



🕒 3 min. 👁️ 📌 03-02-2022

# 3 spørgsmål der fortæller om ansøgers sande jeg

Til en ansættelsessamtale vil du gerne hurtigst muligt danne dig et billede af, hvem ansøgeren er. Men hvordan stiller du spørgsmål, der hverken er for overfladiske eller filosofiske, og som får ansøgeren til at afsløre sit sande jeg? Her får du tre bud.

## Skribentinfo



[Donjeta Zabeli](#)

Lederweb

**D**e spørgsmål, du stiller til jobsamtalen, har afgørende betydning, når det handler om at ansætte den rigtige medarbejder. Hvis ikke du har et retvisende billede af ansøgeren, risikerer du nemlig at ansætte en, der er god til at gå til samtale, men som ikke nødvendigvis er det bedste match. Derfor skal du stille spørgsmål, der går dybere end fx "Hvor ser du dig selv om fem år".

Journalist på Huffpost Life, Monica Torres, beskæftiger sig med temaerne arbejde og ledelsestrends. Hun har fundet frem til tre afslørende spørgsmål, ledere stiller, når de vil vide, hvordan en ansøger virkelig tænker.

Læs også: [10 ting jobansøger hader at blive spurgt om](#)

### 1. "Hvordan vil din tidligere leder eller kollega beskrive dig?"

Spørg kandidaten, hvad deres tidligere leder eller kollega ville sige om dem ved fx at spørge "Hvad tror du, dine tidligere ledere ville sige, var den største fordel ved at arbejde sammen med dig?". Du kan også

spørge, hvad en tidligere leder ville fremhæve, som kandidatens svage side. Bed gerne om eksempler eller situationer.

Spørgsmålet giver dig mulighed for at vurdere, om ansøgeren er selvreflekterende og tager ansvar for egen udvikling. Derudover giver det også et indblik i, om ansøgeren hviler i sig selv og tror på egne evner - uden at være for selvglad.

I besvarelsen af spørgsmålet har ansøgeren også mulighed for at fortælle, hvilke områder han med fordel kan udvikle sig i. Her kan du især fokusere på, om ansøgeren tager ejerskab over sine fejl, eller om han blot bebrejder sin tidligere arbejdsplads eller leder for sine udfordringer. Hvis det er tilfældet, kan det tyde på, at ansøgeren mangler selvindsigt i forhold til sine egne fejl.

## **2. "Fortæl om en gang, hvor du fejlede."**

Spørgsmålet handler om episoder, hvor ansøgeren har begået fejl, fx: "Fortæl mig om en episode, hvor du fejlede" eller "Hvad er den seneste fejl, du har begået?". Du kan også spørge om ansøgeren har oplevet situationer, hvor hun har stået i konflikt med en kollega, fx: "Kan du fortælle mig om en episode, hvor du er gået skævt af din leder eller kollega? Hvordan håndterede du denne situation?"

I ansøgerens svar skal du især lægge mærke til, om hun svarer ærligt og har lært af sine fejl – men uden for stort forsøg på at virke fejlfri og perfekt. Hvis ansøgeren åbent og ærligt fortæller om sine fejl, kan du også bedre vurdere, om hun har lært af dem. Hvis ansøgeren derimod forsøger at sætte en perfekt facade op, fortæller det dig, at de enten ikke ved, at de har begået en fejl - altså at de er uvidende og mangler selvindsigt - eller at de kender til deres fejl og mangler, men tilbageholder sandheden med vilje for at få sig selv til at se godt ud.

**Læs også:** [Find fem fejl - og lær af det](#)

## **3. "Fortæl om det projekt du er stolt af."**

Spørg ind til, hvad ansøgerens største bedrift er, fx: "Hvad er du mest stolt af at have gennemført?" eller "Hvad er din største succes i dit nuværende/tidligere job? Hvad skete der, og hvad gjorde du? Mange kandidater bliver nervøse til jobsamtalen. Derfor hjælper det at spørge ind til noget, som de brænder for og kender til, da det gør dem mere komfortable, når de taler om noget, de virkelig er passionerede omkring.

Spørgsmålet giver dig mulighed for at få evalueret, hvilke nøglefærdigheder og kompetencer, de besidder. Derudover kan spørgsmålet også føre til andre interessante spørgsmål, som hvordan de gennemførte et projekt på trods af begrænsninger, deres måde at samarbejde med andre, og hvordan de selv måler succeser eller fiaskoer. Her kan du finde ud af, om de brænder for, hvad de laver, og om projektet gav nogle færdigheder, de kan bruge i deres fremtidige job hos dig. Hvis ansøgeren derimod blot giver dig en vag succeshistorie, hvor det virker til, at de ikke har bidraget særligt meget til projektet, giver det stof til eftertanke. Skyldes det manglende engagement eller en generel tilgang til arbejdsopgaver?

Forslag til spørgeramme til jobsamtalen:

De tre spørgsmål kan flettes ind i en spørgeramme, som kunne se således ud.

1. Fortæl lidt om dig selv
2. Hvorfor søger du jobbet?
3. Hvorfor skal vi ansætte dig?
4. Hvad er dine væsentligste kvalifikationer i forhold til dette job? Kan du give et eksempel fra din nuværende stilling, hvor du har brugt den kvalifikation?
5. Hvad er din største svaghed i forhold til dette job? Kom gerne med et eksempel på, en situation, hvor den er kommet til udtryk og hvordan?
6. Fortæl om din største succes i dit nuværende/tidligere job? Hvad skete der, og hvad gjorde du?
7. Fortæl om en gang, du begik en fejl. Hvad skete der? Og hvordan tacklede du situationen?
8. Fortæl om en udfordring eller en konflikt, som du har stået overfor på dit tidligere arbejde, og hvordan du tacklede situationen?
9. Hvad søger du i et nyt arbejde?
10. Hvilke opgaver kan du bedst lide?
11. Giv eksempler på, hvad du har oplevet som værende et godt arbejdsmiljø?
12. Hvad motiverer dig?
13. Hvad skete der sidst, du havde en god arbejdsdag – hvad gjorde den god?
14. Hvordan får en leder det bedste frem i dig?
15. Hvordan vil din tidligere leder og dine kollegaer beskrive dig?
16. Hvad kan presse dig? Hvornår har du sidst oplevet det? Og hvordan reagerede du?
17. Hvad kan du lide at lave, når du ikke er på arbejde?
18. Har du nogle spørgsmål til os?

Artiklen er frit oversat og redigeret fra Huffpost: [Hiring Experts Say That These Are The Most Revealing Question They Ask](#)