

"Jeg har ingen udviklingspunkter som leder!"

Det var ikke det, kandidaten mente, men det var desværre sådan, det blev opfattet under en ansættelsessamtale. 😞

Godt nytår kære LinkedIn netværk. Håber I alle har haft nogle dejlige helligdage og fået en herlig start på et spændende 2025

Vi sætter så småt igen næsen ned i rillen med "krigshistorier" og fortsætter med at dele oplevelser fra lærerige og interessante forløb gennem mere end 20 års arbejde som konsulent.

Casen her foregik, nogle år tilbage, under en ansættelsesproces til en Commercial Director-stilling, hos en international virksomhed med sites og teams i mange lande samt en milliardomsætning. En rolle, hvor evnen til at lede og kommunikere på tværs af kulturelle og faglige forskelle var altafgørende. 🌍

Vi er nu i 2. runde præsentationerne og den indledende gensidige introduktion er på plads fra 1. runde. Kandidaten sidder overfor ansættende leder, der har titlen VP. Dialogen er god, stemningen afslappet, og mod slutningen af mødet så stiller VP et skarpt spørgsmål:

"Hvad skal du selv blive bedre til som leder? Og vær ærlig – ingen floskler om tålmodighed eller balance. Kom med noget helt oprigtigt og frit fra leveren."

Spørgsmålet blev stillet med en tone, der inviterede til ærlighed og selvindsigt. Men svaret udeblev. Der opstod en lang pause. Forventningen i rummet voksede, og presset blev tydeligere. Til sidst endte kandidaten med at sige... ingenting.

🔑 Hvad gik galt?

Det oplagte svar her ville bare have været at pege på områder, hvor man som leder arbejder med sine svagheder eller ønsker at udvikle sig. Det viser både selvindsigt og autenticitet. Men i stedet fremstod kandidaten, utilsigtet, som om de enten var ubevidste om deres udviklingspunkter – eller ikke ville indrømme dem. Og det var afgørende nok til, at VP ikke ønskede at gå videre med kandidaten.

💡 En vigtig læring:

Et så enkelt, men velovervejet spørgsmål kan være afgørende i en rekrutteringsproces. Det adskiller kandidaterne og giver et værdifuldt indblik i deres modenhed og selvindsigt som ledere.

👉 Har du prøvet noget lignende – hvor du gik i baglås og bagefter tænkte: "Jeg ville ønske, jeg havde svaret anderledes?"

Og hvad vil du svare, hvis du får dette spørgsmål næste gang? 🙋

Del gerne dine tanker og erfaringer! 💬

[hashtag#AllanOmRekruttering](#)

[hashtag#PartnerIkkeKonsulent](#)

[hashtag#TimeBaseretRekruttering](#)

[HIGHR](#) - rekruttering som "klippe kort". Digitalt, effektivt og transparent