörande krav:** | **Meriterande krav:** |
|   |   |  |
|   |   |  |
|   |   |  |
| **Erfarenhet:** *Vilken erfarenhet är avgörande/ meriterande för befattningen? Ange även tidsperspektiv, dvs. hur många års erfarenhet. Tänk dock på att inte sätta för snäva krav tidsperspektiv om detta inte är nödvändigt. Ställer befattningen krav på tidigare arbetslivserfarenhet från statlig och högskolesektor?* |
| **Erfarenhet:** | **Ska/avgörande krav:** | **Meriterande krav:** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Vilken kunskap är avgörande för befattningen?** *Vilket område måste personen behärska, ex. fackkunskap, IT-kunskap och språk? Definiera vilken typ av kunskap, ex. språk; lyssna, tala, läsa och skriva. Definiera om kunskapen är ett skall-krav eller meriterande?* |
| **Kunskap:** | **Ska/avgörande krav:** | **Meriterande krav:** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Vilka egenskaper/förmågor är avgörande för anställningen?** *Beskriv beteenden och ange vilka som är avgörande eller meriterande, ex. samarbetsförmåga, kommunikation, ledarskap, analytisk förmåga etc. Ta hjälp från Malin Lindelöws kompetensmall.* |
| **Egenskaper/förmågor:** | **Ska/avgörande krav:** | **Meriterande krav:** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **Intressen och utvecklingspotential?** Ange vilka kravbefattningen ställer på personens potential att utvecklas, lära sig nya saker och växa in i nya roller. |
| **Praktiska förutsättningar och övriga krav, ex. resor?** |
| **Rekryteringsprocess?** Vem gör vad i rekryteringsprocessen, ex. annons, media, urval, medverka vid intervju och referenstagning? |