



# Assessio kompetanserammeverk

## Lederkompetanser

Formålet med dette skjemaet er å hjelpe deg å definere hva slags **lederatferd og kompetanse** som er viktigst i rollen du rekrutterer til. Ved å vurdere hvor rollen ligger på de to dimensjonene nedenfor, får vi et tydelig bilde av **hvordan lederen forventes å jobbe og lede**.

### Slik gjør du:

- **Les gjennom beskrivelsene** for de fire lederretningene:
  - Strategisk
  - Operativ
  - Muliggjørende
  - Drivende
- **Vurder hvor rollen befinner seg** på hver akse:
  - **Oppgaver:** Er rollen mest strategisk (langsiktig og innovativ) eller mest operativ (planleggende og gjennomførende)?
  - **Relasjoner:** Er rollen mer muliggjørende (støttende og empatisk) eller mer drivende (målrettet og resultatorientert)?
- Svar gjerne på spørsmålene så konkret som mulig, med eksempler fra arbeidshverdagen, slik at vi får et realistisk bilde av hva som kreves for å lykkes i rollen og passe godt inn i teamet.
- Husk å lagre og sende skjemaet tilbake til avsender



# Assessio kompetanserammeverk

## Lederkompetanser

### Oppgaver

← Viktighet →

#### Strategisk lederskap

- Fokuserer langsiktig
- Identifiserer og griper muligheter
- Driver endring
- Støtter innovasjon og kreativitet
- Fokuserer aktivt på utvikling av teamet/organisasjonen

Ledere som har akkurat passe Strategisk lederskap er gjerne fremtidsrettet med evnen til å generere kreative og friske perspektiver. Disse lederne er ofte dyktige til å navigere i endring og er åpne for nye, og noen ganger ukonvensjonelle, ideer. Deres problemløsningsevne matches av en evne til å lære raskt og tilpasse seg selvstendig til nye og komplekse oppgaver.

#### Operativt lederskap

- Organiserer og koordinerer innsats
- Fokuserer på kortsiktige mål – planlegger
- Kontrollerer kostnader - gjennomfører
- Administrerer tid og ressurser effektivt
- Vurderer resultater og status i lys av gjeldende mål

Ledere som har akkurat passe Operativt lederskap jobber gjerne med en følelse av at det de gjør haster og er mer strukturerte og organiserte enn de fleste, noe som sikrer effektivitet. Disse opprettholder kontroll ved å ta veloverveide, analytiske beslutninger, og de har ofte en mer disiplinert tilnærming til risiko, og demper gjerne eventuelle impulsive tendenser de har.

### Relasjoner

← Viktighet →

#### Muliggjørende lederskap

- Delegerer – stoler på andre og gir plass
- Veileder og støtter
- Involverer – oppsøker og er åpen for innspill og påvirkning
- Fokuserer på felles/team-mål
- Gjør en ekstra innsats for å berolige andre

Ledere som har akkurat passe Muliggjørende lederskap hjelper og støtter teamet sitt. Disse viser genuin empati og omtanke for andre, og setter villig til side sine egne behov for å møte teamet sine. Deres varme og vennlige natur hjelper dem med å bygge sterke, empatiske relasjoner, og deres emosjonelle intelligens lar dem være i harmoni med andres følelser.

#### Drivende lederskap

- Tar styring – uttrykker tydelig hva de forventer av andre
- Setter utfordrende mål og pusher folk
- Gir instruksjoner og viser vei
- Tar beslutninger og tar risiko
- Har høye standarder for folk

Ledere som har akkurat passe Drivende lederskap er gjerne ambisiøse og engasjerte, de stiller høye forventninger til seg selv og andre, og de investerer betydelig innsats for å oppnå resultater. Disse er karismatiske og dynamiske, de tar villig ledelsen og inspirerer til handling. De håndterer flere oppgaver på en energisk måte og møter utfordringer med en viss risikovillighet.



# Assessio kompetanserammeverk

## Lederkompetanser

- **Hva er arbeidsoppgavene i denne rollen?**
- **Hva slags adferd eller oppførsel kreves av den ansatte for å lykkes i denne rollen?**
- **Hva skiller en ansatt som presterer godt fra en som presterer mindre bra?**
- **Hvilke personlige egenskaper verdsetter du mest i denne rollen?**
- **Beskriv kort hva slags type person som vil være et positivt tilskudd til teamet.**
- **Andre kommentarer?**