

Hvilke spørgsmål bør vi stille til en jobsamtale?

Dokument PP-FAQ-029-da · Version 1.0 · 24. september 2026

Stil spørgsmål, der viser, hvordan kandidaten løser de opgaver, jobbet faktisk rummer. Brug samme centrale temaer for alle kandidater og følg op med konkrete eksempler. Samtalen skal også give kandidaten et realistisk billede af rollen. Private forhold, som ikke er relevante for jobbet, bør ikke styre vurderingen.

Spørg til en virkelig situation

Bed kandidaten beskrive en opgave, hvor prioriteringer kolliderede. Hvad var personens eget ansvar? Hvilke muligheder blev overvejet? Hvad skete der, og hvad ville personen gøre anderledes? Den rækkefølge gør det lettere at skelne mellem en flot fortælling og konkret erfaring. Giv tid til eftertanke og præcisering.

Undersøg samarbejdet gennem eksempler

Spørg, hvordan kandidaten bad om hjælp, håndterede uenighed eller gav en dårlig nyhed til en kunde. Beskriv selv en reel udfordring i teamet. Undgå at bruge en løs fornemmelse af kemi som hovedkriterium. Forskelsbehandlings- og ligebehandlingsreglerne sætter rammer; graviditet og familieplaner må ikke bruges til at fravælge en kandidat. [1][2]

Lad kandidaten undersøge jer

Sæt tid af til spørgsmål om leder, prioriteringer, arbejdstid og succes i rollen. Fortæl ærligt, hvad der endnu er uafklaret. Hvis I overvejer et freelanceprojekt før fastansættelse, så drøft formål, betaling og evaluering åbent. Afslut med dato for tilbagemelding og en forklaring af eventuelle resterende trin.

Tre næste skridt

1. Vælg fælles spørgsmål med direkte forbindelse til stillingens vigtigste opgaver.
2. Bed om konkrete situationer, personens bidrag, resultat og læring.
3. Giv plads til kandidatens spørgsmål og aftal tydeligt den videre proces.

Kilder og videre læsning

[1] [Beskæftigelsesministeriet: Forskelsbehandlingsloven](#)

[2] [Beskæftigelsesministeriet: Ligebehandlingsloven](#)

Senest kontrolleret 24. september 2026. [Kort svar og relaterede spørgsmål](#).