

Hvad vil du helst have – en faglig eller en personlig kompetent medarbejder?

Af: *Susanne Teglkamp, Ledelsesrådgiver i Teglkamp & Co.* www.tegkamp.dk



Hvis du skal ansætte en ny medarbejder, er det dejligt, hvis du har en masse gode kandidater at vælge imellem. Men det kan også gå hen og blive lidt svært, hvis du i den sidste runde står med 2-3 rigtig gode kandidater og skal vælge imellem dem – særligt hvis de er ret forskellige.

Hvilken kandidat ville du vælge?

Jeg deltog for nyligt i en ansættelsesproces, hvor valget stod mellem to kandidater, hvoraf den ene var meget faglig stærk og den anden er langt stærkere på de personlige kompetencer. Lad mig sætte nogle flere ord på de to kandidater.

Den fagligt stærke kandidat:

Kandidaten havde mange års erfaring indenfor området og havde virkelig en tung faglighed. Han kunne gå lige ind i jobbet og næsten levere fra dag 1. Han kunne helt sikkert også tilføre organisationen et stort fagligt løft. Kandidaten var konkurrenceorienteret, dominerende, meget lidt lyttende og foretrak primært at løse opgaverne selv.

Den personligt stærke kandidat:

Kandidaten var relativ nyuddannet og havde kun få års erfaring. Den grundlæggende faglighed var i orden, men hun ville skulle have noget introduktion, inden hun var fuldt flyvefærdig i jobbet. Hun havde fagligt potentiale, der med tiden ville kunne udvikles til en faglig tung profil. Kandidaten havde stærke sociale kompetencer og var en teamspiller.



Hvilken kandidat ville du vælge?

Virksomheden var ikke i tvivl

Når det kom til stykket var virksomheden ikke i tvivl. De valgte den personligt stærke kandidat. De gjorde det, fordi de sad med en smertelig erfaring fra en tidligere ansættelse. Her havde man gået efter den fagligt stærke kandidat og erfaret, at vedkommende nok var dygtig men svær at arbejde sammen med. Selvom han havde stor faglig viden, så var han meget lidt tilbøjelig til at dele denne viden.

Min erfaring er også, at når den grundlæggende faglighed er i orden, så er de personlige kompetencer afgørende i forhold til en succesfuld ansættelse. Hvad kandidaten ikke har af faglighed ved ansættelsen, vil langt de fleste kunne lære. Det er straks sværere at ændre på den grundlæggende personlighed.

Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom i 2014: *Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem*. Se mere på www.tegkamp.dk

12 – 12 seminar – et ledelsesdøgn



Tag et døgn ud af kalenderen!

Man kan nå rigtig meget, hvis man tager et døgn ud af kalenderen, tager væk fra virksomheden og arbejder igennem med udvalgte temaer.

Teglkamp og Co. har stor erfaring med 12 – 12 seminarer

Teglkamp & co. har siden 2002 gennemført ledelsesseminarer med ledergrupper over hele landet inden for mange forskellige brancher både i den offentlige og i den private sektor.

Vi sikrer en god afvikling af seminaret og at der kommer konkrete resultater med hjem.

Hent brochure her: http://www.tegkamp.dk/12_12_moede.pdf