

JOB SAMTALEN – spørgsmål til kandidaten

JYSK REKRUTTERING vil løbende komme med gode tips til jobsøgere.

Jobsamtalen er det trin i en ansøgningsproces, hvor du for alvor skal præstere og vise, hvem du er, og hvad du kan tilbyde virksomheden. Derfor er der her udelukkende fokus på nogle af de spørgsmål, du skal besvare til jobsamtalen. Senere vil jeg stille skarpt på forberedelsen og selve samtaleforløbet.

Her har jeg brugt titlen "chef", men det kunne for så vidt også være "leder". Senere bringer jeg en artikel, der belyser forskelle på chefer/managers og ledere/leaders.

Du er netop blevet inviteret til jobsamtale til dit drømmejob... YES!

Forbered dig godt på de spørgsmål, den rekrutteringsansvarlige stiller dig til jobsamtalen. Nedenfor er der vist nogle af de spørgsmål, du kan forvente at få til jobsamtalen, hvad enten det er en indledende eller en afgørende jobsamtale:

1. Hvad skal dit drømmejob indeholde?

Her skal du være skarp på, hvad du oplyser, men også fortælle sandheden.

Det er bl.a. her, du skal fortælle om dine personlige og faglige styrker, og vigtigst af alt, hvad du brænder for... og lad det skinne godt og grundigt igennem!

For alt i verden; lade være med at fortælle det, du tror den rekrutteringsansvarlige vil høre... du bliver gennemskuet øjeblikkeligt.

2. Hvad kan motivere/demotivere dig på jobbet?

Her vil den rekrutteringsansvarlige sikkert "grave" i det, der kan demotivere dig på jobbet. Fortæl om en maks. to episoder, og hvordan du tacklede dem. Demotivation kan være rettet direkte mod din person, men oftest er det en gruppe af medarbejdere, der demotiveres, og det kan eksempelvis ske pga. et forkert sammensat team, dårlig ledelse, fyringsrunde osv.

Forsøg selv at dreje fokus over på alt det, der motiverer dig... og flyt fokus væk fra det, der kan demotivere dig.

3. Dine svage sider og dine styrker?

Den hårde: Hvad er dine 3 svageste sider både personligt og fagligt?

Den gode: Fortæl mig, hvor du i forhold til ansøgte job har behov for såvel personlig som faglig udvikling?

Det værste du kan svare, er at du ikke rigtigt har nogle svagheder. HUSK på, at vi alle har svage sider både fagligt og personligt. Ved at forberede dig på netop dette spørgsmål, viser du god selvindsigt, og at du ved, hvordan du arbejder med dine svage sider og har en løsning på det.

Mht. dine styrker, som man altid har mange af 😊, skal du sætte fokus på de af dine personlige og faglige styrker, der er vigtige i det job, du søger.

4. Hvilken type chef får dig til at trives og præstere godt?

Hvis du har lavet en god research, ved du måske hvilken type chef, du vil få, hvis du bliver ansat. Det betyder nemlig, at det er en chef, du kan samarbejde med; ellers havde du selvfølgelig takket nej til denne jobsamtale.

Under alle omstændigheder skal du svare ærligt og samtidig undlade at udtrykke dig om dårlige oplevelser fra situationer med dårlig ledelse, medmindre du direkte bliver spurgt om at give et eksempel på dårlig ledelse/dårlig chef. I så tilfælde anbefaler jeg, at du beskriver en situation, hvor du overværede dårlig ledelse. Undlad at navngive pågældende chef.

5. Hvad ville din seneste/nuværende chef sige om dig både godt og mindre godt?

Sæt fokus på de gode ting, især de af dine gode evner, der har betydning for det job, du søger.

Mindre gode ting kunne være fagligheder og personlighed, der ikke har den store betydning for det job, du nu søger. Men igen, vær hudløs ærlig, hvis du har en faglighed det være sig en personlighed, der kan få negativ konsekvens for både dig og din kommende virksomhed. Det drejer sig om at få det perfekte match medarbejder/virksomhed, og en kort ansættelse er en dyr fornøjelse for virksomheden, og en forklaring yderligere, når du sidder i kommende jobsamtaler.

6. Giv et eksempel på, hvordan du tacklede en situation under stort arbejdspress?

Selv en person med en stærk psyke, har været udsat for et arbejdspress på et eller andet niveau. Så benægt ikke, at du aldrig har været sat under arbejdspress. Måske ikke et stort arbejdspress, men så sig det, som det er. Giv et eksempel på, hvordan du måske ligefrem fik vendt arbejdspresset til noget positivt i din måde at tackle det på; f.eks. det her med at standse op, få overblik og prioritere arbejdsopgaverne evt. i samarbejde med din chef... og videre derudad.

7. Hvad skal der til, for at du på kort sigt bliver en succes i dette job?

Medmindre det allerede er oplyst, spørger du ind til indhold i intro-forløb / oplæringsperiode, og hvad du skal have fokus på i starten. Først herefter kan du fortælle, hvad du ellers mener, der skal til, for at du så hurtigt som muligt bliver en succes i jobbet. Undlad at bede om diverse kurser / efteruddannelser, dog kan interne kurser samt leverandørkurser komme på tale det første år.

8. Hvor er du om 5 år?

Også her et standardspørgsmål, der kan variere lidt, om det er 3, 5 eller flere år frem. Hvis virksomheden gerne ser dig vokse i samme funktion måske en specialistrolle uden personaleansvar, duer det ikke, hvis du om 3 evt. 5 år har forventninger om et lederjob, men hvis det nu en gang forholder sig således, skal du være åben og ærlig i din besvarelse. Der er også en mellemvej der hedder: "Hvis en ny dør står åben, og jeg er klar til et lederjob, vil jeg ikke være afvisende".

9. Fortæl os om en succes, du har haft på et tidligere job – noget der har gjort dig stolt.

Her fortæller du typisk om et eller flere af de resultater, du har beskrevet i din ansøgning/CV, og lad din stolthed brænde godt og grundigt igennem. Men vælg de resultater, som relaterer sig mest til det job, du nu søger.

10. Fortæl os, hvorfor vi skal ansætte lige netop dig, hvorfor er du den bedste investering for os?

Elevatortalen:

30 sekunder til at fortælle, hvordan du vil skabe værdi for virksomheden med såvel dine faglige som personlige kompetencer. Forbered dig godt på denne tale, dog så det føles naturligt for dig, og ikke som en indspillet "elevatortale", selvom den har dette navn i erhvervslivet. Hold dig ikke tilbage pga. Jantelov o.lign. beskedenhed, da det er her, du skal sælge dig selv... selvom det for mange kan være svært. Du kan evt. øve dig overfor en person i din omgangskreds.

11. Lønforventning?

Dette spørgsmål får du altid; vær sikker og vis på det!

Inden du har sagt ja til denne jobsamtale, har du undersøgt hvor lønniveauet ligger for job af denne slags i det givne geografiske område og branche. Du skal hverken overbyde eller underbyde dig selv, men nævne det bruttobeløb (inkl. pension mm.), du mener, du er værd og indenfor den lønramme, der eksisterer for dette og lignende jobs. Det er normalt accepteret, hvis du nævner et spænd på op til 10% af den

forventede løn, men ofte vil den rekrutteringsansvarlige være mest interesseret i det laveste beløb i dit forventede lønspænd og bruge det som udgangspunkt i en lønforhandling. Husk på, at du ikke sidder i en lønforhandling til denne samtale; det sker først, når du og virksomheden er nået til mødet om indholdet i din ansættelseskontrakt. Den rekrutteringsansvarlige bruger dit svar til at se, om den din forventning til løn stikker af fra den løn, virksomheden har afsat til pågældende job.

12. Har du nogle spørgsmål?

Hvis din måske kommende chef deltager i mødet, kan du stille detaljerede spørgsmål til jobbet, kollegaerne, chefens personlighedsprofil og ledelsesform, kulturen i afdelingen/virksomheden, faglige og personlige udviklingsmuligheder mv.

Hvis det er en indledende samtale uden deltagelse af din måske kommende chef, kan du stille de samme spørgsmål, og hvis det er en god recruiter eller HR-ansvarlig, som har sat sig godt og grundigt ind i sit jobbet, kan du få svar på det meste.

HUSK pen og papir!

Med venlig hilsen
Kim Bernhard Tornby
CEO | Jysk Rekruttering

+45 24 24 51 96

kt@jyre.dk

www.jyre.dk