

Interviewguide til ansættelse af ny leder

Det skal I huske til samtalen:

- Alle har til opgave at sørge for den gode stemning og et godt samtaleklima med nysgerrighed på kandidaten
 - Alle kandidater bør behandles ens og få afdækket de samme slags færdigheder og viden
 - Brug åbne spørgsmål og undgå hypotetiske spørgsmål
-

Indledning (ca. 10 min.)

- Velkomst og præsentation af ansættelsesudvalget
- Sæt rammen: Afsat tid og disponering af samtalen
- Evt. kort præsentation af institutionen, værdier, institutionens historie, medarbejdernes sammensætning, økonomi m.m.
- Præsentation af kandidaten, og hvorfor vedkommende har søgt stillingen

Forslag til spørgsmål til kandidaten (ca. 35 min)

Personaleledelse

- Hvad er din vigtigste opgave for at få personalet til at lave et godt pædagogisk stykke arbejde?
- Hvordan vil du som leder understøtte dine medarbejdere i at lykkes?
- Hvornår har du tidligere i dit ledelseshverv tænkt, at her havde du en succes som leder?
- Når du ser god trivsel i personalegruppen, hvad ser du så?
- Ledelse er bl.a. at være rollemodel. Hvordan kan du være rollemodel i din ledelsesgerning?
- Når du står overfor en uenighed/konflikt i organisationen, hvad gør du så?
- Beskriv hvordan du ser samarbejdet med den/de afdelingsledere, der er i institutionen. Hvad tager du dig af, og hvad tager de sig af? Hvilke styrker ser du i sådan et ledelsesteam?

Pædagogisk

- Hvad er for dig et godt pædagogisk stykke arbejde?
- Hvordan sætter du som leder gode rammer for, at dine medarbejdere kan udfylde et pædagogisk godt arbejde?

- Hvordan vil du fx sætte rammerne for, at dine medarbejdere kan lave et godt sprogstimulerende miljø?

Strategisk ledelse

- Hvordan holder du sigte med, hvor institutionen er på vej hen, og hvordan det matcher med de omkringliggende tendenser i lokalsamfundet, i kommunen og på landsplan?
- Hvordan sætter du dig i spidsen for en strategisk udvikling af institutionen?
- Hvordan sikrer du, at du og institutionen altid har det fornødne handlerum?
- Hvordan sikrer du, at du når dine målsætninger?

Administration og økonomi

- Hvad er dit styrkeforhold i forhold til at håndtere administrative opgaver?
- Hvordan har du det med at løse administrative opgaver?

Forældrene

- Beskriv et godt forældresamarbejde?
- Hvordan gør man forældre til medskabere og medspillere ift. institutions arbejde med det gode børneliv?
- Hvor i forældresamarbejdet tænker du, at de største udfordringer ligger?
- Hvad vil du beskrive som værende en god kommunikation med forældrene? Hvordan understøtter man den?

Samarbejde med bestyrelse

- Hvordan får man skabt et dynamisk og udviklende arbejdsclima med en bestyrelse?
- Hvordan får man skabt et tillidsfuldt samarbejde, hvor man supplerer hinanden på en god måde?
- Hvordan ser du din egen rolle i bestyrelsesarbejdet?

Selveje/privat

- Hvilken betydning har det for dig at være leder i en selvejende/privat institution?
- Hvilke muligheder ser du, man kan tage i brug i den selvejende/private daginstitution?
- Hvilke udfordringer er der at tage hånd om i den selvejende/private daginstitution?
- Som selvejende/privat institution er man værdibåret i arbejdet. Hvordan vil du som leder lade værdierne sætte en grundtone i institutionens arbejde?

Eksterne samarbejdsrelationer og netværksarbejdet (kan udsættes til 2. runde)

- Hvilke potentialer ser du ift. netværksarbejdet?
- Hvad kan man i fællesskab i netværket, som man ikke ville kunne alene?
- Hvad kan du bidrage med i forhold til, at vi er en del af et forpligtende netværk?

- Som selvejende/privat institution er det jo ikke forvaltningen, der er din nærmeste arbejdsgiver. Men forvaltningen er en tæt og vigtig samarbejdspartner. Hvornår siger du til, og hvornår siger du fra overfor en forvaltning?

Kandidaten selv

- Hvad motiverer dig i dit arbejde?
- Hvad er dine forventninger til stillingen?
- Hvornår oplever du at møde de største udfordringer?

Spørgsmål til ansættelsesudvalget fra kandidaten

Har kandidaten spørgsmål, som vedkommende sidder med og ønsker svar på?

Afslutning (ca. 5 min.)

Præsentation af den videre proces, og hvornår kan der forventes tilbagemelding. Er der en anden samtalerunde, og hvornår vil den i givet fald finde sted?

Efter samtalen: Husk at evaluere/opsamle i ansættelsesudvalget

- Hvad er kandidatens styrker?
 - Hvad kan kandidaten bidrage med ift. institutionen?
 - Hvad skal kandidaten arbejde med, hvis vedkommende skal ansættes?
-