VÆKSTHUS FOR LEDELSE



4 min. 13-01-2022

Sådan laver I et stillingsopslag der får de bedste til at søge

Forbavsende få stillingsopslag giver decideret læselyst og nysgerrighed på jobbet. Det kan undre, når selve formålet er at prikke til potentielle kandidater. Få råd om, hvordan I skriver et stillingsopslag, der giver kandidaterne lyst til at søge jobbet.

Skribentinfo



Ann Kinly Klinge
Forfatter og udviklingskonsulent

De bedste ansøgninger er dem, hvor kandidaten har gjort sig umage og forholder sig konkret og tydeligt til jobbet hos netop jer. Men har I mon gjort jer samme umage med at skrive stillingsopslaget, så det vækker appetitten hos kandidaterne og giver dem lyst til at søge jobbet?

Skift til kandidatens perspektiv

Når I laver job- og profilanalyse, er I 100 pct. i organisationens perspektiv: Hvilke opgaver skal løses? Hvilken type har vi brug for? Hvad skal man kunne i jobbet?

Men når I udformer stillingsopslag, skal I skifte til kandidatens perspektiv: Hvad er vigtigt for kandidaten at vide? Hvad vil kandidaten blive motiveret af?

Læs også: 17 spørgsmål til ansættelsessamtalen

Mange gør forsøget med en kæde af direkte spørgsmål. Effekten er bare begrænset, når alle andre også benytter sig af denne stil. I værste fald bliver læseren irriteret, fordi I ikke gør jer den ulejlighed at skille jer

ud sprogligt. I genkender nok formuleringer som…

Brænder du for …?

Har du lyst til at gøre en forskel?

Er du vores nye kollega?

Prøv noget andet. Fx at illustrere den virkning jeres nye kollega skal skabe i organisationen, som i dette eksempel, hvor de søger en leder til en administrationsafdeling.

> Indledende tekst i stillingsopslag til leder af administrationsafdeling:
>
> Efter kort tid i denne stilling, får du måske denne mail i din indbakke:
>
> ”Jeg har fået enestående hjælp fra dine teams. I en svær situation med højt sygefravær, som både påvirkede borgerne, budgettet og ja det faglige miljø, arbejdede dine teams straks sammen på tværs. Løsningerne er derfor gennemtænkt i et samarbejde – især med mig. Stor ros og tak til jer.”

I kan også indlede med at beskrive hverdagen og dermed rollen og opgaven som her, hvor de søger en pædagogisk håndværker – eller pædagog med ”snedker-skills” – til et dagtilbud på handicapområdet.

> Der er gang i produktionen ved maskiner og montageborde – og der er ikke mindst gang i, at alle på fabrikken øver sig i både konkrete arbejdsprocesser og i det sociale samspil på en arbejdsplads. Det er ikke altid så ligetil, og derfor er du til stede med din tålmodighed og din kreative måde at hjælpe andre i gang.

Valget er to-vejs

I er optagede af at finde det rette match for jer. Mange glemmer til gengæld, at kandidaten også skal vælge jer. Et godt - og ikke mindst holdbart - match går begge veje.

Gør derfor meget ud af at beskrive stemningen: Hvad vil kandidaten opleve og få øje på? Hvem er i gang med hvad? Hvad vil de gerne have hjælp til? Det giver kandidaten mulighed for at fornemme miljøet og afgøre, om det mon er ”et sted for mig”.

I kan beskrive, hvordan kandidaten skal bidrage til arbejdsmiljøet:

Du går ofte rundt i huset og vil derfor opleve en engageret flok brugere og ansatte, som elsker, at du:

- stopper op og snakker, så du kan fornemme, hvad der rører sig i huset
- finder på og bakker op om vilde idéer: ”Skal vi ikke invitere en fra Zoo, så vi kan holde en slange?”
- tager nogle beslutninger i huset og forklarer dem på en simpel måde

Ingen vil være 'den nye Hanne'

Det kan synes banalt, men I skal holde jer til det, som disciplinen ”stillingsopslag” handler om: I er ved at finde en ny profil til jeres hold. Det er der naturligvis en årsag til, men overvej nøje, om årsagen er væsentlig - og ikke mindst motiverende - for kandidaten. Hvis I søger en leder, fordi I opretter en helt ny afdeling så ja, men hvis ”vores søde receptionist Hanne går på pension” så nej. Hanne skal have behørig tak, men sig det til Hanne eller skriv det i et kort.

En anden velkendt årsag er: ”Vi har travlt, så vi søger…” Men hvor motiverende er dette stressende billede? Man får fornemmelsen af at skulle dække et hul i et presset opgaveflow. I søger en profil, der trives i et livligt miljø, og derfor skal I formulere noget, der vækker netop disse profilers interesse:

Når andre ser, hvor meget du har gang i på en dag, så sveder de måske på dine vegne, men det behøver de ikke. Du får faktisk energi af at have flere opgaver i gang på én gang og at være i kontakt med mange forskellige samarbejdspartnere.

”Nøøøj et spændende organisationsdiagram!” (næppe...)

I samme boldgade finder vi trangen til at forklare i detaljer om organisering. Oftest skal I nok lade være. De færreste søger et job, fordi de får viden om, at ”plejecentret er et af i alt syv centre i Område Vest, og huset er inddelt i fem enheder. Den ene er specialiseret i demens. I vores bygning finder du også Træningsenheden, som er organiseret under ’Forebyggelse og Rehabilitering’ i Sundhedsforvaltningen.”

Skru kraftigt ned for organisationsbeskrivelser og giv i stedet en nærværende og relevant introduktion til personer og afdelinger, når kandidaten starter.

Læs også: De 5 største fejl ved ansættelsessamtaler

Motivér og aktivér kandidaten

Jeres mål med stillingsannoncen er, at egnede kandidater sender en ansøgning, og at deres profilbeskrivelse er relevant for jer.
Alle kender overskriften ”Vi forventer…” og en liste med kompetencekrav, men kan nogle af punkterne illustreres anderledes? Hvis I fx søger en kreativ kandidat, så gør selve stillingsopslaget kreativt. På den måde taler I til netop de profiler, der er optaget af det.

Punkter er læsevenlige og en fin idé, men frem for at opstille en ”facitliste”, kan I lægge beskrivelsesopgaven tydeligere hos kandidaten. I ved jo stadig godt, hvilke kompetencer I leder efter.

Punkter er typisk formuleret fra organisationens perspektiv – som ingredienser i en opskrift:	Læg i stedet op til, at kandidaten beskriver sin adfærd i relevante situationer:
Vi forventer, at du: - Kan have skiftende arbejdstider. - Vil arbejde ud fra vores faglige fundament. - Kan arbejde selvstændigt. - Kan bevare roen i pressede situationer. - Arbejde målrettet og loyalt ud fra beslutninger. - Har gode samarbejdsevner. - Har B-kørekort og vil køre i vores busser. - Har basale IT-færdigheder. - Har en pædagogisk uddannelse. - Har erfaring med neuropædagogisk tilgang. - Kan agere fagligt, professionelt og med høj etik ift. borgere med særlige behov.	Du er uddannet pædagog, og i din ansøgning vil vi gerne læse konkrete eksempler på, hvordan: - Du bruger din faglighed i samarbejdet med mennesker, der har brug for støtte. - Du aktivt og selvstændigt vurderer, hvad du skal gøre i en kritisk situation, fx hvis én reagerer fysisk og voldsomt. - Du kan reflektere over og forklare dine faglige valg. - Andre vil sige, at du bidrager til et godt arbejdsmiljø. Mere praktisk har vi brug for, at du… - Har kørekort og køreglæde - Kan arbejde ubesværet på både iPad og pc
Risiko: Kandidaten genbruger bare jeres ord.	Fordel: Kandidaten bruger egne ord og eksempler.

Tre hurtige råd som kan få kandidaten til tasterne:

- Start iøjnefaldende med noget, der motiverer de relevante kandidater (”YES det gad jeg godt!”)
- Skriv, så jobbet og miljøet kan mærkes (”Her kan jeg se mig selv”).
- Fortæl (kun) det, der kan afgøre, om kandidaten søger (”Det her er vigtigt viden ift. mit valg”)

Baggrund: Artiklen er baseret på erfaringer med at udforme stillingsopslag samt et generelt kig på standarden og stilen i offentliggjorte stillingsopslag.