Checklista: kompetenser

Kryssa i de kompetenser du vill ha till din profil. För medarbetar- och specialistprofiler väljer du minst 4 beteendekompetenser, och minst en kompetens från varje domän. För ledarprofiler väljer du samtliga ledarskapskompetenser och avgör sedan prioritetsordning; då används inga beteendekompetenser.

Strategisk

BETEENDEKOMPETENSER

☐ Problemlösande

- Löser självständigt problem
- Hanterar komplexitet och koncept effektivt
- Antar ett helhets- och helikopterperspektiv
- Identifierar snabbt orsakssamband
- Använder kunskap och erfarenhet på ett flexibelt sätt

☐ Affärsmässighet

- Söker aktivt marknads- och omvärldsinformation
- Identifierar och är snabb att agera på affärsmöjligheter
- Redo att ta risker för att utveckla verksamheten
- Genererar idéer och lösningar som adresserar framtida kundbehov
- Fokuserar energi och resurser på projekt och uppgifter som ger ett mervärde för verksamheten

☐ Driver förändring

- Ifrågasätter status quo
- Bidrar med många nya idéer
- Närmar sig problem och frågor från nya infallsvinklar
- Föreslår förbättringar av befintliga arbetssätt
- Söker nya perspektiv och idéer för att stimulera kreativitet och innovation

☐ Flexibilitet

- Har ett lösningsorienterat förhållningssätt
- Hanterar oväntade händelser på ett flexibelt sätt
- Förändrar beslut och prioriteringar när det krävs
- Ser möjligheter med förändring, inte låst vid hur saker fungerar idag
- Söker möjligheter att bidra till förändringar

LEDARSKAPSKOMPETENS

☐ Strategiskt ledarskap

- Fokuserar långsiktigt
- Identifierar och tar vara på möjligheter
- Driver förändring
- Stödjer innovation och kreativitet
- Är fokuserad på att utveckla teamet/organisationen

Drivande

BETEENDEKOMPETENSER

☐ Influerar och inspirerar

- Uttrycker sina åsikter och försöker påverka konversationer
- Står upp för och beredd att driva sina åsikter
- Försöker aktivt få med sig andra i olika riktningar och beslut
- Presenterar egna idéer med entusiasm och beslutsamhet
- Är inte rädd för att gå i diskussion med andra

☐ Nätverkande

- Har många kontaktpunkter i och utanför den egna organisationen
- Tar initiativ till att utveckla nya relationer
- Upprätthåller en synlig och tillgänglig social profil
- Söker aktivt kontakt med andra
- Agerar bekvämt och säkert i sociala situationer

☐ Initiativtagande

- Tar nya initiativ inom och utanför det egna arbetsområdet
- Sätter igång nya projekt och får saker att ske
- Agerar på eget initiativ
- Fattar självständiga beslut
- Är bekväm med att agera i situationer där allt inte kunnat planerats

☐ Drivande, ambitiös

- Tävlar och sätter upp höga mål
- Arbetar hårt för att uppnå bättre resultat än andra
- Arbetar i ett högre tempo
- Reagerar positivt på utmaningar
- Letar aktivt efter möjlighet att anta nya utmaningar och utveckla sin prestation

LEDARSKAPSKOMPETENS

☐ Drivande ledarskap

- Tar ansvar – uttrycker tydligt vad som förväntas av andra
- Sätter upp utmanande mål och pushar andra
- Ger riktning och visar vägen
- Fattar beslut och tar risker
- Håller andra ansvariga att nå resultat

Ikonerna förklaras längst ner på nästa sida.

Checklista: kompetenser, forts.

Möjliggörande

BETEENDEKOMPETENSER

☐ Ödmjukhet

- Söker och agerar på feedback
- Litar på och använder andras kompetens
- Förhåller sig till andra på ett öppet och accepterande sätt
- Tar andras input och åsikter på allvar
- Visar en medvetenhet om sina egna styrkor och svagheter

☐ Samarbete

- Anpassar sig till och hjälper andra
- Bryr sig om andra och deras bekymmer
- Skapar utrymme för andra att kunna bidra med input/kompetens och bygger vidare på den
- Delar information och expertis för att uppnå teamresultat
- Samverkar, i motsats till konkurrerar, med andra

☐ Kommunikation

- Kommunicerar öppet och ärligt
- Adresserar kritiska och svåra ämnen på ett direkt sätt
- Hanterar saker öppet och omedelbart, med de berörda personerna
- Ger andra utrymme att uttrycka sina åsikter
- Ger andra feedback regelbundet

☐ Serviceinriktad

- Identifierar och är snabb på att respondera på kundbehov
- Engagerar sig i kunders problem
- Fokuserar på att få kunder att känna sig välkomna
- Värderar beslut och åtgärder utifrån hur de kommer påverka kunder
- Söker kontinuerligt feedback från kunder

LEDARSKAPSKOMPETENS

☐ Möjliggörande ledarskap

- Delegerar – litar på andra och ger dem mandat
- Coachar och ger stöd
- Involverar – söker och är öppen för andras input
- Fokuserar på de gemensamma målen
- Fokuserar på att få andra att känna sig trygga och avslappnade

Operativ

BETEENDEKOMPETENSER

☐ Integritet

- Vill göra saker och ting på rätt sätt
- Håller sig till satta regler, rutiner och processer
- Anpassar sig till rådande kultur och förväntningar
- Hanterar information på ett varsamt sätt
- Anpassar sig till och prioriterar organisationens/teamets intressen framför egna mål

☐ Resultatorienterad

- Fokuserar på att nå uppsatta mål och motsvara förväntningar
- Reagerar med ökat fokus och uthållighet när något går fel eller stör
- Arbetar hårt för att nå mål inom satt tidsram – målinriktad
- Arbetar hårt för att utvecklas
- Fokuserar på att bibehålla produktivitet

☐ Planerar och strukturerar

- Säkerställer att arbete sker på ett strukturerat sätt från början till slut
- Skapar realistiska förväntningar
- Bryter ner arbete i processteg och delmål
- Är detaljfokuserad och noggrann
- Förutser problem

☐ Stresstålighet

- Visar tilltro till sin egen förmåga att hantera utmaningar
- Hanterar det dagliga arbetet på ett adaptivt och självsäkert sätt
- Tar sig samman efter besvikelser
- Håller sina känslor i schack när trycket ökar
- Hanterar kritik/bakslag utan att bli defensiv eller irriterad

LEDARSKAPSKOMPETENS

☐ Operativt ledarskap

- Organiserar och samordnar insatser
- Fokuserar kortsiktigt – genomför och slutför
- Kontrollerar kostnader
- Är noggrann och sparsam med tillgängliga resurser
- Följer upp och utvärderar resultat och status gentemot satta mål

GMA (Matrigma)
Kompetensen mäter generell mental förmåga.

Potential (MAP)
Kompetensen mäter potential.

Båda ikonerna
Kompetensen mäter både GMA och potential.