

Oversikt over kompetanserammeverket

Medarbeiderkompetanser

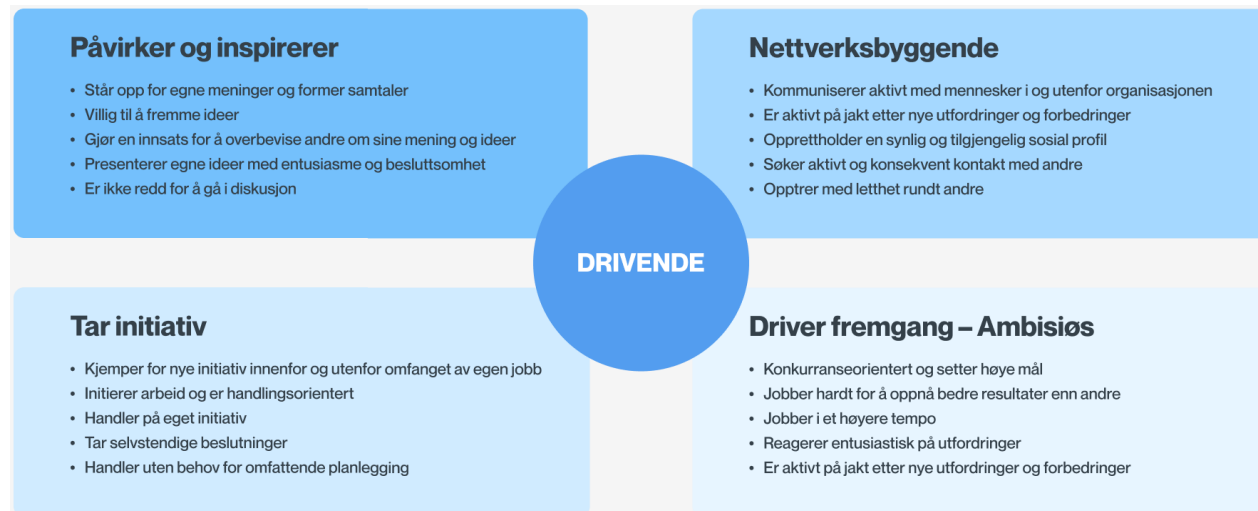
Assessio sitt kompetanserammeverk består av 16 medarbeiderkompetanser, 4 i hvert kompetanseområde.



Strategiske kompetanser



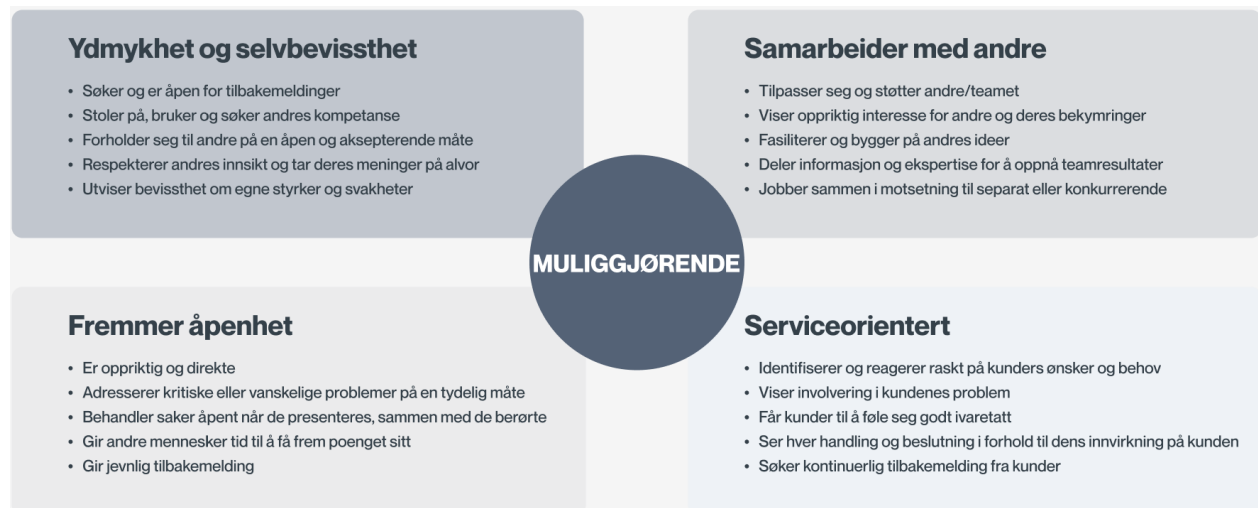
Drivende kompetanser



Operative kompetanser



Muliggjørende kompetanser



Lederkompetanser

Kompetanserammverket har fire lederkompetanser.



Drivende ledelse

- 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.



Akkurat passe

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 med en viss risikovillighet.

Muliggjørende lederskap

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



Personer som utviser 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.

Operativt lederskap

- Organiserer og koordinerer innsats.
- Fokuserer på kortsiktige mål – planlegger og gjennomfører.
- Kontrollerer kostnader.
- 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 strukturert og organisert 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. Deres strategiske problemløsningsevner tillater dem å tilpasse seg nye utfordringer på en effektiv måte.

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.

Kompetanseskårer

Kompetanseskåre indikerer potensial for atferd, eller hvor sannsynlig det er at noen utfører en bestemt atferd. Høyere skåre indikerer at den tilknyttede atferden til kompetansen er lettere for en person, at det er noe de har en naturlig tendens til å gjøre, og at det krever mindre energi av dem. Dette betyr at de kan utføre atferden selv under mer krevende omstendigheter.

Beregning av kompetanseskåre

Potensialet for atferd, og dermed kompetanseskåren, er basert på personlighet og intelligens. Disse måles ved hjelp av MAP og Matrigma. MAP- og Matrigma-skalaene er på ulike måter knyttet til de fire prestasjonsområdene og deres kompetanser innenfor kompetanserammeverket. Dette forholdet definerer hvordan kompetanser, og til slutt linser, blir skåret.

Som vist i bildet nedenfor, er spesifikke personlighetsfasetter og generell mental evne (GMA) vektlagt ulikt i hver kompetanseskåre. Dette skyldes at for enkelte kompetanseatferder kan en personlighetsfasett være svært viktig, mens den for andre kan være mindre betydningsfull, eller ikke relevant i det hele tatt.

