**Kravprofil**

Krav = 3 Meriterande = 1-2

När behovsanalysen är klar, för ni över de kunskaper och erfarenheter som är ett krav för befattningen, och de kunskaper, erfarenheter och personliga egenskaper som är meriterande för befattningen. Gör en riskbedömning om något av ovanstående kan bli diskriminerande.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Utbildning/Ämne** Grund – eller vidareutbildning, kurser, legitimationskrav. Är det hela utbildningen eller vissa kurser som är relevanta? Kan man ha skaffat sig motsvarande kunskaper på annat sätt? Om det är möjligt bör utbildningskravet inte sättas för smalt, för att inte exkludera personer med alternativa utbildningar eller utländska utbildningar. | 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  **Kunskaper/behörighetskrav** Här specificeras vad personen måste kunna för att klara arbetet, praktiska och teoretiska kunskaper. Utgå från de mål och arbetsuppgifter som är identifierade för befattningen i behovsanalysen. T.ex. språk, system etc. | 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Erfarenhet/bedömningsgrunder** Vilka tidigare erfarenheter kan vara relevanta för befattningen. Formulera inte erfarenhetskraven så smalt att de exkluderar sökande på ett onödigt och orättvist sätt. | 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Personliga färdigheter/förmågor**: välj 3-5 färdigheter som ni bedömer behövs för att klara arbetsuppgifterna. Tänk igenom det dagliga arbetsuppgifterna och använd er av modellen i det bifogade dokumentet som beskriver innebörden av olika personliga färdigheter.Länk till: personliga färdigheter (med tillhörande intervjufrågor) | 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Övriga kvalifikatioskrav:** Det kan finnas andra praktiska krav som inte passar in i övriga rubriker T.ex. arbetstider, körkort, anpassningar, kondition. Det är viktigt att dessa krav verkligen tar sin utgångspunkt i arbetsuppgifterna, det får inte vara omotiverade krav som exkluderar sökande i onödan. | 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |