



🕒 2 min. 👁 📌 28-05-2019

Spørgsmålene der får ansøger til at afsløre sit sande jeg

Du sidder med en bunke på syv ansøgere, der alle på papiret udgør den helt rette kandidat. Nu skal samtalen afsløre, hvem du bør ansætte. Det kræver et grundigt blik på ansøgerens personlige karakter. Her får du fem spørgsmål, der leder dig frem til den helt rigtige person.

Skribentinfo



[Trine Nexmand Rofelt](#)

Fhv. Kommunikationskonsulent hos
Lederweb
Lederweb

Hvad enten du er ny leder, eller du har styret slagets gang til ansættelsessamtaler et utal af gange, så er samtalen med en potentiel ny medarbejder en svær disciplin. Det er så vigtigt at få ansat den rigtige, men det er ikke nemt på så kort tid at afgøre, om det er Peter, der er den bedste kandidat, eller om Tina faktisk vil være det rigtige valg. De har begge de helt rette kvalifikationer og er med sikkerhed kompetente. Men hvem er den bedste til jobbet? Her kan et grundigt kig på kandidatens personlige karakter være med til at skille fårene fra bukkene.

Anthony Tjan, en amerikansk ledelsesekspert, peger i en artikel på ideas.ted.com på, at du skal screene ansøgerne for karaktertræk som integritet, ydmyghed, taknemmelighed og selvindsigt. Og det kan du gøre ved at stille fem spørgsmål, der vil få ansøgeren til at afsløre sit sande jeg.

Læs også: [17 spørgsmål til ansættelsessamtalen](#)

Spørgsmål nr. 1: "Kan du nævne et eller to karaktertræk fra dine forældre, som du ønsker, at både du og dine børn arver?"

Målet med dette spørgsmål er at indlede en samtale, der leder jer udenom de indstuderede svar og tættere på en åbenbaring. Spørgsmålet kalder på eftertanke fra ansøgerens side og vil formentlig afsløre de egenskaber, vedkommende sætter mest pris på. Når ansøgeren er kommet med sit umiddelbare svar, skal du med det samme følge op: "Kan du fortælle mig mere om det?". Det er vigtigt, hvis du vil frembringe et svar med mere substans. Du vil sikkert blive fristet til at fylde eventuel stilhed ud med snak, men du bliver nødt til at være forberedt på og komfortabel med stilheden. Hvis du er tålmodig og tillader ansøgeren at reflektere over og bearbejde sine svar, vil det lede dig frem til guldet.

Spørgsmål nr. 2: "Hvad er 25 gange 25?"

Her får du mulighed for at se, hvordan ansøgeren reagerer i en uventet situation, og hans eller hendes svar kan vise dig, hvordan vedkommende går til en udfordrende og måske akavet situation. Går hun i forsvar? Bliver hun flov eller måske endda vred? Eller er hun åben for udfordringen og villig til at arbejde med en uventet opgave? Det handler ikke om, hvorvidt ansøgeren er god til hovedregning. Det handler derimod om, hvorvidt ansøgeren kan bære og håndtere en lidt ubehagelig situation.

Læs også: [5 spørgsmål du ikke bør stille ansøger](#)

Spørgsmål nr. 3: "Fortæl mig om tre personer, hvor du har haft en positiv indflydelse på deres liv. Hvad ville de fortælle, hvis jeg ringede til dem?"

At tjekke referencer er som regel spild af tid. De er selvfølgelig nøje udvalgt og er forberedt på at rose kandidaten til skyerne. I stedet for er det mere informativt at finde frem til personer, som kandidaten har hjulpet på det personlige plan. Det behøver ikke være en kollega, det kan også være en slægtning, en klassekammerat, nabo eller ven. Arbejdspladser har brug for medarbejdere, der kan løfte hinanden. Og hvis ansøgeren ikke kan komme i tanke om en eneste person, er der nok en grund til det.

Spørgsmål nr. 4: Efter samtalen skal du spørge dig selv og de andre i ansættelsesudvalget: "Ville jeg tage på ferie med denne person?"

Dette spørgsmål kan måske forekomme en anelse for personligt, men du er jo faktisk ved at indgå i en meget vigtig relation til vedkommende. Og selvom du ikke har tilbragt meget tid sammen med personen, har du som regel en god umiddelbar reaktion på spørgsmålet. Så afsæt lidt til at reflektere lidt over det.

Læs også: [Do's and don'ts når du ansætter](#)

Spørgsmål nr. 5: Efter samtalen skal du spørge i receptionen: "Hvordan var kandidatens opførsel over for dig/jer?"

Du skal være meget opmærksom på, hvordan kandidaten interagerer med fremmede. Det kan fortælle dig rigtig meget om vedkommendes menneskesyn. Er han eller hun åben, smilende og imødekommende, og ser hun sine omgivelser som ligesindede? Eller spores der noget arrogance i det første møde?

Artiklen er frit oversat og redigeret fra [ideas.ted.com: 5 interview questions that will help you hire better people](https://ideas.ted.com/5-interview-questions-that-will-help-you-hire-better-people)

