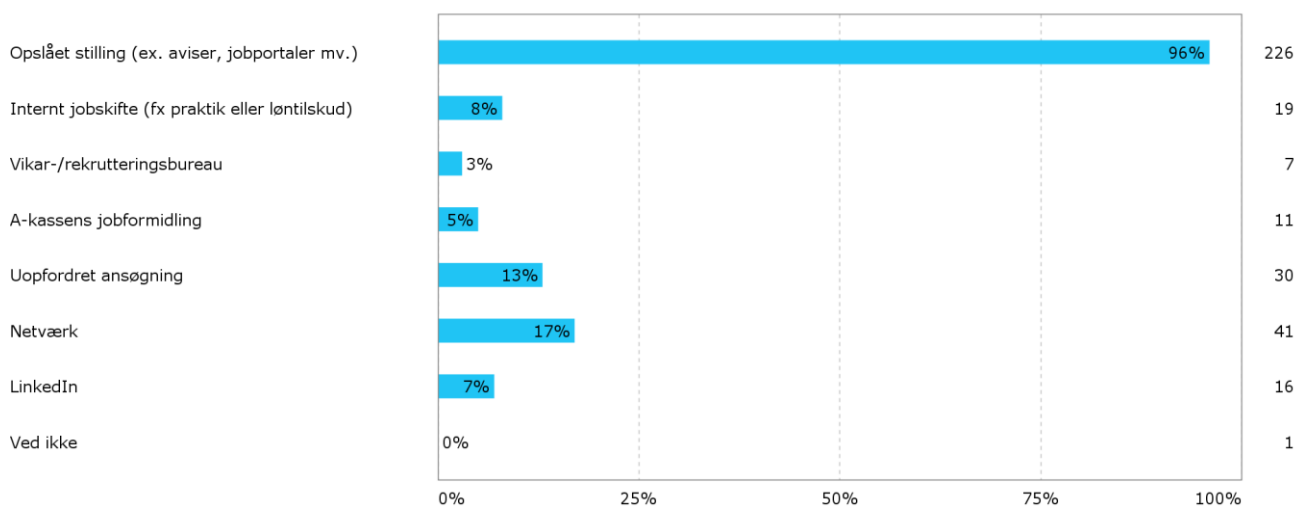
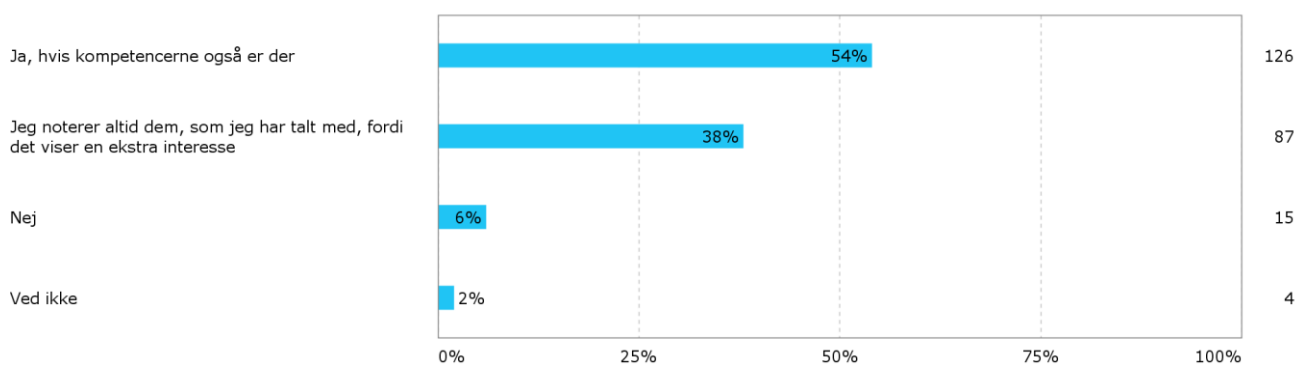


Hvilke elementer brugte I, da I skulle finde jeres nyeste medarbejder? Vælg gerne flere svar.

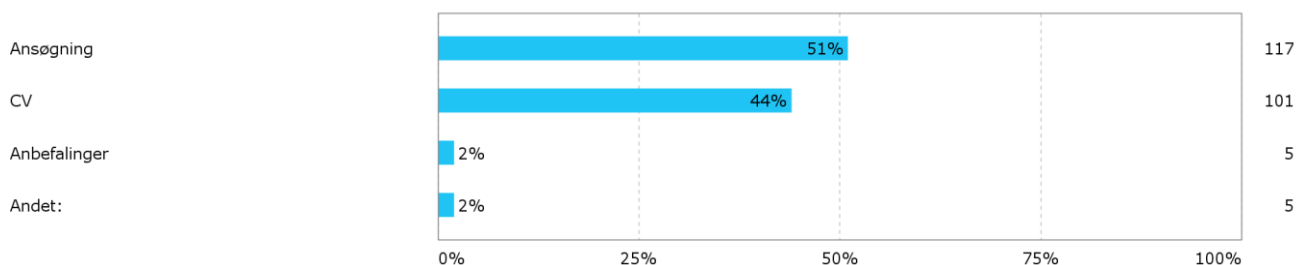


Gør det en forskel for dig, hvis jobansøgeren ringer og forhører sig om jobbet, inden de søger?



ANSØGNINGER

Hvad plejer du at læse først, når du modtager en ansøgning?



Hvad plejer du at læse først, når du modtager en ansøgning? - Andet:

fremtoning

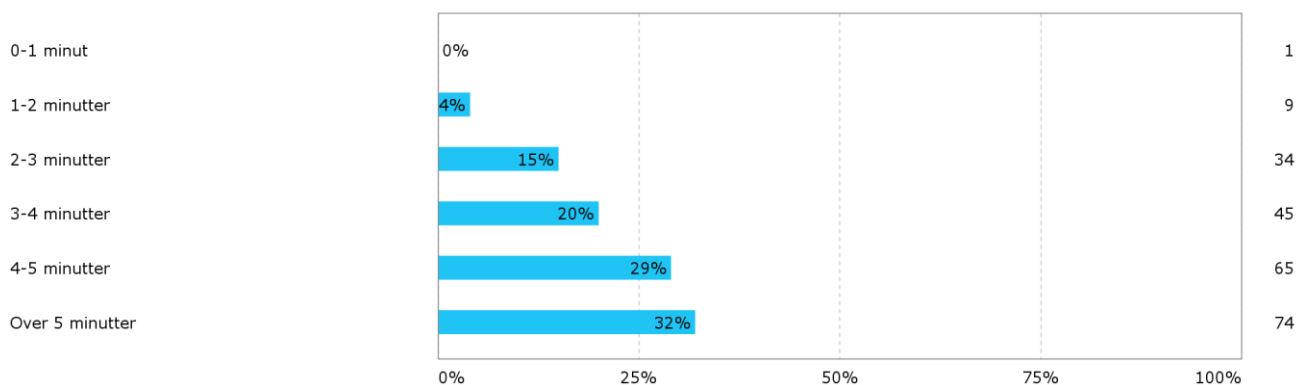
At alle relevante papirer er vedlagt

Linjefag

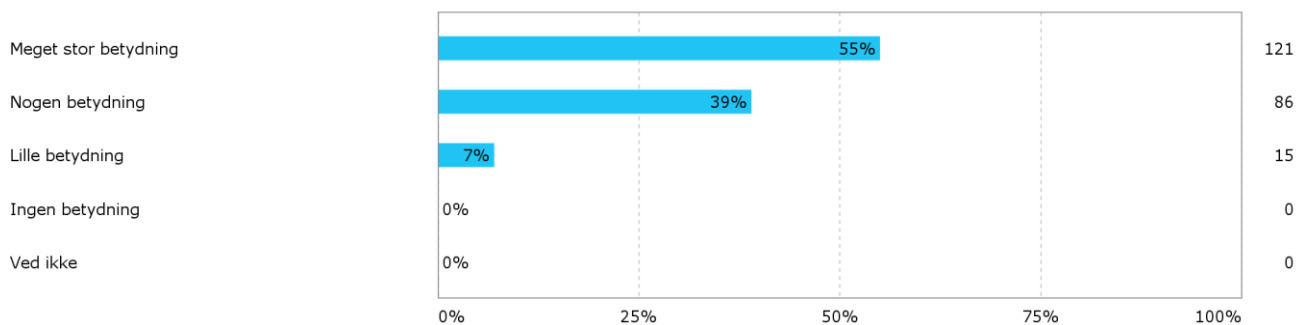
jeg læser hele ansøgningen

Eksamensbevis ift. linjefag

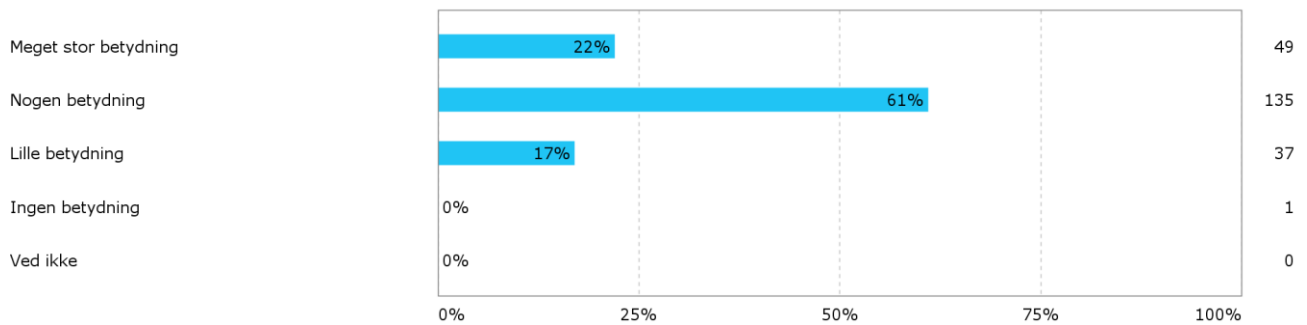
Hvor lang tid bruger du cirka på at læse en ansøgning i gennemsnit?



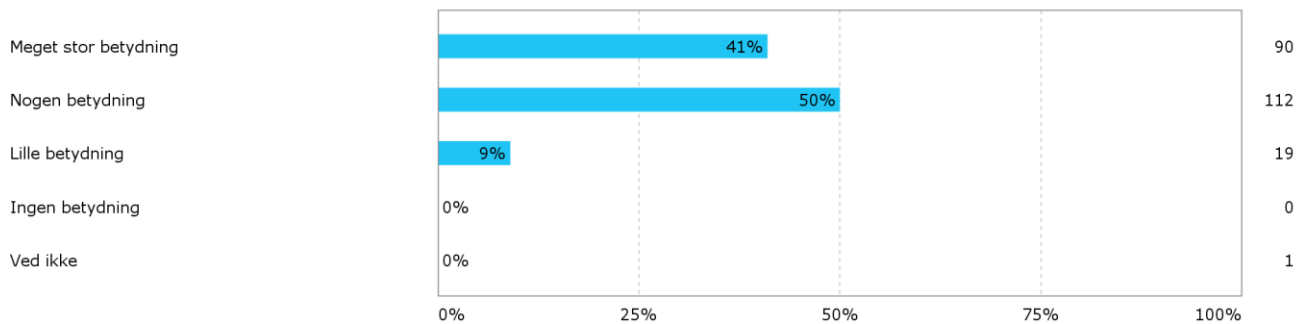
Hvor stor betydning har nedenstående for, at du læser mere end bare et af jobansøgerens dokumenter? - God motivation for jobbet i ansøgningen



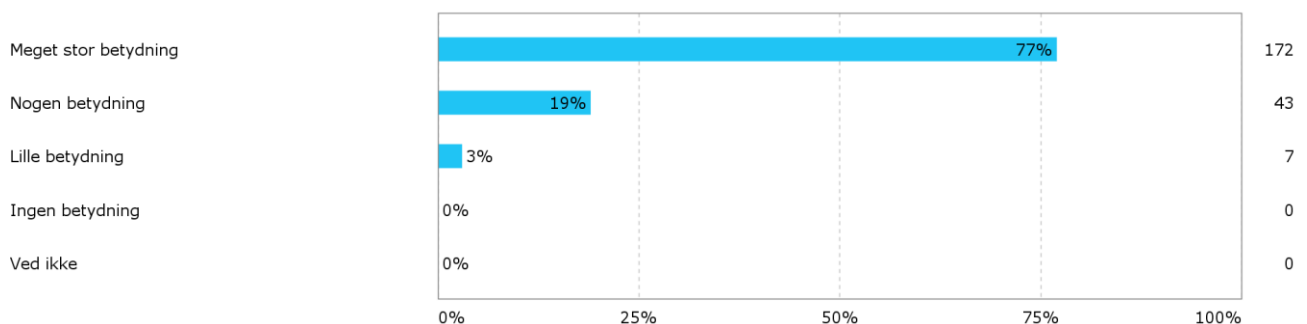
Hvor stor betydning har nedenstående for, at du læser mere end bare et af jobansøgerens dokumenter? - Konkret beskrivelse af opgaver, arbejdet med dem og resultater



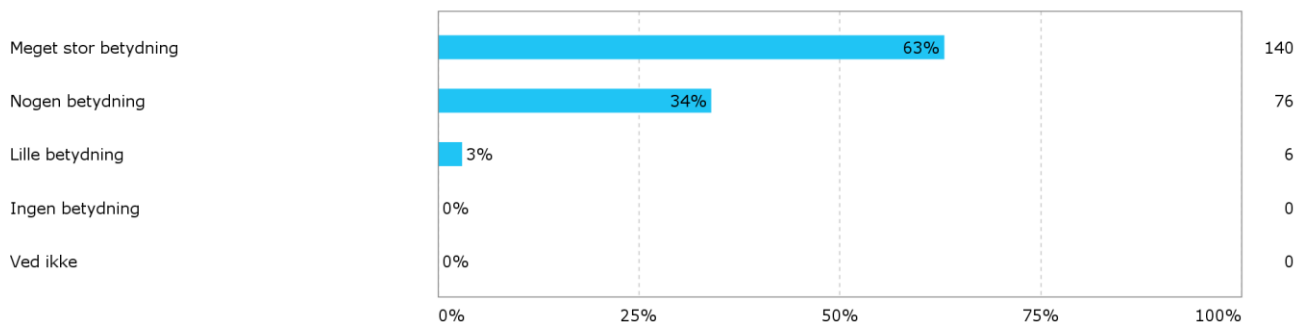
Hvor stor betydning har nedenstående for, at du læser mere end bare et af jobansøgerens dokumenter? - Beskrivelse af hvordan kompetencer kan bringes i spil i det nye job



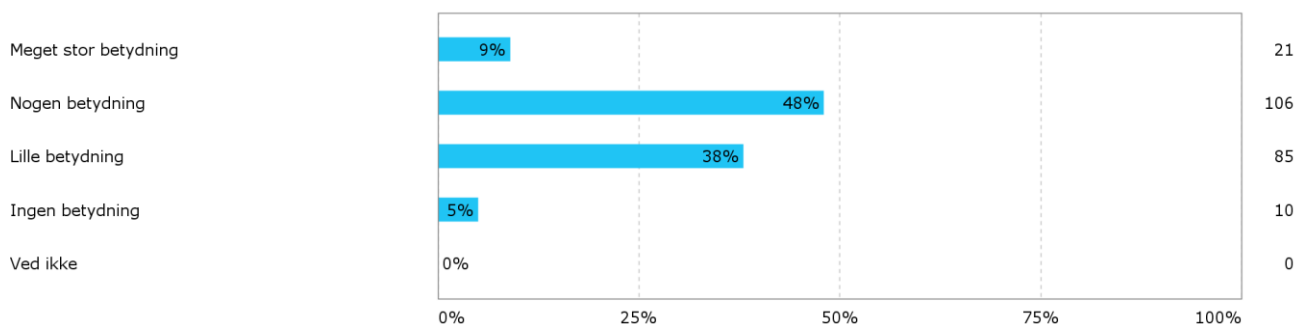
Hvor stor betydning har nedenstående for, at du læser mere end bare et af jobansøgerens dokumenter? - De rette linjefag/undervisningsfag



Hvor stor betydning har nedenstående for, at du læser mere end bare et af jobansøgerens dokumenter? - Personlige kompetencer



Hvor stor betydning har nedenstående for, at du læser mere end bare et af jobansøgerens dokumenter? - Viden om skolen



Øvrige kommentarer omkring ansøgninger

Andet?:

Ansøgerens personlighed, afklarethed og tydelighed. Om ansøgeren signalerer, at vedkommende brænder for børn og gerne vil gøre en forskel. At der signaleres relationskompetencer. Endelig om vi kan se/fornemme, at vedkommende vil passe ind på skolen og i det team, hvor vedkommende skal forankres.

Indtryk og vores "mavefornemmelse" spiller en afgørende rolle, sammen med de formelle kompetencer, selvfølgelig.

Gode anbefalinger

Overskuelig og pæn præsentation.

Sammenhæng mellem det man har skrevet og måden man optræder på i samtalen.

ordentligt sprog, ingen stavfejl

Kortfattet præcis beskrivelse af ovennævnte punkter i ansøgningen(uden stavfejl mv.)

At personen har været inde på skolens hjemmeside og i sin ansøgning forholder sig til hvordan skolens vision og værdier er.

At ansøger kan forklare, hvorfor vedkommende lige har søgt job hos os og hvad han/hun kan bidrage med.

Øvrig ikke undervisningsmæssig beskæftigelse

Kan ansøger i sin ansøgning skrive sig ind i vores læringssyn og komme med eksempler på hvordan han/hun arbejder med dette er det super!

Linjefag ofte vigtige for om brikkerne går op - besværligt når ansøger ikke skriver dem eller de står aller sidst. Dejligt når noget er skrevet med fed skrift - det de finder vigtigt.

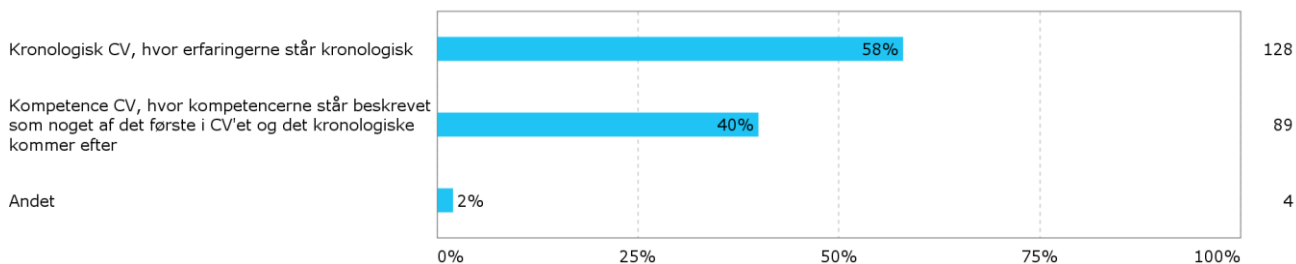
Andet?:

At ansøgningen er pænt sat op og virker gennemtænkt har en stor betydning.

Et Cv der viser et aktivt jobliv. Selvom det er en nyuddannet lærer, kan CV' er stadig godt belyse om man har været aktiv med studie, jobs o.lign.

CV

Hvilken CV-type foretrækker du?



Du har svaret, at du foretrækker en anden CV-type. Hvilken er det?:

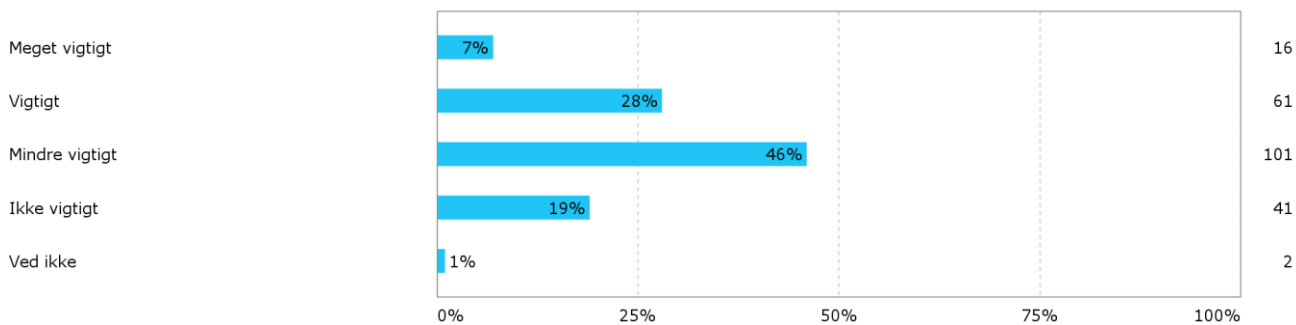
Det er ligegyldigt bare det er overskueligt og indeholder alle relevante oplysninger.

OPstillingen af CV er ikke så relevant, det er mere vigtig, at vi kan læse det.

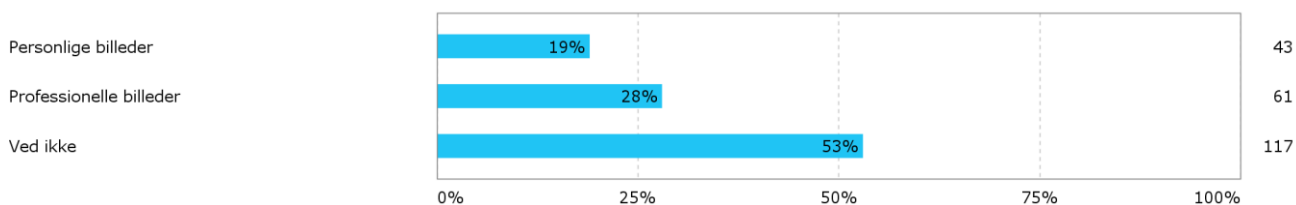
Et CV hvor ansøger fortæller om hvad uddannelser og jobsteder særligt har betydet noget for personen.

Jeg har ikke nogen særlig form som jeg foretrækker

Hvor vigtigt er det for dig, at der er et billede af jobansøgeren på CV'et?

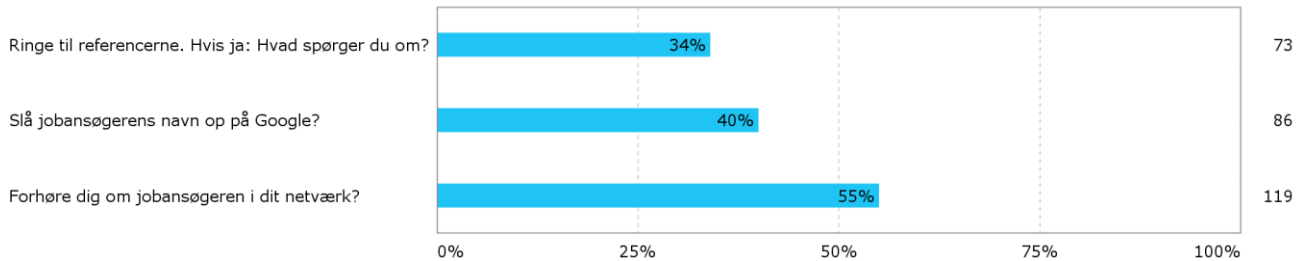


Foretrækker du:



INDEN DU INVITERER TIL SAMTALE

Inden du inviterer til en samtale, foretager du dig så andet som fx at:



Inden du inviterer til en samtale, foretager du dig så andet som fx at: - Ringe til referencerne. Hvis ja: Hvad spørger du om?

om arbejdspladsens oplevelse af ansøgeren

svaret nej mangler

relevante oplysninger

Først efter samtale

hvordan vurderes faglighed, klasserumsledelse og samarbejde

hvordan personen har håndteret sit arbejde

om faglige og sociale kompetencer

nej til alle tre - derfor kan jeg ikke svare!

intet af det jeg kan vælge mellem. Det er en dårlig undersøgelse, jeg ønsker at svare, at vi ikke foretager os noget inden samtalerne

Ingen af delene

Hvorledes ansøgeren har indgået i det kollegiale fællesskab?

team-, faglige og personlige kompetencer

ringer ikke først

om ansøgningen er i overensstemmelse med vores forventninger

Kvalifikationer

ærlighed

Ringer kun hvis ansøgeren er i spil til stillingen

Fravær, pligtopfyldende, samarbejdsvillig, dygtig m.m.

Personlige kompetencer

en generel udtalelse

Ansøgerens profil. Er der sammenhæng mellem handling og ord.

Jeg gør ingen af de 3 muligheder

hvilke opgaver vedkommende har løst, og hvordan de har set vedkommende i jobbet

NEJ

Nej, vi gør ingen af delene

Jeg foretager ingen af delene før en samtale

Jeg gør ingenting jeg ringer heller ikke til en reference

Ingen af delene

Indfrielse af kompetencer

nej

Inden du inviterer til en samtale, foretager du dig så andet som fx at: - Ringe til referencerne. Hvis ja: Hvad spørger du om?

NEJ - Det er ikke tilladt ift. persondataloven. Alt er fortroligt indtil tilbud om ansættelse og aftale om reference. -
DÅRLIGT SPØRGSMÅL

jeg gør ikke nogen af delene før samtalen, ansøger skal give tilladelse til indhentelse af referencer

Der mangler et felt: Ingenting - det er det, jeg almindeligvis gør

Ingen af delene. Jeg gør ingen af disse ting.

Intet af dette

Afhænger af den konkrete stilling

ingen af delene!!!

Erfaringer med klasserumsledelse, teamsamarbejde

Hvad der ligger for ift. CV

Kan gøre alle de tre ting og ingen af dem alt efter ansøger

Supplerende oplysninger

Jeg ringer efter samtalen for at sikre mig at mit billede af ansøger stemmer overens med tidligere arbejdsgivers billede

Stabil og robust medarbejder?

Relateret til den profil vi søger fagligt, kompetencer og personlige kvalifikationer

jeg gør ikke nødvendigvis noget af det beskrevne

Nej ingen af delene

Erfaringer fra stedet

Ingen af delene - her er en fejl i spørgeskemaet

Jeg ringer først, hvis vi ønsker at ansætte vedkommende

Hvilke arbejdsopgaver ansøgeren har varetaget - hvad er gået godt - er der noget der skal være opmærksomhed på.

Om ansøgningen svarer til virkeligheden

Stabilitet

Jeg undersøger ikke noget inden

Beskriv ansøgers faglige og personlige kompetencer

ansøgerens evne til opgaveløsning

Samarbejdsevne

Almene spørgsmål

eenrelt indtryk; stabilitet, engagement,

Kompetencer, fremmødestabilitet

Jeg undersøger ikke yderligere (svar mulighederne her er ikke fyldestgørende)

Hvilke erfaringer den enkelte har og hvad tidligere arbejdsgiver har af erfaringer med medarbejderen

kompetencer, noget jeg skal være obs på

Jeg ringer aldrig efter referencer

Hvilke arbejdsområder den pågældende har haft i forhold til de af os stillede opgaver

Hvad kan du evt. fortælle mig om ...styrkesider

Positive erfaringer med ansøger

xx

Spørger ind til personen og kompetancerne

Nej vi gør intet inden vi indkalder

Der må ikke ringes til referencer uden forudgående aftale med ansøger

om relationskompetencer

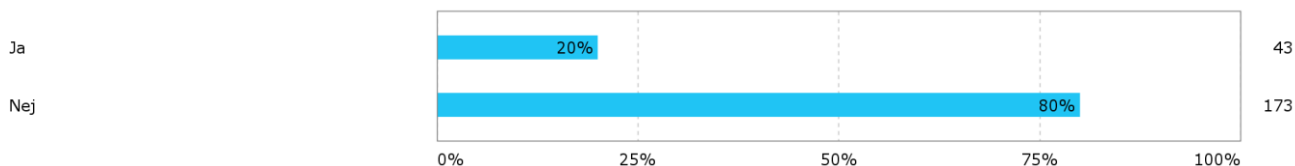
Inden du inviterer til en samtale, foretager du dig så andet som fx at: - Ringe til referencerne. Hvis ja: Hvad spørger du om?

Måske, hvis der er noget i ansøgningen, vi gerne vil have uddybet.

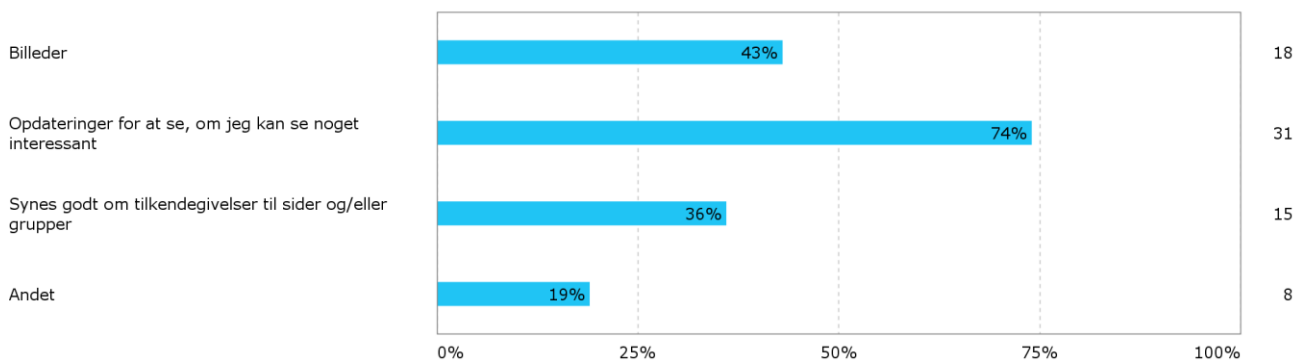
Mødestabilitet og ageren med kolleger, børn og forældre

ingen af delene

Kigger du på jobansøgerens Facebookprofil, inden du inviterer til samtale?



Når du kigger på jobansøgerens facebookprofil, hvad ser du så på?



Når du kigger på jobansøgerens facebookprofil, hvad ser du så på? - Andet

Hvordan opfører sig ansøgeren på et socialt medie. Kan vi som skole være det bekendt?

God tone

Det generelle indtryk af deres side

se teksten i næste felt

Kigger tilfældigt over siden

Om personen kender nogen på vores skole, så vi kan få en intern reference

Det generelle indtryk - interesser mm.

Facebookprofilen viser mange gange, hvilken ansøger det er jeg har. Er det en med sunde interesser som skole, familie, sport, vin, teater osv osv

Hvad kan virke afskrækkende på en facebookprofil?

Hvis personen fortæller fx om sit alkoholproblem, praler, bare er for meget!

Diverse delinger og likes

Personlige billeder af en ansøger liggende i et badekar med en plastikand sejlede på maven.

nedsættende omtale af andre, racistiske bemærkninger, dårlig stavning

Ved ikke

Negativitet, racisme

Frastødende billeder og kraftige politiske udsagn, samt dårligt sprogbrug

Hvad kan virke afskrækkende på en facebookprofil?

Mange partybilleder

Billeder og uheldige ytringer/holdningstilkendegivelser.

For meget personlig iscenesættelse

At der er for meget fest og farver omkring en.

At de rette personlige værdier er til stede.

Negativ livshistorie

Speciel adfærd, kontroversielle udtalelser, billeder som fortæller om adfærd, der ikke stemmer overens med stillingen.

hvis ansøgeren viser sympati for voldelige eller racistiske grupper

Hvis man er gået fra et andet job på mærkelig vis

upassende billeder

Negative udtalelser om nuværende eller tidligere arbejdspladser/kolleger/forældre/ledelse.

Eller en generel negativ holdning til folkeskolen.

Politiske meget tydelige/stærke holdninger eller religiøs tro

Holdninger, der er i uoverensstemmelse med skolens værdier

Festbilleder kan skabe et dårligt indtryk

Negativt eller kraftigt sprogbrug.

Fokus på hvor kedeligt/dårligt det nuværende job er.

Hvor syg man føler sig eller hvor træls det er at barn 1-2-3 er syg

Upassende sprog. Opdateringer af for mig ligegyldige ting. Deling af upassende artikler, vitser mm.

Anstødelige billeder, politiske og religiøse referencer, afvigende adfærd (hvad det så end er:-))

Forskelligt

Ekstreme holdninger til f.eks flygtninge

forskelligt

Sprogbrug hvor man ikke er sig bevidst at man også på Facebook kan optræde som en offentlig person

Stødende adfærd som signalerer andre værdier end dem, vi som skole står for.

Upassende indhold

Grænseoverskridende adfærd og billeder.

Ikke så meget

Ekstreme holdninger f.eks.

Billeder og kommentar hvorman kan aflæse holdninger og meninger offentligt

Hmmm.. svært spørgsmål.

Indtil nu har vi ikke stået i en afskrækkende udfordring.

Vi har den holdning, at det er et privat medie - og hvor man lægger billeder op i privat regi.

Men ser vi noget grænseoverskridende fx hvis en person har liked nazistbevægelsen - så vil vedkommende absolut ryge ud af bunken.

Negativitet / sure kommentarer

Racistiske udtalelser

Billeder med druk

Hvis der fremkommer billeder eller opdateringer der ikke er forenelige med jobbet som lærer

Seksuelle platheder

Barnligheder

Voksne der profilerer sig yngre end de er

Stærkt højre- eller venstreorienterede holdningstilkendegivelser

Racistiske og sexistiske opslag

Meget private opslag

Billeder og likes af drukture eller andre aktiviteter, der virker uansvarlige.

Hvad kan virke afskrækkende på en facebookprofil?

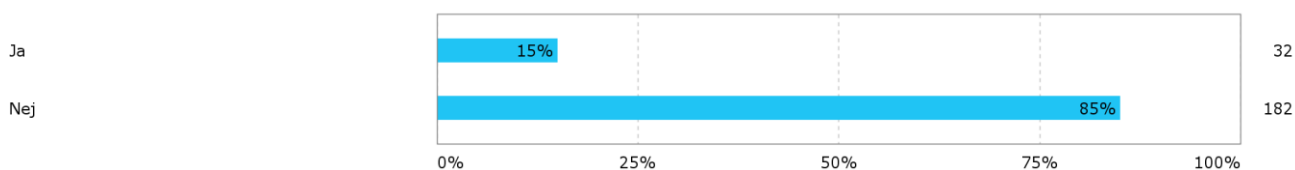
En facebookprofil med racistiske kommentarer, nedladende kommentarer om andre, negative holdninger om skoler og tidligere arbejdspladser.

Så en facebookprofil der giver udtryk for en ansøger der mest har lyst til at ytre sig negativt i det offentlige forum. billeder

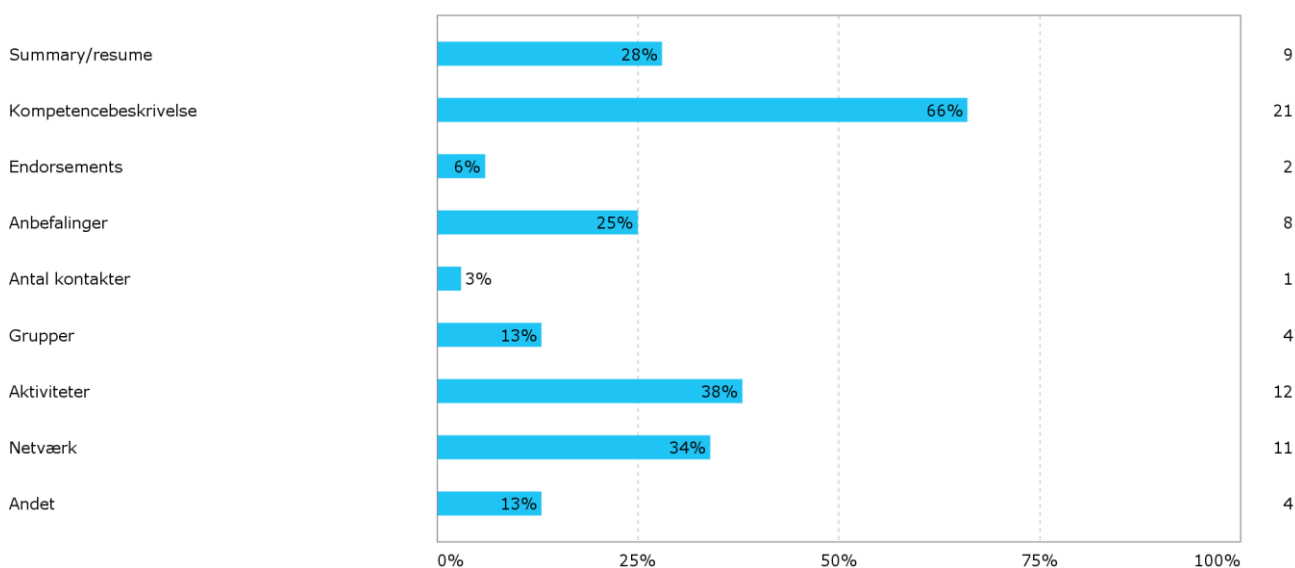
forkert profilering - i forhold til kommende jobmuligheder

Bortset fra forskellige ekstreme tilkendegivelser eller tilhørsforhold handler det mest om at jeg kan se, at vedkommende tager vare på sine personlige oplysninger og at ikke alt ligger frit tilgængeligt.

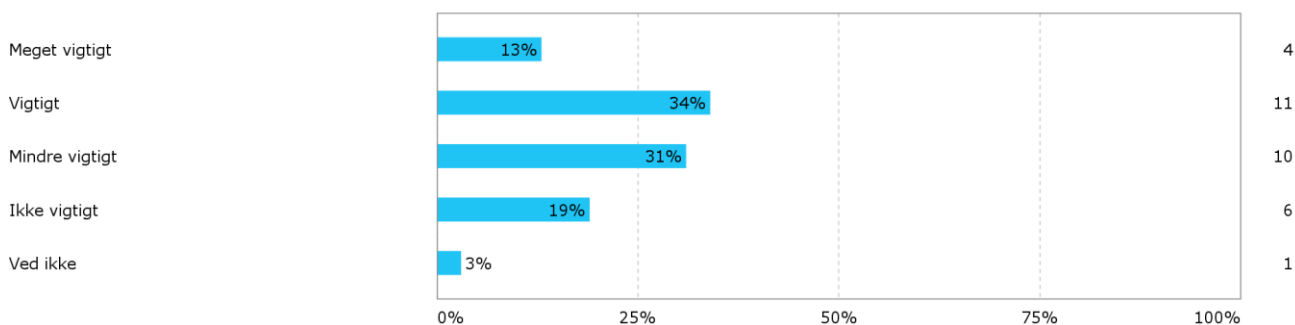
Kigger du på jobansøgerens LinkedInprofil, inden du inviterer til samtale?



Når du kigger på jobansøgerens LinkedInprofil, hvad kigger du så efter?

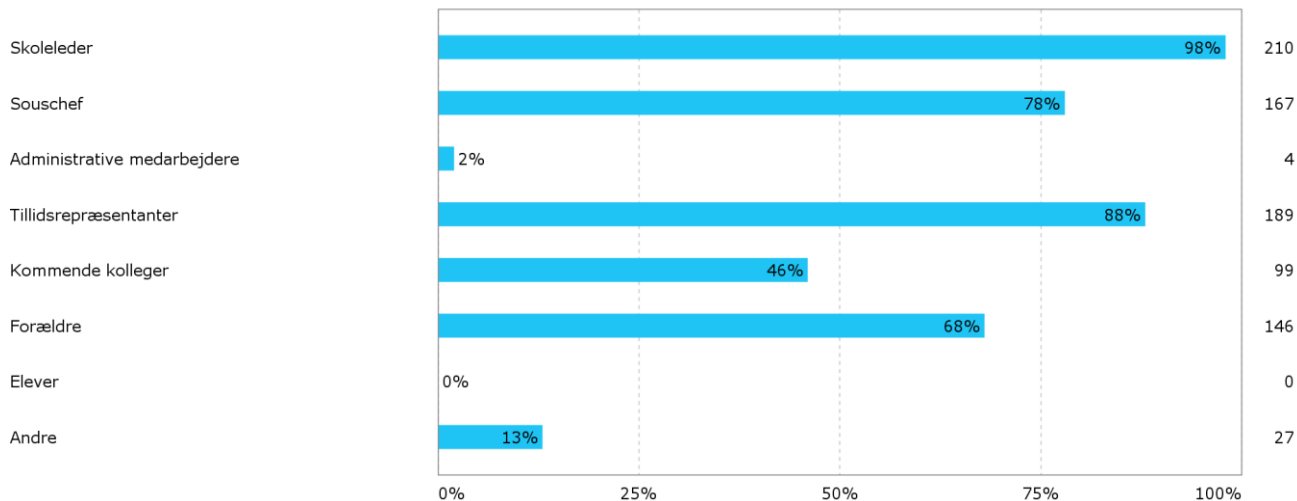


Hvor vigtigt er det for dig som arbejdsgiver, at der er billede på LinkedInprofilen?



SAMTALERNE

Hvem er som regel med til jobsamtaler på jeres skole? Vælg gerne flere svar.



Hvem er som regel med til jobsamtaler på jeres skole? Vælg gerne flere svar. - Andre

om muligt en repræsentant fra skolebestyrelsen, det afhænger lidt af stillingens karakter. Der kan også være en kommende kollega med.

Skolebest. formand

Afdelingskoordinatorer

Enpædagog som sidder med i skolebestyrelsen

forældre fra skolebestyrelsen

Leder på niveau

Skolebestyrelsesmedlemmer

amr-repræsentant

Nogle gange bestyrelsesmedlemmer (forældrevalgte)

skolebestyrelsesrepræsentant

Rep fra Skolebestyrelse

Rep. fra skolebestyrelsen

relevant afdelingsleder

Forældrerepræsentant fra skolebestyrelsen

Skolebestyrelsen pæd.afd.leder

rep. fra skolebestyrelse

Ansættelsesudvalg sammensat af forældrerepræsentanter fra bestyrelsen, kommende kolleger og ledelsen

AMR

Skolebestyrelse

Skoleestyrelsesrepræsentanter deltager nogen gange

AMR

Bestyrelsesformanden

Skolebestyrelsesmedlemmer

Hvem er som regel med til jobsamtaler på jeres skole? Vælg gerne flere svar. - Andre

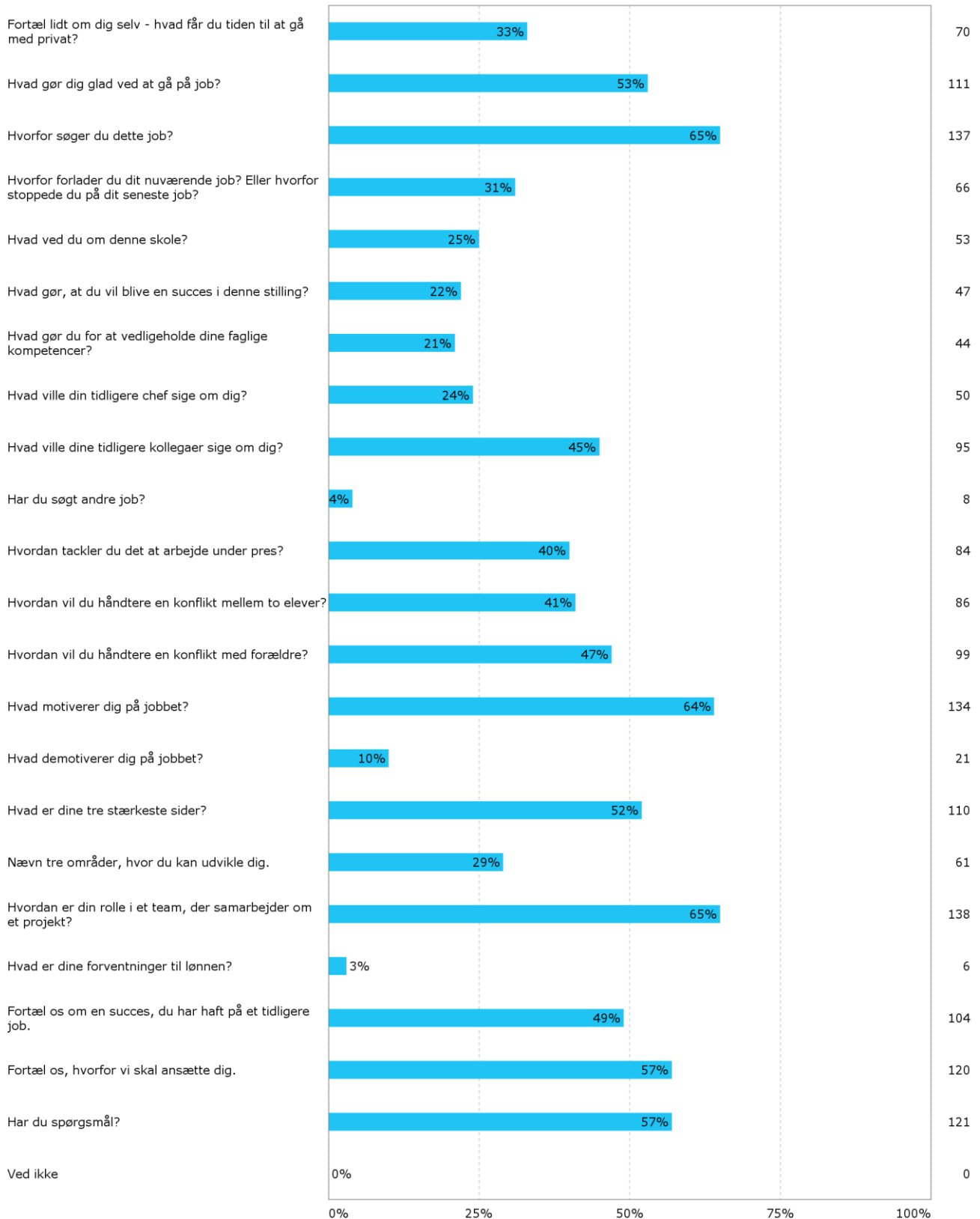
Afdelingsledere

pædagogisk ledere

afdelingsledere, bestyrelsesme

Skolebestyrelsesmedlemer og nogle gange medarbejder rep.

Hvilke spørgsmål minder mest om de spørgsmål, du foretrækker at stille til en jobsamtale?



Andre spørgsmål

Andre spørgsmål?

Vi spørger hvordan en god dag som lærer ser ud for kandidaten; Er du en teamspiller? Hvad er det vigtigste for dig som lærer? Hvordan er du som teammakker?

Hvis det er en nyuddannet, så spørger vi ind til andre / tidligere job erfaringer.

Hvor kan det være udfordrende at være lærer? Hvad gør du så, hvis/når det bliver svært?

Vi starter oftest med at bede vedkommende om at fortælle lidt om sig selv.

Giv eksempler på hvorledes du vil udøve klasserumsledelse

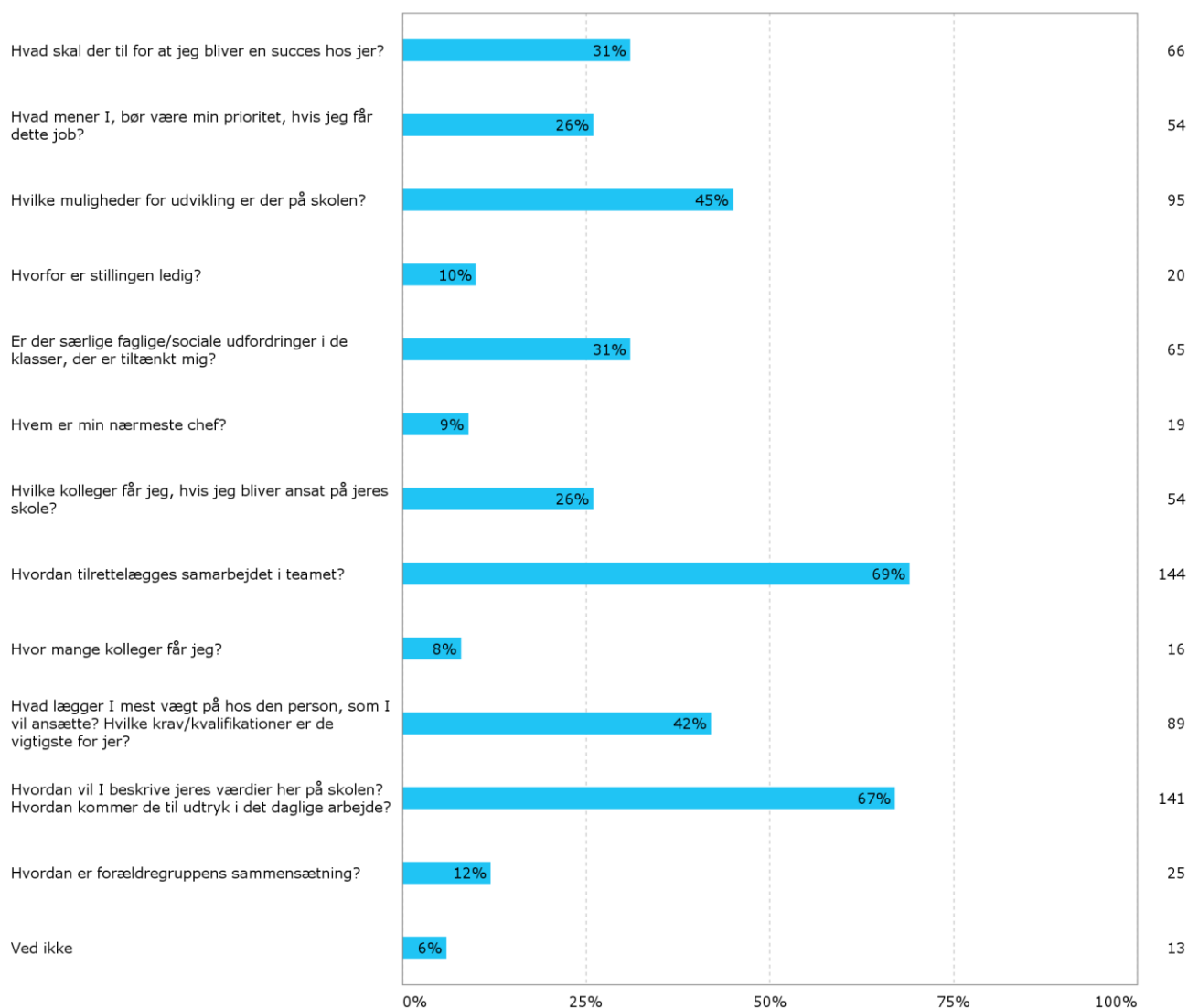
Giv eksempler på hvorledes anvendelsen af It undervisningen kan være øge elevernes læringsudbytte

Hvad de tænker om læring - om de kan se sig ind i den skole og det læringssyn jeg beskriver at vi arbejder med.

Hvordan vil dine elever beskrive dig som lærer

Prøver at skabe en god stemning ved at lade ansøgeren fortælle om sig selv og sin "karriere" for at komme godt i gang.

Hvilke spørgsmål kan du godt lide at få fra jobansøgeren til jobsamtalen?



Andre spørgsmål

Andre spørgsmål?

Alle spørgsmålene er jo relevante og ok. Nogle af dem vil vi svare på allerede fra start, som en information til ansøgeren.

Dejligt når det fremgår at ansøgeren har været proaktiv og fundet information om skolen inden samtalen og sørger ind til noget af det, vedkommende har læst

Jeg forventer at ansøgeren inden jobsamtalen har sat sig ind i mange af de nævnte områder, bl.a. via hjemmesiden, ved at have deltaget i vores rundvisning eller tage direkte til mig.

Alle spørgsmål er velkomne.

Jeg håber, at de fleste spørgsmål en ansøger måtte have, allerede er afklaret inden ansættelsessamtalen det er vigtigt ikke at stille spørgsmål, man kan få besvaret i jobopslaget eller på skolens hjemmeside

Andre spørgsmål?

At de spørger ind til de projekter, læringssyn eller andet som de har fundet ud af vi har.

At de kommer med idéer til undervisning, projekter mm.

Det er yderst sjældent, vi oplever, at ansøgere har ovenstående spørgsmål

Hvordan er elevsammensætningen i de klasser som jeg skal have?

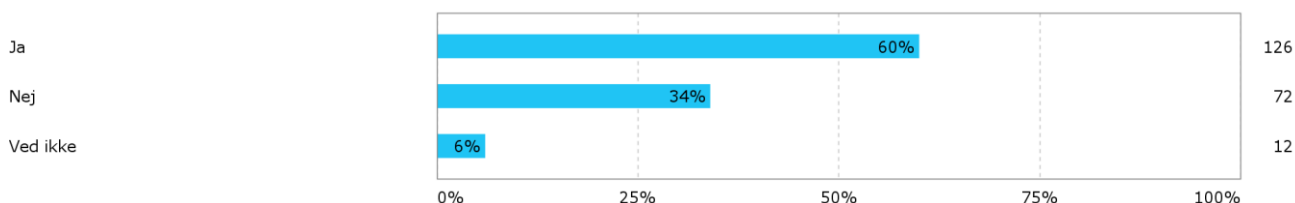
Er der nogle specielle hensyn til elevgruppen?

Alt hvad de har lyst til at spørge om.

Da vi prøver at skabe en god stemning, er vi også åbne for alle spørgsmål.

Alle spørgsmål der udbygger beskrivelsen af skolen og stillingen er yderst velkomne.

Har du nogensinde oplevet, at en jobsamtale gik dårligt?



Hvorfor mener du, at den jobsamtale gik dårligt?

Jeg har oplevet ansøgere, der klart ikke var motiverede for jobbet, og jeg har oplevet ansøgere, der klart ikke havde de rette kvalifikationer, men var "omskolet" eller havde enten fået andre til at skrive deres ansøgning eller havde været på kursus, så de afspejlede ikke deres ansøgning.

Så kommer jeg på hårdt arbejde, da jeg altid ønsker at behandle folk ordentligt til en samtale.

Os: Vi havde fået for få ansøgere og var i panik ift at de aktuelle fag ikke kunne dækkes. Håbet var så, at ansøgerne var villige til at uddanne sig til skolens behov.

Ansøger: Havde ikke sat sig ind i jobbet - skolens behov, fagønsker. Blev sur over forslaget om uddannelse.

Personen var slet ikke motiveret for at få jobbet.

Divergens mellem ansøgning/motivation og indtryk under samtalen.

Ansøgeren var helt forkert udvalgt til samtale. Der var ingen sammenhæng mellem ansøgning og det, der blev vist til samtalen.

Der var ingen kemi

Ansøgeren fortalte om en aktivitet i fritiden, som havde meget, meget stor betydning for hende. Hun lyttede ikke til, hvad hun blev spurgt om. Hendes private interesse fyldte alt for meget.

Uforberedt ansøger

rigtig dårligt match i værdier og kompetencer

husker ikke præcist

Ansøgerne var uforberedte og meget negative.

De kom meget for sent

De var arrogante

De "kunne alt"

Ansøgeren havde ikke noget at spille ind med!

Ansøger låste af synlig angst og til trods for vores ihærdige forsøg på at få ro på mv., så lykkedes det ikke helt optimalt.

Ansøger var meget nervøs og jeg var ikke dygtig nok til at skabe et rum der nedtonede dette.

Ansøger havde ikke meget at byde ind med og jeg kunne ikke ramme de spørgsmål som gjorde at ansøger fik kommunikeret bedst muligt

Hvorfor mener du, at den jobsamtale gik dårligt?

Ansøgeren var ikke forberedt.

Ansættelsesudvalget havde slet ikke kemi med ansøgeren

Jeg fik ikke styret ansøgeren ind på alle de områder der ønskes drøftet

Der var ikke en god kemi mellem ansøger og ansættelsesudvalg

Vedkommende ikke levede op til de forventninger, som vi havde stillet ud fra ansøgningen.

Fordi ansøger ikke havde forberedt sig til samtalen

Ukvalificeret ansøger

Ansøger var ikke forberedt...

Dårlig forberedelse enten hos os eller hos ansøger.

Det har sjældne gange været vanskeligt at få startet en flydende samtale.

Det var en, der skulle søge, for at få kontanthjælp.

Vi mistede fokus på de ting der var vigtigt for stillingen.

Manglende interesse fra ansøgers side.

Vi så ikke signalerne

Det var ikke den rette ansøger der trådte ind ad døren

At ansøgningsprofil og ansøger ikke passer sammen og at vi inden for få min. er klar over, at det ikke skal være vedkommende. Men med ordentlighed, så holdes samtale på et niveau så ansøgeren ikke følger sig kasseret.

Efter kort tid fornemmede vi, at ansøgeren ikke var egnet til jobbet, og vi syntes ikke, at vi kunne bede vedkommende om at gå efter fem minutter...

Fejlskøn

Ansøger dårligt forberedt

Ikke et match på det personlige plan

En ansøger kan være direkte uforberedt, ekstremt nervøs eller for selvsikker (grænsende til arrogant).

Ansøger ikke kvalificeret personligt

Der var stor forskel mellem det, som stod i den skriftlige ansøgning, og det som ansøgerne viste i det personlige møde.

En forældrerepræsentant fra bestyrelsen spurgte en ansøger, om hun skulle have flere børn..... Jeg stoppede ham, men han insisterede og gentog spørgsmålet. Resultatet blev, at jeg måtte ansætte ansøgeren.....

Den indkaldte ansøger stemte slet ikke overens med ansøgningen.

Fordi nogle ansøgere ikke er kvalificerede til jobbet

Der var dårlig kemi mellem os.

Det var vanskeligt at få noget fra ansøgeren af egen drift. Svarede kun med enstavelsesord.

fordi ansøgerne ikke var forberede

Ansøger var meget fåmælt eller svært at samtale med

ansøgeren bød ikke ind

Når ansøger bruger megen tid på at tale dårligt om sin tidligere arbejdsplads.

ansøgeren sagde som det første at vedkommende søgte hos os fordi han ikke gad være på en stor skole fordi der er så mange indvandrere. En anden ansøger sagde at han bare ville væk for hans nuværende job

Ansøgerens forudindtagede mening om egen formåen og det søgte job

Fordi jeg ikke var forberedt godt nok

Ansøgere ville hellere noget andet

Dårlig forberedt ansøger som sket ingen udviklingsområder kan se hos sig selv. Ansøger bliver irriteret.

Kemien passede ikke.

Ansøgeren var helt forkert i forhold til opgaven

Uforberedt.

Talte for meget om hvad hun forventede uden at stille i udsigt hvad vi fik.

Ansøgeren talte konstant og glemte at lytte til de få spørgsmål vi fik stillet.

Hvorfor mener du, at den jobsamtale gik dårligt?

Hvis ansøgeren glemmer at lytte til spørgsmålene.
Hvis ansøger ikke har forberedt sig på samtalen.
Hvis ansøger ikke har sin egen ansøgning med og der henvises til ting i den, som man ikke kan huske at man har skrevet.

Ansøger svarede meget kort på spørgsmål og havde ikke noget at byde ind med.

ansøger havde ikke har sat sig ind i skolens særlige profil, var ikke nysgerrig på skolen eller kommende arbejdsopgaver, lyttede ikke, reflekterede ikke over de stillede spørgsmål.

Ansøgeren havde ikke forberedt sig godt nok til samtalen

Det har ikke været voldsomt dårligt, men jeg af og til følt, at det var spild af tid for både ansøgeren og jeg.

Ansøgeren var ikke reelt interesseret i stillingen.

Vedkommende søgte det forkerte job

Dårlig kemi

Hvis man oplever at tiden bliver lang, fordi ansøger svarer med meget korte sætninger

Ansøger havde ikke sat sig ind i, hvad skolen søgte.

Ansøger lod hånt om tavshedspligten han havde i den stilling han arbejdede i...

Totalt ukvalificeret ansøger

Forarbejdet om ansøgeren var ikke god nok. Vedkommende havde ikke de kvalifikationer vi skulle bruge.

Der var ingen flow, humor og energi tilstede

Ansøgeren var totalt uforberedt

Hvor interviewer og kandidat aldrig fandt melodien i samtalen

Ansøgeren svarede ikke til den profil ansøgningen indikerede

Ansøgere der ikke oprigtig er interesseret i at få jobbet. Mangel på gejst og energi

Vi skulle ansætte rigtig mange og det blevet rodet hvilke opgaver de enkelte skulle løse.

Jeg var helt ny i min stilling og opdagede hvad der var vigtigt.

fn

Ansøger var meget nervøs - fik dog jobbet på baggrund af anden viden og er i dag en succes

Ansøger, der ikke havde gjort sig overvejelser om, hvad han ville sige til samtalen

Manglende forberedelse til samtalen og manglende indsigt i opgaverne i stillingen.

Hvis ansøger kommer uforberedt, uden i det mindste at have set på skolens hjemmeside eller vide bare lidt om den kommune, de ansøger i.

Eller hvis ansøger taler dårligt om sin tidligere skole/chef/kolleger

Hvis man ud fra ansøgningen har en forventning til ansøgeren, og så det viser sig efter 5 min. at de ikke bliver indfriet. (I al fald på en negativ måde)

ansøgeren vidste ikke om jobbet var interessant - og en anden var totalt forvirret og uden relevante kompetencer

Dårligt forberedt ansøger.

ansøgeren var komplet uegnet

ansøger var ikke forberedt på stilling og ansættelsessted

Ansøger svarede modvilligt på spørgsmål

Ansøger manglede interesse for jobbet

Vedkommende var ikke motiveret for jobbet.

Fordi ansøger var totalt uforberedt og ikke vidste hvad hen søgte.

Andre gange virker ansøger umotiveret og usikker på om de ønsker stillingen, ofte fordi de ikke har sat sig ind i hvad skolen søger.

Grov kommunikationsbrist

Uforberedt, uinteresset ansøger

Ansøgeren havde ikke gjort sig klart hvorfor han/hun søgte netop min skole.

Hvorfor mener du, at den jobsamtale gik dårligt?

Jeg har oplevet mange dårlige samtaler. Fx når ansøger kommer for sent, er dårligt forberedt, virker mindre motiveret, når der er uoverensstemmelse mellem ansøgning og oplevelsen til samtalen.

Den der var til samtale var ikke kvalificeret, det var svært at holde en samtale kørende

Ingen fornemmelse for egen taletid hos ansøger

Fordi ansøgeren til en lærerstilling begyndte med at spørge til lønnen, ikke til jobbet.

Fordi ansøgeren, og det er sket flere gange, ikke havde forberedt sig ordentlig, og ikke havde noget at byde på, Så bliver tiden lang.

Forkert udvalgt ansøger - oftest mit ansvar

uklare forventninger fra ansøger

Mange faktorer

Dårlig forberedelse fra ansøgers side

Folk ikke er ordenlig forberedte

Ansøgeren var ikke new at kommunikere med

Ansøger ikke kompetent til den givne stilling.

Fordi den/de pågældende kandidater ikke havde forberedt sig og egentlig slet ikke var ansøger til jobbet ...

Ansøgeren ville gerne fra start fortælle os om hvordan vi skulle gennemføre samtalen

Kandidaten var uinteresseret og svarede undvigende på vores spørgsmål. Signalerede i sine udtalelser at personen ikke ville teamsamarbejde og at klasseledelse er at børn sidder stille og hører efter. Meget ureflekteret person i min optik,

Ansøger havde skrevet en fantastisk ansøgning, så vi glædede os rigtig meget til samtalen. Ansøgeren kom forpustet og rød i hovedet iført cykeltøj til samtalen - havde cyklet hertil ca. 40 km. Ansøger svarede udelukkende med et-stavellesord, og til sidst spurgte jeg direkte, om ansøger overhovedet var interesseret i stillingen? Ansøger kiggede ned i bordet og svarede ikke.

Det forkerte match blev klart efter 30 sek.

Kan skyldes at ansættelsesudvalget ikke skaber den gode samtale igennem de spørgsmål, der stilles.

Kan skyldes at ansøger ikke er forberedt på eller klar over hvad vedkommende har søgt.

Og sikkert andre ting også.

Vi har desværre indkaldt nogle kandidater der ikke ønskede at få jobbet.

Dette betød, at samtalen var meget kort, og uden indhold.

Ansøgeren var på ingen måde forberedt- hverken hvad angik elevgruppen, samarbejde med andre, tilstedeværelse på skolen, transportproblemer for ham så han kunne komme på arbejde.....

Ansøger var ikke forberedt

Hvis en ansøger kommer totalt uforberedt og ikke aner, hvor han/hun er til samtale.

Hvis en ansøger viser sig at være en helt anden, end ansøgningen giver udtryk for - vi havde engang en til samtale, han havde skrevet en meget velformuleret ansøgning og brugte nogle spændende vendinger, da jeg spurgte ind til disse vendinger, var det tydeligt, at vedkommende vist ikke selv havde skrevet den ansøgning.

Hvis en ansøger er aggressiv - vi oplevede en engang, som var så vred på sin tidligere arbejdsplads, at det kom til at fylde alt for meget, og vi havde svært ved at stoppe ansøgeren og få fokus på samtalen.

Ansøgere kan have en personlighed, der slet ikke passer ind - fx en som er så nervøs, at vedkommende hvisker eller råber og slet ikke lytter til de spørgsmål, der bliver stillet.

Det oplever vi desværre ofte:

-Ansøgeren var ekstrem nervøs

-Ansøgeren var ikke forberedt (mentalt)

-Ansøgeren var ikke forberedt (havde ikke kigget på hjemmesiden eller vidste knap nok, hvilket job, vedkommende havde søgt)

-Ansøgeren havde noget på hjertet, der var så vigtigt, at det prægede hele samtalen (fx jeg har haft en depression engang)

-Ansøgeren var en helt anden end den, der havde skrevet ansøgningen

-Ansøgeren kunne ikke svare på faglige spørgsmål i relation til stillingen (fx omkring klasserumsledelse)

Hvorfor mener du, at den jobsamtale gik dårligt?

Der har været flere mindre gode samtaler:

Der var ikke overensstemmelse mellem ansøgningens kompetence beskrivelser og samtalens udmeldinger.

Manglende engagement fra ansøger.

Ansøger er uforberedt

forkert tilgang til ansøger

Ansøgeren havde urealistiske forventer i forhold til kompetence!

Kemi

Den pågældende ansøger havde ikke begreb om hvilken skole det var der blev søgt til. Var Ikke i stand til at uddybe sine svar i forhold til tilrettelæggelse af undervisning og forældre samarbejde. Samt havde ikke en holdning til teamsamarbejde

Ansøger var MEGET nervøs

Ansøgningen lovede for meget i forhold til personen. Der var ingen grund til at indkalde til samtale

Fordi ansøgeren ikke var proaktiv i samtalen - svarene skulle "trækkes" ud af dem.

Som ansættelsesudvalg optrådte vi ganske uprofessionelle, ikke enige og virkelig dårligt forberedte.

Den aften lærte jeg en del om mine medansatte. Til næste samtale tog jeg styringen og efterlod langt mindre plads i samtalen til ansættelsesudvalget

Den forkerte person var indkaldt - navnesammenfald.

Ansøger virkede meget nervøs og havde svært ved at koncentrere sig.

Manglende overblik overhvad for en skole vi er, manglende blik for egen rolle ifht samarbejde/udvikling...

Det billede personen havde givet af sig selv i ansøgningen passede slet ikke overses med personen foran mig.

Ansøgeren var ikke forberedt og havde søgt en stilling som vedkommende ikke var interesseret i (fandt vi ud af undervejs i samtalen)

Det mærkes tydeligt hvis ansøgeren ikke har brugt tid på at sætte sig ind i jobbet.

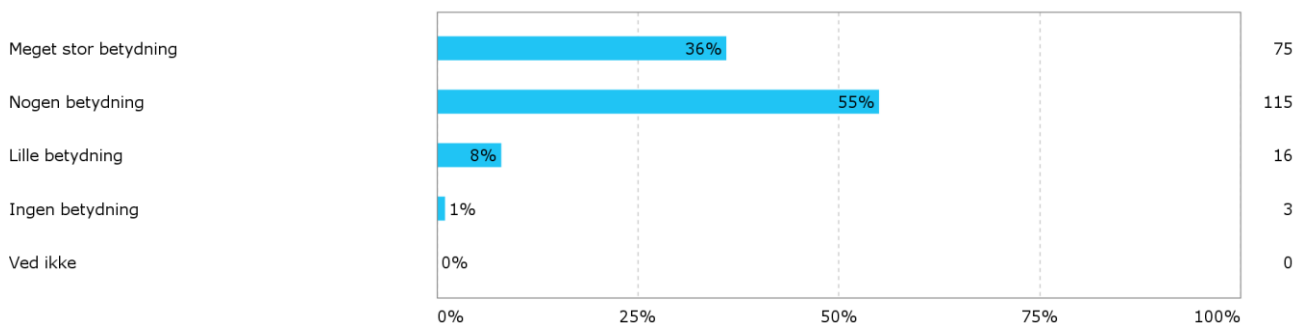
kandidaten var ikke motiveret

En afsøger, som reelt ikke var motiveret eller afklaret ift. at få jobbet

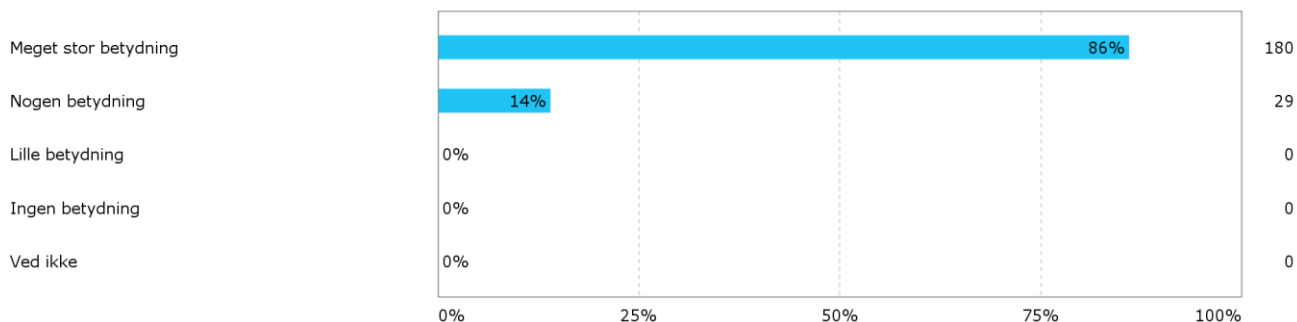
En særdeles introvert ansøger som til og med var meget nervøs kunne slet ikke give et andet billede af sig selv.

Manglende faglige og personlige kompetencer.

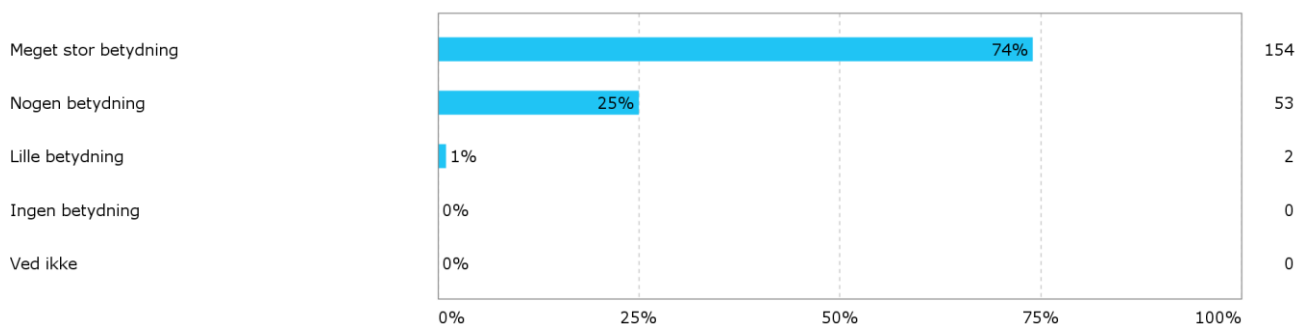
Hvor stor betydning har nedenstående, når I vælger den endelige kandidat? - Relevant erhvervs erfaring



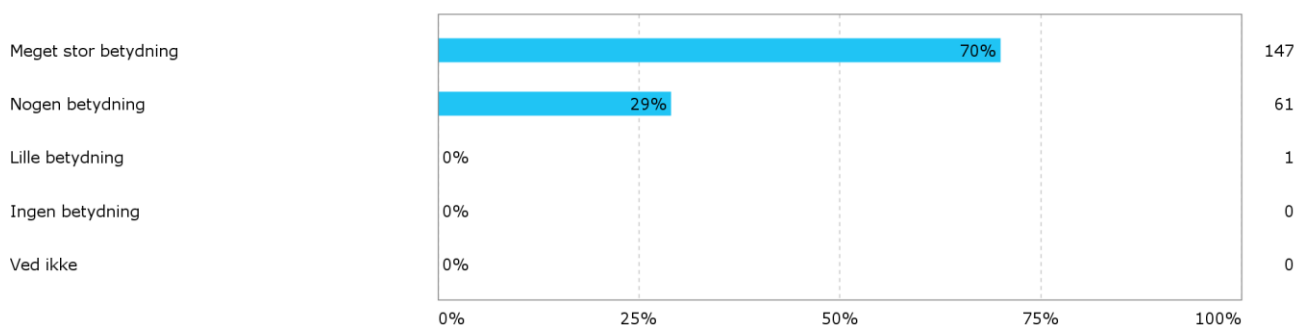
Hvor stor betydning har nedenstående, når I vælger den endelige kandidat? - Relevant uddannelse



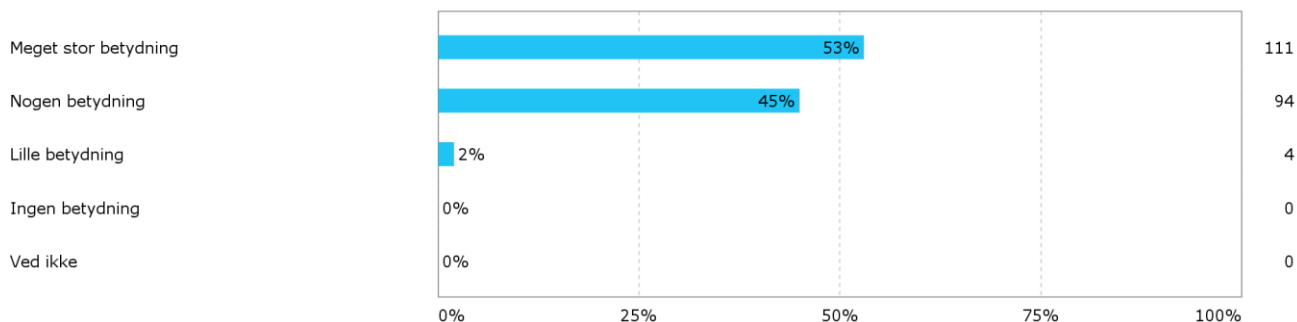
Hvor stor betydning har nedenstående, når I vælger den endelige kandidat? - Motivation for jobbet



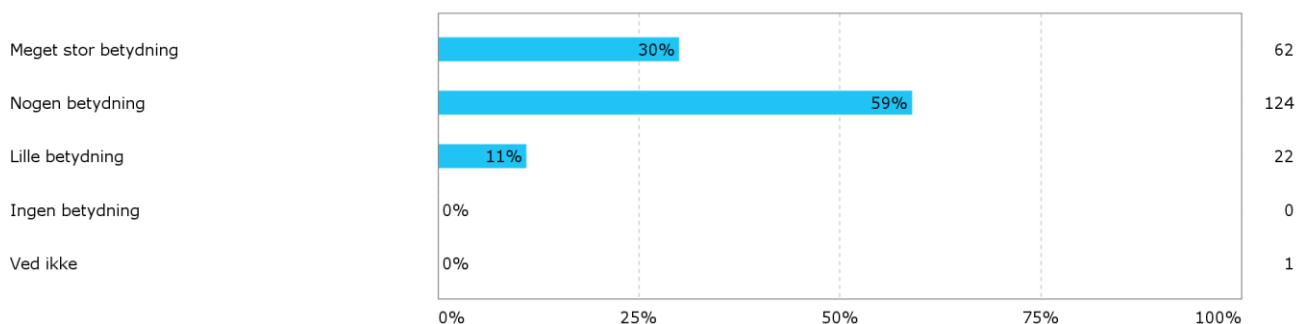
Hvor stor betydning har nedenstående, når I vælger den endelige kandidat? - Personlige kompetencer



Hvor stor betydning har nedenstående, når I vælger den endelige kandidat? - Personlig kemi til samtalen



Hvor stor betydning har nedenstående, når I vælger den endelige kandidat? - Gode referencer



Andet der har betydning, når I vælger den endelige kandidat?:

Personligheden spiller en stor rolle, og motivationen. Åbenhed.
Det afgørende er at kandidaten udstråler glæde over at arbejde med børn og at være lærer.

At vi fornemmer et menneske, der brænder for sagen.

Gode relationelle kompetencer

Viden om klsserumsledelse

Udviklingsorienteret

Proaktiv

engageret

Teamplyer

At ansøgeren har gjort sig den ulejlighed at undersøge, hvor han/hun søger hen. Har orienteret sig ved kolleger, som måske kender skolen, så de søger på et oplyst grundlag eller har som minimum studeret hjemmesiden

Personlig fremtoning og hygiejne er desværre også nødvendig at fremhæve. Hvis en kandidat slukker cigarettens på vej ind ad døren og lugter stærkt af røg, påvirker det samtalen.

Kemi, personlighed.

Eventuel tidligere lærerstuderende/vikar på skolen.

At vedkommende har sat sig ind i hvilken pædagogisk linje skolen kører - eller som minimum giver udtryk for enighed i den pædagogiske linje ved samtalen.

Hvad har kandidaten af kompetencer, der ligger udover det, der er efterspurgt i opslaget.

At det brænder igennem at ansøger har valgt at blive lærer fordi det er det vigtigste job i verden

Personlighed, gå på mod, humor

Hvorvidt vedkommende har søgt skolen specifikt og med et ønske om at være del af skolens udvikling.

Hvorvidt ansøger vurderes at kunne håndtere børne- og forældregruppen.

Andet der har betydning, når I vælger den endelige kandidat?:

Når en person indbydes til samtale så har de deres faglige kompetencer i orden. Det vi så søger i samtalen er den rette kemi og personlighed. De første tre min. er næsten afgørende for den jobsøgende.

Kan jeg se hende på lærerværelset ? Hvem kan hun få glæde af at arbejde sammen med?

Kan hun noget som vi mangler, eller bare en mere af samme slags ?

Hvorfor rejser de fra nuværende job ?

En der passer ind på skolen/i det team han/hun skal indgå i

Linjefagene

Vigtigt at vi kan se vedkommende som en positiv af personalegruppen, så vedkommende kommer til at trives i hverdagen.