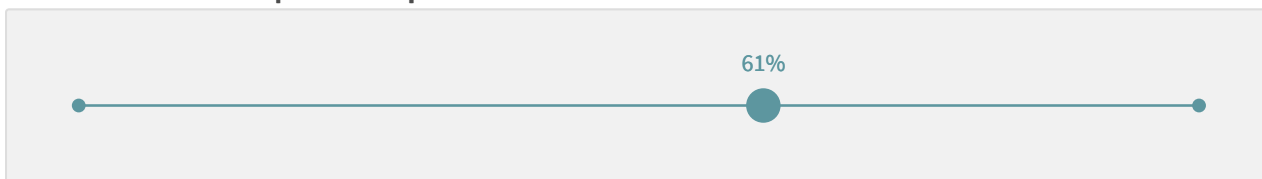


Kompetanserapport

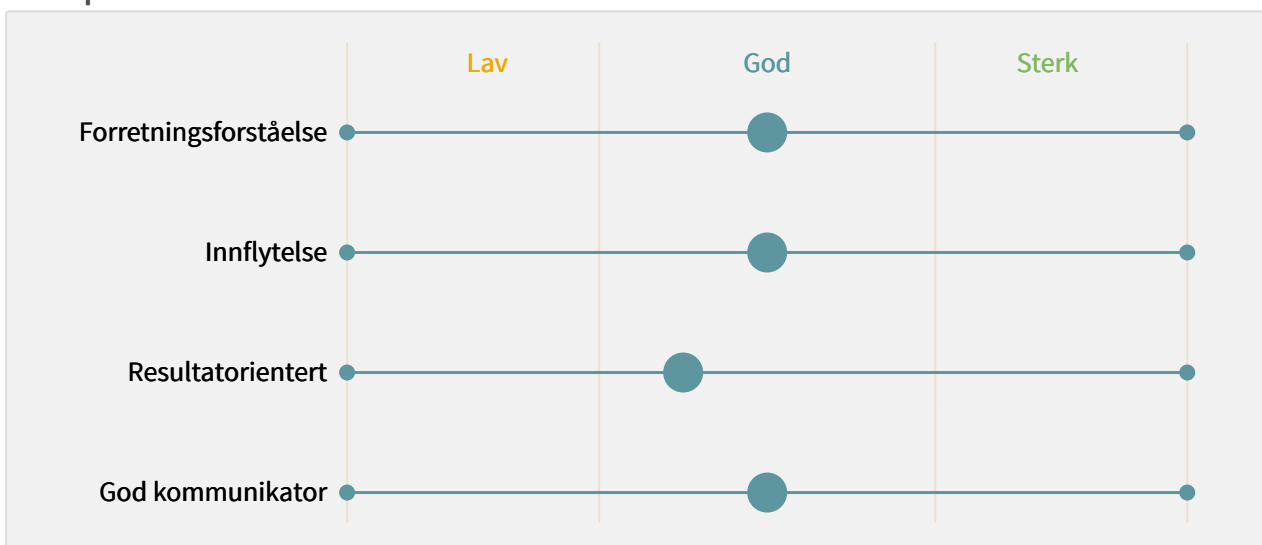
Kandidat:

Sammenfatning

Match med kompetanseprofil



Kompetanseskårer



Forretningsforståelse

Match-skåre



Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Ikke være kunnskapsrik eller oppdatert når det gjelder nåværende og framtidige retningslinjer, trender, teknologi og informasjon som påvirker vedkommendes forretningsområde og organisasjon.
- Anvende taktikker og målsettinger uten tydelige koblinger til forretningsstrategiene.
- Kjempe for saker som er dømt til å mislykkes.
- Ta et tydelig standpunkt i saker som er mindre viktige.
- Bli oppfattet som taktisk, snever og en som ser nye muligheter som sannsynlige fiaskoer.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Utnytte seg av muligheter på områder der vedkommende har noe kunnskap eller erfaring fra før.
- Være klar over sin egen avdelings målsetning og hvordan denne passer inn i organisasjonens overgripende målsetning.
- Anvende taktikker og målsettinger som er i tråd med forretningsstrategiene.
- Ta et tydelig standpunkt når en beslutning har en vesentlig innvirkning på virksomheten.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Ta beslutninger og iverksette tiltak basert på vedkommende avdelings mål samt organisasjonens overgripende mål.
- Oversette forretningsstrategier til tydelige mål og taktikker
- Vite hvilke kamper som er verdt å kjempe, og jobbe hardt for de rette sakene.
- Ta kalkulert risiko og fange opp nyskapende og kreative muligheter i markedet.

Innflytelse

Match-skåre



Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Ikke fremme idéer eller forslag til toppledelsen.
- Ikke være i stand til å etablere troverdighet eller tillitt hos andre.
- Ikke sette mål for andre.
- Bli oppfattet som mer opptatt av å jobbe med egne oppgaver enn å ta seg tid til å strukturere og lede andres arbeid.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

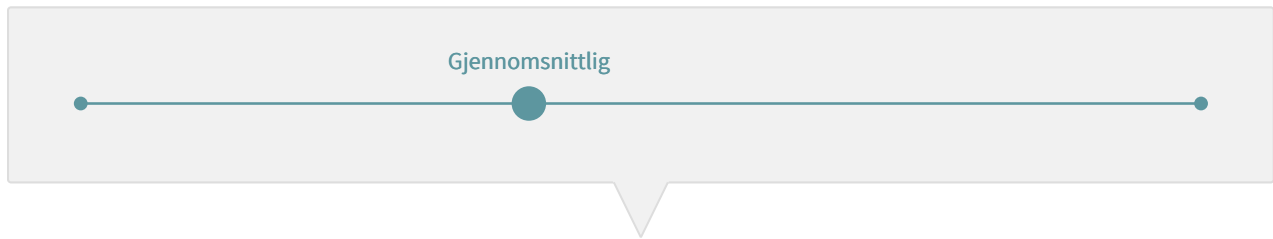
- Benytte seg av en solid mengde fakta og klar kommunikasjon for å få andres oppmerksomhet og vurderinger.
- Gi uttrykk for meninger og innspill når en er direkte involvert eller påvirket.
- Bidra med forslag til toppledelsen hvis muligheten oppstår.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Bruke egnet kommunikasjonsstil og timing for å vinne andres oppmerksomhet og respekt.
- Påvirke beslutningene til ledelse på høyere nivå gjennom å påpeke forskjellige løsninger.
- Vise retning i prosjekter og bruke en felles plattform for å oppnå aksept for idéer og samarbeidsvilje fra andre.

Resultatorientert

Match-skåre



Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Arbeide flittigere kun når en blir eksplisitt oppfordret til det.
- Være fornøyd med status quo, forsøker ikke å oppnå bedre resultater eller mer effektive måter å arbeide på.
- Gi opp for lett eller gå videre til noe som er lettere.
- Bli oppfattet som nølende når det gjelder å anstrenge seg ekstra i møte med hindringer, og kan nøye seg med mindre enn det opprinnelige målet.
- Ikke stille utfordrende forventninger til seg selv eller andre.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Arbeide hardere eller gjøre mer for å oppnå bedre resultater eller mer effektive måter å arbeide på.
- Være villig til å utfordre status quo for å forbedre arbeidsprestasjonene.
- Sette noenlunde utfordrende standarder og forventninger til seg selv og andre.
- Godta et nederlag først etter gjentatte forsøk.
- Vise moderat nivå av handlekraft og energi når det gjelder å påbegynne prosjekter og oppnå resultat.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Arbeide ekstremt hardt og være villig til å legge ned ekstra tid for å bli den beste og oppnå høyest mulig standard.
- Etablere veldig høye standarder og forventninger til seg selv og andre.
- Raskt endre atferd for å oppnå mål eller overvinne motstand.
- Vise handlekraft - ikke akseptere feil og ofte prøve ut nye metoder for å forbedre resultatene.

God kommunikator

Match-skåre

Gjennomsnittlig

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Bli oppfattet som en som avbryter andre og fullfører setningene deres hvis de nøler.
- Avbryte andre for å komme med en uttalelse, løsning eller avgjørelse.
- Kun gi uttrykk for meninger som er i samsvar med andres.
- Være defensiv eller ikke mottagelig for tilbakemeldinger, ikke forandre atferd.
- Gi negative tilbakemeldinger på en kamuflert måte eller ikke det det hele tatt.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Gi uttrykk for egne meninger selv om de avviker fra andres.
- Til tider søke tilbakemeldinger fra andre og akseptere disse hvis de er i tråd med egen oppfattelse.
- Kan gjennomføre noen atferdsendringer basert på innspill fra andre.
- Gi ærlige og direkte tilbakemeldinger, men kan prøve å unngå veldig følsomme eller vanskelige temaer.

Typisk atferd knyttet til denne skåren er å

- Uanstrengt kunne formidle tydelig informasjon.
- Lytte effektivt.
- Først søke å forstå, deretter å bli forstått.
- Oppmuntre andre til å gi uttrykk for meninger som er unike eller motsatte av de andres i gruppen.
- Gi ærlige og direkte tilbakemeldinger, ikke være redd for å ta opp følsomme temaer og arbeide for å finne løsninger.

Utviklingsprogram

Utviklingsdelen utgår fra den kompetansebaserte bedømmelsen. Målet med denne delen er å gjøre både kort- og langsiktig utvikling mer håndterbar gjennom å påpeke både utviklingsatferd og -oppgaver for de utvalgte kompetansene. Les igjennom dem og velg ut den type atferd og de aktiviteter som er viktige for at dine ferdigheter skal være konkurransedyktige i dag og i framtiden.

Resultatorientert

Utviklingsatferd

- Tenk på forskjellige veier å gå for å oppnå det samme resultatet. For eksempel - for å få gjennomslag for en beslutning kan du ha et møte med din leder, viktige interessenter eller legge fram problemet for teamet ditt. Vær villig til å involvere alle hvis det oppstår hindringer.
- Utfør alltid 10 % av alle prosjekter umiddelbart, slik at du bedre kan beregne hva som kreves for å gjennomføre dem.
- Alltid påregn at alt tar lengre tid enn du tror det kommer til å ta.
- Sett høyere mål - det er vanligvis en god måte å prestere bedre på.
- Ha en fremdriftslogg eller en "to do"-liste. Prøv å delegere eller bytte bort de oppgavene som ikke lengre motiverer deg. Gjennomfør først de oppgavene du liker minst for bli ferdig med dem.

Utviklingsaktiviteter

Ta del i prosjekter/team som fokuserer på ett av følgende temaer:

- Håndtering av oppgaver med kort tidsfrist, press ovenfra, høy synlighet og ansvar for kritiske beslutninger.
- Å ta ansvar for et krevende prosjekt, der andre som tidligere har prøvd mislyktes.
- Å løse et problem i en konflikt mellom to personer, enheter, områder, funksjoner eller lignende.
- Arbeid med krisehåndtering.

God kommunikator

Utviklingsatferd

- Lytt uten å avbryte. Still oppklarende spørsmål. Gjenta hva den andre har sagt for å vise at du har forstått. Kom ikke alltid med råd eller løsninger såfremt det ikke er åpenbart at den andre personen ønsker å vite hva du hadde gjort.
- Ikke avbryt andre eller fullfør setningene for dem.
- Still flere spørsmål enn du gjør i dag, og fortsett med det til andre signaliserer at de føler at du virkelig lytter.
- Når det gjelder de som er utydelige eller som du ikke har tid til å lytte til, oppsummer hva du har hørt og be dem om å være mer kortfattet neste gang.
- Spør noen du stoler på hva det er du gjør når de oppfatter det som at du ikke lytter. Jobb med å kvitte deg med denne avvisende, ikke-verbale atferden.

Utviklingsaktiviteter

Ta del i prosjekter/team som fokuserer på ett av følgende temaer:

- Håndtering av ansatte som mangler adekvat erfaring, som presterer dårlig eller motsetter seg endringer.
- Påvirkning av medarbeidere, høyere ledelse eller andre nøkkelpersoner som ikke svarer til deg.
- Å studere konkurrentenes innovative praksis, prosesser, produkter eller tjenester, og presenter en rapport med forslag til endringer.
- Å jobbe noen skift i telemarketing- eller kundeserviceavdelingen med å håndtere klager og forespørsler fra kunder.
- Å delta på et kurs om selvbevissthet/selvurdering.

Innflytelse

Utviklingsatferd

- Ta et standpunkt i en sak, selv om standpunktet kan være sensitivt eller upopulært.
- Få innspill fra andre. Spør dine ansatte om hva de setter pris på hos deg som person og hva de ville foretrekke at du endrer på.
- Deleger oppgaver.
- Spør personer du jobber med om å gi deg en liste over de oppgavene du utfører selv og som de tror at de kunne utført med godt resultat.
- Sett klare mål for andre og led arbeidet deres.
- Bruk "vi" oftere enn "jeg", feir framganger med andre
- Se etter én eller to personer rundt deg som andre oppfatter som gode ledere. Studer dem. Hva gjør de som du ikke gjør? Hva gjør du som de ikke gjør.

Utviklingsaktiviteter

Ta del i prosjekter/team som fokuserer på ett av følgende temaer:

- Påvirkning av medarbeidere og ledere på høyere nivå, samt andre nøkkelpersoner som du ikke har autoritet over.
- Håndtering av ansatte som mangler adekvat erfaring, presterer dårlig eller motsetter seg endringer.
- Å sette sammen et multifunksjonelt prosjektteam som skal takle et vanlig forretningsproblem eller dilemma.
- Å lede en gruppe motvillige personer med lav arbeidsmoral gjennom et upopulært prosjekt eller en endring.
- Å lede en gruppe personer med lav kompetanse eller dårlige prestasjoner gjennom en oppgave de ikke hadde klart på egenhånd.
- Å gi en gruppe et prosjekt med kort tidsfrist.
- Å lede en gruppe personer der du er ekspert på området og de ikke har samme kompetanse.