

KOMPETENSVÄLJAREN 2.0

Kompetensmodell PiC 43

HUCAMA
HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Kund:	Datum:
Ansvarig konsult:	
Rekrytering, roll:	

Mål:

Målsättningen med en kompetensbaserad kravprofil är välja **max 6 stycken kritiska/avgörande kompetenser (av totalt 43)**, för att i en intervju-/bedömningssituation kunna fokusera endast på det som är relevant för tjänsten i fråga. Ett fel som ofta görs i samband med kravprofiltagning är att "allt" bedöms som viktigt. Genom att fokusera på tjänstens mest avgörande målsättningar kan man bryta ner kravprofilen i ett fåtal kritiska beteenden. Då blir kandidatbedömningen objektivt mätbar och resultatet jämförbart."

Process:

- 1) välj bort/kryssa i de kompetenser som ej är relevanta för aktuell tjänst (ej relevant)
- 2) kryssa i de 12 stycken viktigaste kompetenserna för aktuell tjänst (önskvärt eller avgörande)
- 3) prioritera nu ner dessa 12 kompetenser till 6 stycken avgörande (avgörande)

Välj de avgörande beteendekompetenserna som krävs för att nå arbetsmålen. Vänligen markera max 6 st "avgörande" kompetenser nedan.

KOMPETENS	KOMPETENSBESKRIVNING	Kryssa i (X)		
		Avgörande	Önskvärt	Ej relevant
1. Ledarskap	Ger klara riktlinjer och tydliggör förväntningar på andra, på eget initiativ.			
2. Coaching	Bidrar till anställdas/kollegors utveckling, på eget initiativ.			
3. Gruppleaderskap	Sätter upp riktlinjer och vägleder ett team/grupp, på eget initiativ, på ett sätt som säkerställer optimala team-/gruppresultat.			
4. Delegering	Delegerar på eget initiativ och ger andra beslutsmandat.			
5. Planering och organisering	Planerar och organiserar sitt arbete effektivt, självständigt och på eget initiativ, i samråd med andra när det krävs.			
6. Ledningskontroll	Övervakar självständigt utvecklingen av projekt/aktiviteter, rapporterar relaterat till dessa och förutser potentiella störningar i utvecklingen.			
7. Entreprenörskap	Vidtar självständigt åtgärder för att förverkliga möjligheter avseende försäljning av produkter och tjänster.			
8. Marknadsinriktning	Drar nytta av sin kunskap gällande marknads- och teknikutveckling, på eget initiativ, och delar med sig av denna kunskap till anställda och kollegor.			
9. Kundinriktning	Jobbar aktivt med att identifiera kundernas behov och tar fram lämpliga förslag, på eget initiativ.			
10. Nätverkande	Bygger självständigt upp relationer och nätverk och använder dessa för att nå sina mål.			
11. Problemanalys	Samlar in och väljer självständigt ut relevant information från olika källor, på eget initiativ. Gör kopplingar och strukturerar information.			
12. Bedömning	Tar en rad åsikter och fakta i beaktande när han/hon bildar sig en uppfattning.			
13. Beslutsamhet	Fattar självständiga beslut eller skrider till handling, även om all information ännu ej finns tillgänglig.			
14. Vision	Tar självständigt fram förslag i linje med vision och strategi för sin egen del av organisationen.			

KOMPETENS	KOMPETENSBEKRIVNING	Kryssa i (X)		
		Avgörande	Önskvärt	Ej relevant
15. Verksamhetsinsikt	Tar hänsyn till de olika intressen som finns i de olika delarna av organisationen, på eget initiativ.			
16. Omvärldsorientering	Drar självständigt nytta av sin kunskap om extern utveckling (social, politisk och ekonomisk) och delar denna kunskap med anställda/kollegor.			
17. Inlärningsförmåga	Tillämpar ny information och idéer på eget initiativ.			
18. Kreativitet	Kommer aktivt med nya idéer eller lösningar baserat på befintliga metoder.			
19. Egen organisering	Organiserar och prioriterar sina egna uppgifter självständigt med fokus på att nå överenskomna mål så effektivt som möjligt.			
20. Muntlig kommunikation	Anpassar sitt språk och sina förklaringar till andra människor, på eget initiativ, och stödjer meddelanden med beteenden och kroppsspråk.			
21. Muntlig presentation	Formar struktur och innehåll i presentationer till sin publik; anpassar innehåll och struktur så väl som kroppsspråk och hans/hennes ansiktsuttryck relaterat publikens gensvar.			
22. Skriftlig kommunikation	Skriver självständigt meddelanden som är korta, kärnfulla och anpassade till hans/hennes läsare.			
23. Lyhördhet	Ställer frågor till andra, med hänsyn tagen till deras icke verbala signaler, och lyckas få en tydlig uppfattning om vad som sker med den andra personen i fråga.			
24. Känslighet	Utforskar noggrant andra personers mål, känslor, behov och idéer och bemöter dessa med takt och förståelse.			
25. Övertalningsförmåga	Skaffar sig en god förståelse för andra människors utgångspunkt och anpassar sitt budskap efter detta.			
26. Förhandlande	Visar sin förhandlingspartner, på eget initiativ, att han/hon är fokuserad på en win-win lösning.			
27. Påverkan	Motiverar människor med smittande entusiasm och gör självständiga, godtagbara uttalanden.			
28. Lagarbete	Jobbar med andra människor gentemot gemensamma resultat, på eget initiativ.			
29. Social förmåga	Kommer lätt in i diskussioner, på eget initiativ, med människor som han/hon ej mött tidigare, och fördjupar sig i konversationer inom en rad ämnen.			
30. Anpassningsförmåga	Anpassar självständigt och på eget initiativ sina aktiviteter och beteenden när förändringar gör det nödvändigt.			
31. Stresstålighet	Fortsätter att prestera effektivt under hård tidspress och i händelse av motstånd, motgång och besvikelse, delvis genom att prioritera självständigt och på eget initiativ.			
32. Självständighet	Vidtar självständigt åtgärder som är baserade på den egna övertygelsen snarare än en önskan att tillgodose andras behov.			
33. Ihärdighet	Fortsätter att arbeta och ta nya initiativ i syfte att nå ett mål, genom att ta fram nya argument eller genom att kritisera andra människors ställningstaganden (om nödvändigt).			

KOMPETENS	KOMPETENSBEKRIVNING	Kryssa i (X)		
		Avgörande	Önskvärt	Ej relevant
34. Flexibilitet	Skaffar sig en god insikt om andra människor och anpassar sin beteendestil för att uppnå mål.			
35. Initiativ	Vidtar åtgärder, självständigt och på eget initiativ.			
36. Perfektionism	Tar på sig extra uppgifter som inte är en direkt del av hans/hennes yrkesansvar och åstadkommer jobbmässiga förbättringar på eget initiativ.			
37. Ambition	Söker aktivt efter nya ansvarsområden och möjligheter att lära och utvecklas; gör extra åtaganden avseende aktiviteter som är av särskild vikt för hans/hennes organisation.			
38. Personlig utveckling	Investerar i hans/hennes personliga utveckling, självständigt och på eget initiativ.			
39. Integritet	Tar personligt ansvar för hans/hennes handlingar och är ärlig gentemot interna och externa parter gällande risker och möjligheter, utan att gå utanför ramarna för det konfidentiella.			
40. Disciplin	Visar att han/hon är välinformerad om organisationens policys och procedurer, tar ansvar för dem och tar dem i beaktande även under hård arbetspress eller när det föreligger konflikt med egna intressen.			
41. Företagslojalitet	Anpassar sitt beteende efter de mål, prioriteringar och den kultur som råder i hans/hennes (del av) organisation(en).			
42. Resultatnriktning	Sätter självständigt ambitiösa mål och når dem.			
43. Kvalitetsinriktning	Tar fram förslag och vidtar åtgärder i syfte att öka kvaliteten på produkter och service, på eget initiativ.			