

interviewrapport

Lederstilling i en kommune (fiktivt eksempel)

	Navn på ansøger	Dato/ tidspunkt
Ansøger nr. 1.	Niels Nielsen	14. febr. kl. 14

Kompetence:	Notefelt til svar / bemærkninger / eksempler	Vurdering
Kan se muligheder i den enkelte medarbejder og er god til at sparre og motivere (udvikle medarbejderne)		
Spørgsmål:	Notefelt til svar / bemærkninger / eksempler	Vurdering
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?		

Kompetence:	Notefelt til svar / bemærkninger / eksempler	Vurdering
Kan holde overblik over arbejdets udførelse (gennemførelse og kvalitet af: tilsyn, sagsbehandling og rådgivning)		
<p>Har du tidligere haft lederopgaver, hvor det var vigtigt at du havde godt overblik over kvaliteten af alt det arbejde der blev udført?</p> <p>Hvordan bar du dig ad med at sikre dit overblik?</p>		
<p>Har du prøvet at være i en situation hvor du måtte gribe ind over for kvaliteten af det arbejde en medarbejder udførte?</p> <p>Hvordan greb du det an?</p>		

Referencer	Notefelt	Vurdering
Nuværende souschef Palle Holgersen	<p>Har fået nedbragt sygefraværet hos medarbejderne gennem målrettet indsats, bl.a. ved tidligt at gribe fat i de pågældende medarbejdere og ved at få en dialog i gang om nogle af årsagerne til fraværet.</p> <p>God til at håndtere kontakten med forvaltningen omkring institutionens økonomi. På trods af underskud (fra forrige leder) er det lykket at skabe god og konstruktiv dialog om løsningsforslag.</p>	<p>Vigtig!!</p> <p>Godt ift. vores vanskelige budgetlægning sidste år</p>