VÆKSTHUS FOR LEDELSE



3 min. 23-11-2010

Spørgsmål til kompetencer hos ledere der lykkes

Under ansættelsessamtalen er det vigtigt at få afdækket ansøgerens kompetencer. Ledere der Lykkes identificerer fem kernekompetencer, der bør lægges vægt på under ansættelsessamtalen med en lederkandidat.

Skribentinfo



Mette Marie Langenge
Lederkonsulent
HK/Kommunal



Stine Hinge
Leder af sekretariatet
Lederweb

Her finder du spørgsmål, der afdækker om ansøgeren har de kompetencer, der er identificeret i undersøgelsen Ledere der lykkes.

Relationel forståelse

Hvordan bærer du dig ad, når du skal vurdere andres styrker og svagheder?
- Kan du give et eksempel?
- Hvordan sikrer du, at du har vurderet rigtigt?

Hvilke signaler er du særligt opmærksom på, når du skal aflæse andres humør?
- Kan du komme i tanke om et eksempel, hvor du havde succes med at aflæse andres humør?
- Hvad var det præcist du gjorde?

Kan du beskrive en situation, hvor du som den første blev klar over, at der var samarbejdsproblemer på din arbejdsplads?
- Hvad var det netop du havde set, som andre ikke havde set?

- Hvilke signaler reagerede du på?

Hvordan reagerer du typisk, når andre er frustrerede eller vrede?
- Kan du give et eksempel?
- Har der været situationer, hvor du valgte ikke at blande dig? Hvilke?

Kan du komme i tanke om en situation, hvor det lykkedes for dig at afværge en konflikt mellem to parter?
- Hvad gjorde du?
- Hvad var nemt ved det?
- Hvad var svært?

Kan du give et eksempel på, at du faktisk misforstod en situation eller tog fejl af hvad andre havde behov for?
- Hvad var det, der var svært for dig?
- Ville du gøre noget anderledes i dag?

Hvilken rolle spiller dine egne behov, når du løser andres problemer?
- Har du et eksempel?

Tillidsvækkende sparring

Hvilke principper vurderer du som vigtigst i ledelse af mennesker?
- Kan du give et eksempel som illustrerer din egen ledelsesstil?

Kan du give et eksempel på, at du med succes har hjulpet en medarbejder med et problem?
- Hvilken rolle spillede du?
- Hvad var let ved det?
- Hvad var svært?

Har du på et tidspunkt som leder været nødt til at afvise en medarbejders ønske om udvikling eller efteruddannelse?
- Prøv at beskrive situationen
- Hvilke overvejelser gjorde du dig?

Hvordan reagerer du typisk når en medarbejder beder om et godt råd?
- Eksempel
- Har der været en situation, hvor du ikke kunne hjælpe en medarbejder? Hvilken?

Kan du komme i tanke om en situation, hvor en medarbejder har følt sig svigtet af dig?
- Hvad skete der?
- Ville du handle anderledes i dag?
- Er der situationer hvor man kan blive nødt til at bryde et tillidsforhold eller en fortrolighed, fordi noget andet er vigtigere?

Konfronterende intervention

Hvordan reagerer du typisk, når andre ikke lever op til dine forventninger?
- Kan du give et eksempel?

Kan du give et eksempel på, at du har givet andre en positiv tilbagemelding?
- Hvad var let ved det?
- Hvad var svært?

Kan du komme i tanke om en situation, hvor du blev nødt til at konfrontere andre med en uhensigtsmæssig adfærd?
- Hvilke overvejelser gjorde du dig?
- Var du i tvivl om hvorvidt du gjorde det rigtige?

Hvordan sikrer du dig, at andre forstår hvilke forventninger du har til dem?
- Kan du give et eksempel hvor du havde succes med at kommunikere dine forventninger til andre?

Er der efter din opfattelse problemer på en arbejdsplads, man gør bedst i at lade ligge?
- Hvilke?
- Kan du komme i tanke om en situation, hvor du havde set et problem, men undlod at involvere dig?
- Ville du forholde dig på samme måde i dag?

Insisterende delegering

Hvilke principper for delegering af arbejde har du den bedste erfaring med?
- Kan du give et eksempel på hvordan disse principper har virket i praksis?
- Har du eksempler på, at principperne ikke virkede? Hvad skete der?

Hvordan sikrer du dig typisk, at andre overholder en aftalt tidsfrist på en opgave?
- Kan du give et konkret eksempel?
- Var der særlige forhold du holdt øje med?

Kan du give et eksempel på at du med succes fik en medarbejder til at påtage sig en vanskelig opgave?
- Hvilken rolle spillede du?
- Hvad var let ved det?
- Hvad var svært?

Har du været i en situation hvor du selv blev nødt til at overtage ansvaret for en opgave, fordi den ikke var blevet løst?
- Hvilke overvejelser havde du?
- Ville du handle på samme måde i dag?

Rodfæstet under pres

Kan du beskrive en situation, hvor du har oplevet et hårdt eller urimeligt pres fra andre?
- Hvordan reagerede du i situationen?
- Hvad var det særligt der påvirkede dig?
- Søgte du råd eller hjælp fra andre?

Har du på et tidspunkt måtte træffe en ubehagelig eller upopulær beslutning?
- Prøv at beskriv situationen helt fra begyndelsen
- Hvilke overvejelser havde du?
- Ville du handle på samme måde igen?

Kan du give et eksempel på, at du stod fast på dit eget standpunkt, på trods af modstand?
- Hvad var svært?
- Hvad var let?

Har du nogensinde været i en situation, hvor du lod dig overtale til at opgive en bestemt sag eller holdning der faktisk betød noget for dig?
- Hvad skete der?
- Hvad var det præcist der fik dig til at opgive din sag?

Hvilke erfaringer har du med at søge hjælp fra andre, i situationer hvor du har været udsat for pres på arbejdet?
- Ville du gøre det samme igen?

Læs mere

Publikationen Find den rigtige leder

Ledere der lykkes

25 gode råd til ansættelsesudvalget