

Digitale Helgeland - Digitalisering av ansettelsesprosessen

Framtidig brukerreise

Denne brukerreisen viser ulike steg søker og ansatte i kommunen går gjennom i en framtidig ansettelsesprosess.

Reisen er utviklet basert på innsett fra samtaler med de involverte aktørene, blant annet om hvor utfordringene er i dag, hva som kan forbedres og hvordan det kan fungere når digitale komponenter innføres.

I denne reisen er det lagt særlig vekt på å innrettede de kritiske beslutningspunktene for søkeren, der vi vet det er sjans for at kommunen mistar søkeren.

Prinsipper

Vi har åpenhet om alle steg i prosessen.
Vi er klare og åpne i vår kommunikasjon med søkeren og har åpenhet om prosessen underveis. Vi girer for god informasjon underveis i prosessen og søkeren vet hva den kan forvente av oss og når. Vi kommuniserer direkte med søkeren og vi har tydelige stillingsannonser.

Vi har respekt for søker og søkeren tid.
I ansettelsesprosessen er det viktig å legge parner for mulighet til å vite og lære fra sin beste side. Vi legger til rette for at søkeren blir sett og hørt og vi viser sine egenskaper, og vi forbereder oss godt til hver enkelt kandidat. Vi er bevisste på at vi konkurrerer med andre arbeidsgivere om de beste søkerne. Vi tar vare på søkeren, også da som ikke får tilbud om jobb.

Vurderes grundig behøvet vi har for en ny stilling og hva den skal innholde
Før vi lyser ut stilling bruker vi tid på å vurdere behov grundig og hva stillingen skal innholde. Da søker vi en tydelig profil på stillingen og det blir lettere å skrive en utfyllingsboks som er tydelig på hva stillingen inneholder og kan tilrettelegge de riktige søkerne.

Vi investerer i de ansatte fordi det er verdifullt
Det er viktig å ta godt inn de nye ansatte, slik at de fårer seg velkommen, og får muligheten til å komme godt inn i jobben. Vi prioriterer å bruke tid på onboarding og opplæring gjennom hele prøvetiden. Dette skaper trygghet for begge parter og øker gansen for at den nye ansatte blir værende.

Vi har et helhetssynspunkt på rekruttering
Vi har et helhetlig synspunkt for rekruttering i kommunen og vi planlegger hver rekrutteringsprosess helt fra til andre prøvetid. På den måten sikrer vi effektiv og forutsigbar prosess, både for søkerne og for de involverte i kommunen.

Vi leverer gode tjenester, og ansettelsesprosessen er ikke noen unntak.
Det skal være en god opplevelse å søke jobb hos oss. Dette er med på å bygge kommunens omdømme. Vi bygger langvarige relasjoner med jobbsøkerne, også da som ikke får jobben. Søkere som ikke får stillingen skal ha lyst til å søke på nytt igjen en annen gang.

Vi gir tilbakemelding til alle som har vært på intervju og vi holder kontakten med kandidater som ikke når opp, f.eks. ved å beholde en liste med om nye stillinger i egen kommune eller i regionen osv.

Søker



HR



Leder

