

Interviewguide

Lederstilling i en kommune (fiktivt eksempel)

Ansøger hentes ved receptionen af : CCN

Ansøger hentes ved receptionen af : CCN

1. Indledning, Ved CCN

Velkomst og præsentation

Velkommen til, vi er glade for du kunne komme...

Præsenterer tilstedeværende og deres roller:

Mit navn er som sagt CCN og jeg er chef for vores teknik og miljøforvaltning
Og her er

AA, formand for vores tekniske udvalg

BB, TR

CC, HR konsulent

DD, sektionsleder i miljøtilsyn

EE, sagsbehandler i den sektion vi søger en ny sektionsleder til.

Vi har fordelt rollerne således at:

CC og jeg prøver at styre interviewet, og de andre for lov at slappe af og lytte og notere dine svar, og måske smider en bemærkning eller et spørgsmål ind af og til.

Disponering af tid

Vi har sat ca 1 time af og vi har tænkt os at disponere den således:

- Jeg starter med at give en lille intro
- Så vil vi gerne stille dig nogle spørgsmål
- ...og du skal have mulighed for at spørge os
- Og så runder vi af med de videre praktiske formalia

Check om OK med ansøger...

Vi ønsker stillingen besat pr. 1. april og har indkaldt i alt 6 til interview.

Du skulle gerne have fået noget materiale

Ansøgerens præsentation

Vil du kort præsentere dig selv og din nuværende beskæftigelse?

Ansøgerens motivation og forventninger

Hvad har fået dig til at søge dette job?

(Suppl: Hvad tiltrækker dig umiddelbart ved jobbet?)

(Suppl: Er der noget du især lægger vægt på?)

Har du en forestilling om, hvad der kunne være betydningsfuldt for dig at nå i dette job? Her tænker jeg på din egen motivation?

Har du gjort dig overvejelser omkring, hvad der har stor betydning for dig i forhold til et job?

(Suppl: . Har du gjort dig overvejelser omkring, hvad der får dig til at trives?)

Hvilke ting i dit nuværende job søger du væk fra - eller må gerne være anderledes i dit nye job?

Ansættelsesudvalgets forventninger:

Som vi antydede i annoncen har vi brug for en leder der både har lyst til at holde styr på kontakterne udadtil, og som noget naturligt holder sig ajour med hvad der foregår af projekter i kommunen, holder vores politikere og borgmester godt underrettet, hvis der er problemer på vej, og som samtidig evner at få givet opbakning og sparring til medarbejderne i afdelingen, og gerne støtte dem til større selvstændighed uden at det går ud over kvalitet og koordinering.

...

Derfor er det vigtigt for os, at en ny leder vil kunne:

Eks:

...få medarbejderne til at arbejde selvstændigt og motiveret, men koordineret

....

Interview om ansøgerens kompetencer

Eks....

Spm:

Hvordan bærer du dig ad når du skal vurdere styrker og svagheder hos andre?

Kan du give et eksempel hvor du har opdaget at en medarbejder indeholdt nogle muligheder der kunne udvikles?

Hvordan greb du det an?

Har du et eksempel, hvor du har udviklet en eller flere medarbejdere til at arbejde meget selvstændigt?

Hvordan greb du det an?

Hvordan bærer du dig ad med at finde ud af om en medarbejder har brug for sparring?

Har du oplevet en situation, hvor du ikke opdagede et behov for sparring (i tide)?

Vil du fortælle os om det?

Har du tidligere haft lederopgaver, hvor det var vigtigt at du havde godt overblik over kvaliteten af alt det arbejde der blev udført?

Hvordan bar du dig ad med at sikre dit overblik?

Har du prøvet at være i en situation hvor du måtte gribe ind over for kvaliteten af det arbejde en medarbejder udførte?

Hvordan greb du det an?

Afrunding

Er der forhold vi har glemt at belyse – eller forhold, som kan supplere eller uddybe dine kompetencer?

Er der forhold ved jobbet, du ønsker uddybet?

Vi skriver at det drejer sig om en stilling der er vurderet til løntrin 49

Er du med på hvad størrelsesorden det indikere?

Hvordan passer det med dine lønforventninger?

Hvornår ville du kunne starte i jobbet?

Det videre forløb

Vi har interview den 14. og 15. februar og vil senest den 16. om eftermiddagen give dig en tilbagemelding.

Hvis vi bliver enige om at vi skal ses igen til en 2. samtale har vi tænkt os den skulle finde sted den 26. februar - ville det i givet fald kunne lade sig gøre for dig?.

Farvel og tak