

JOBSAMTALE FORBEREDELSE

- til fri afbenyttelse

Hvad er dine forventninger til jobbet?

- Jeg forventer en god, solid, faglig udvikling i jobbet.
- Jeg forventer at arbejdet som (stillingens navn) er udfordrende, spændende og lærerigt.
- Jeg forventer et job hvor jeg får mulighed for at udnytte mit, føler jeg, store potentiale som leder.
- Jeg forventer et godt og tillidsfuldt samarbejde hvor vi i lederstaben har respekt for hinanden og hvor der er plads og råderum til idéer og til at skabe positive forandringer.
- Jeg forventer, at vi udadtil udtrykker enighed, og så kan vi altid bagefter gå på kontoret og snakke vores uenigheder igennem.

Hvad kan (firmanavn) forvente af dig?

- (Firmanavn) kan forvente, at få en engageret, ressourcefuld og loyal medarbejder, kollega og leder.
- (Firmanavn) kan forvente at få en vedholdende, stærk, resultatorienteret og forandringsskabende leder der trives med udfordringer. Og som er et overskudsmenneske med et smittende humør og en entusiastisk indstilling.

Hvad gør dig til en god leder?

- Helheder! Først og fremmest nytter det ikke meget at komme på arbejde som leder, fra et privatliv der ligger i ruiner, for der mangler i det personlige, så er der mangler i det faglige. Det hænger meget nøje sammen, og af samme grund er det vigtigt for mig, også at udvikle mig personligt, sideløbende med jeg udvikler mig i min karriere.

Hvad gør dig til en dårlig leder?

- Jeg tror det for nogen kan være svært, at leve op til de høje krav jeg stiller til mig selv. Det skal de naturligvis heller ikke, men jeg vil altid anspore disse mennesker, til at leve op til de krav de stiller til sig selv, med fokus på, at der skal være plads til udvikling og forbedringer.
- Og så skal det siges, at jeg trods alt, er en rummelig og forstående person med respekt for mine medmennesker, og jeg tror på der skabes bedre resultater ved at gå forrest og vise vejen, i stedet for sidde på stolen og fortælle hvor vejen fører hen.

Hvad er dine svage sider?

- Jeg er ikke så hurtig til at lære nye ting som jeg var engang, men jeg kompensere til gengæld for det, ved at være grundig og ihærdig, indtil det sidder på rygraden af mig.

Hvad kan du bringe til (firmanavn) som leder?

- At få tingene til at fungere og være med til at få dem til at fungerer endnu bedre. At implementere nye idéer og gøre dem velsmurte og til en integreret, funktionel og konkurrencedygtig del af virksomheden.

Hvordan det?

- Det vil jeg gøre med både de personlige kvaliteter jeg allerede har været inde på og som er en del af mig, og med de faglige egenskaber jeg har nu og som jeg i min videre udvikling som leder, kommer til at få under huden. Og også ved at benytte mig af de kollegiale ressourcer der er til rådighed. Et bedre samarbejde er lig med en bedre forretning.

Påtager du dig en rolle på jobbet? (Får de (dit navn) på arbejdet?)

- Svært spørgsmål. Der er fordele og ulemper ved både at påtage sig en rolle og ved ikke at påtage sig en rolle. Faktisk tror jeg det handler om, at kombinerer dem, for at få de bedste resultater.
På den ene side er det vigtigt at holde (dit navn) privat, mens det på den anden side er vigtigt, at være mig selv og udstråle en afslappet, naturlig holdning. Men det kommer også an på overfor hvem:

Er det overfor kollegaerne?

Er det overfor medarbejderne?

Er det overfor kunderne/gæsterne?

Hvem er det overfor?

F.eks. vil jeg nok være tilbageholdende med at fortælle om alt for private forhold overfor mine medarbejdere. Ikke så meget for min egen skyld, for det kan jeg godt håndtere, men for medarbejdernes skyld. Jeg tror på det er sundt med en professionel distance, for på den måde er der mindre risiko for et uklart forhold i det daglige arbejde.

Men det er også min fornemmelse, at jeg kommer til at gå meget og tæt sammen med medarbejderne i det daglige, og derfor vil det nødvendigvis have en stor værdi, også at vise hvem (dit navn) er, så min ledelsesstil ikke bliver for kold, distanceret eller for stift - og dermed uinspirerende og umotiverende.

Overfor kunderne/gæsterne har jeg "uniformen" på. Jeg kan måske med rimelighed sige, at jeg så har trukket en stolt, dygtig og kompetent udgave over mig, der repræsenterer (firmanavn)'s værdier, traditioner og arv. Og der må jeg lægge eventuelle skjulte, personlige dagsordner til side. Det er et svært spørgsmål med mange facetter.

Hvilke forventninger til jobbet vil du få svært ved at opfylde?

F.eks. hvis en uanmeldt kunde/gruppe/gæst pludselig henvender sig og siger de skal holde møde/konference nu?

Hvordan håndterer jeg en skuffet/vred/utilfreds kunde/gæst?

- Jeg er påpasselig med at sige til mig selv, at noget er svært. Det hæmmer min motivation. Jeg er vant til at gå ind i alle slags situationer med mit fokus på at skabe løsninger. Selvfølgelig er der opgaver der er sværere end andre, men det er ikke sådan, at jeg tænker; det her er godt nok svært, og jeg tænker aldrig, at det her er *for* svært. Min holdning er, at der findes en løsning på alt, og så er det op til mig, at gøre det der skal til for at finde den. Jeg står jo ikke alene på en øde ø og skal reparere en cykel uden værktøj. Jeg har en afdeling, ja et helt firma bag mig, og kan jeg ikke umiddelbart finde en løsning på egen hånd, så er der nok en kollega med en anden indfaldsvinkel til opgaven, så vi sammen kan finde de løsninger der er behov for.
- En uanmeldt kunde/gruppe/gæst? Jamen har de betalt for en vare/ydelse/service, for så må vi hugge en hæl og klippe en tå, for at få tingene til at fungere.
- Hvordan håndtere jeg en skuffet/vred/utilfreds kunde/gæst? Først må jeg finde ud af hvad personen er skuffet, vred eller utilfreds over, og alt afhængigt af hvilket problem kunden/gæsten står med, så er det jo et spørgsmål om at reagere på de følelser han eller hun står med og derefter forsikre, såfremt der fra (firmanavn)'s side er blevet fejlet, at jeg personligt og omgående vil rette op på hvad problemet end er. Står vedkommende med en uhensigtsmæssige klage, så kan jeg ikke gøre meget andet end at beklage vedkommendes oplevelse.

Hvad er din største motivationsfaktor for dine medarbejdere?

Hvordan kan du motivere dit personale?

- Det kan være en svær balancegang. Jeg vil naturligvis gerne se det bedste fra mine medarbejdere, men jeg ønsker på ingen måde, at motivere med frygt eller usikkerhed. Jeg tror stabilitet og frihed under ansvar i jobbet er vigtigt og at medarbejderne føler sig trygge og glade og udfordret. Det gi'r en god arbejdsmoral, og det er på alle måder godt for forretningen. (Firmanavn) lever af at levere en service til et krævende publikum, som faktisk har mulighed for at benytte sig af en af konkurrenterne, og der er det vigtigt at motivere medarbejderen på en positiv, inspirerende og aktiv måde.
- De største inspirationskilder i mit liv, har været mennesker jeg lærte af, fordi de var villige til at vise mig vejen. Det gjorde mine opgaver nemmere og så var de derefter altid krydret med en positiv indfaldsvinkel. Lille og simpelt trick, men med et effektivt resultat.

Hvad er grunden til, at du søger jobbet?

- En af grundene til at jeg søger (jobbet navn) stillingen er, at det lader til at være mere karriereminded, end det jeg kommer fra. Desuden synes jeg at (afdelingens eller firmaets navn) er et spændende område. Der er en anden kontakt med mennesker/kunder/gæster/med nogle andre opgaver og udfordringer, som jeg ser frem til at have med at gøre. Og jeg er også et ambitiøst menneske som vil sætte en ære i at blive en del af ledergruppen hos (firmanavn).

Hvad vil være svært/sværest at sige farvel til, såfremt du får jobbet?

- Jeg er ikke en person der som sådan har svært ved at sige farvel, når jeg er på vej ind til noget nyt og bedre, men jeg kommer helt sikkert til at savne de gamle kollegaer, som jeg har haft et godt samarbejde med.
- Jeg har også altid nydt den status jeg på mit tidligere job har haft på sig, som dog er svær at definere, men der er jo ingen der siger, at jeg ikke kan tage det med mig og gøre til en del af mit nye job. Det handler vel egentligt om respekt for det jeg forlader og det nye jeg går ind til.

Er du fleksibel?

- Hvis det ikke allerede fremgår af vores samtale(r), så ja det er jeg. Jeg er f.eks. god til at veksle mellem vidt forskellige opgaver og arbejdssituationer. Jeg er også fleksibel mht. vagter og fordelingen af specifikke opgaver. Det finder man ud af i samarbejde.

Har du teknisk snilde?

- Jeg vil ikke sige, at jeg har talent for at arbejde med teknik, men handler det i bund og grund ikke bare om, at læse manualen og så få det til at fungere?

Hvordan klarer du en stresset situation når 200 gæster/kunder pludselig kommer ind af døren?

- Nu er der jo forskel på stress, der er både positiv og negativ stress. Positiv stress er intet andet end at smide lidt ekstra motivation og energi ind i opgaven, mens negativ stress er et tab af kontrol og overblik – og dermed mig selv. Og så langt tillader jeg ikke mig selv at gå. Ved man i øvrigt ikke altid, at de 200 gæster/kunder er på vej op ad trapperne? Så hvad er der i virkeligheden at blive stresset over? Jeg er jo forberedt på der kommer 200 gæster/kunder om lidt, og sammen med kollegaerne og medarbejderne får vi det til at fungere.