

Masters Kompetens- ramverk

*Beteenderamverk för
rekrytering och utveckling*

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

MASTERS KOMPETENSRAMVERK SOM STÖD I DIN INTERVJU.....	3
SYFTE.....	3
HUR GÖR MAN?	3
VAD BLIR RESULTATET?	3
KOMPETENSER	4
PÅVERKAN.....	5
ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA.....	6
SAMARBETE	7
EFFEKTIVITET	8
LEVERANS.....	9
EFTERLEVNAD.....	10
SNABBTÄNKTHET	11
INNOVATION.....	12
SAMMANSTÄLLNING KRAVUPPFYLLNAD	13

MASTERS KOMPETENSRAMVERK SOM STÖD I DIN INTERVJU

Masters Kompetensramverk består av ett antal kompetenser eller beteenden som är korrelerade till den sk femfaktormodellen eller Big5, som är den personlighetsteori som är mest efterforskad och som idag är den teori som många seriösa personlighetstester bygger på. Masters personlighetstest OPTO bygger på Big5 och innehåller underlagets mätområden och kan med fördel fyllas i av dina kandidater inför din intervju för att du ytterligare ska få besked om kravuppfyllnad,

SYFTE

Syftet med underlaget är att strukturera dina intervjuer kring personliga och mjuka kompetenser som är viktiga för rollen, sk "soft skills". Du väljer frågeställningar som mäter dessa kompetenser och som man kan ställa till samtliga kandidater i en rekryteringsprocess som man väljer att intervjua. Svaren som du får under intervjun, samt kandidatens testresultat, ger dig ytterligare information och ett underlag för bedömning som är relevant utifrån kraven.

HUR GÖR MAN?

- ⇒ Välj ut tre eller fyra av de 8 dimensionerna som du anser vara viktiga för rollen på nästa sida.
- ⇒ Gå till aktuell dimensionssida och välj ut frågor som du ställer till samtliga kandidater i samma rekryteringsprocess.
- ⇒ "Betygssätt" kravuppfyllnaden för dina kandidater. Använd sista sidan i underlaget för att sammanställa din bedömning.

VAD BLIR RESULTATET?

Resultatet av din bedömning blir kravspecifik och kompetensbaserad. Notera att du bör ha fokus på hur kandidaten matchar kraven och inte om "Ahmed känns bättre än Justina", Ju högre matchningsgrad desto högre kvalificering för rollen. Text om det är önskvärt att man kan utöva en hög grad av Påverkan så väljer du frågor från sida 5 och lyssnar in hur kandidaten resonerar och avgör om svaren motsvarar de krav som satts upp. Om en kandidat upplevs ha för låg grad av påverkan i relation till kraven får hen en lägre poäng än den kandidat som upplevs uppfylla de krav du har satt.

Efteråt kan andra bedömningar göras i termer av hur kandidaten matchar företaget, teamet eller andra parametrar som är viktiga.

KOMPETENSER

(välj 3-4 kompetenser som är viktiga för rollen)

☐

PÅVERKAN (sid 5)

Består av aspekterna bestämdhet, kommunikation och självförtroende. En hög grad av påverkan innebär att man tar ledning, kommunicerar övertygande och har ett gott självförtroende i alla typer av sociala situationer.

☐

ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA (sid 6)

Består av stabilitet och stresshantering. En hög grad av återhämtningsförmåga innebär att man håller huvudet kallt i alla situationer och kan enkelt hantera press.

☐

SAMARBETE (sid 7)

Består av aspekterna altruism, nätverkande och tillit. En hög grad av samarbete innebär att man stöttar andra, trivs med att socialisera och visar en hög tilltro till andra.

☐

EFFEKTIVITET (sid 8)

Består av aspekterna drivkraft, målorientering och flitighet. En hög grad av effektivitet innebär att man är pådrivande och strävar mot mål med en hög självdisciplin.

☐

LEVERANS (sid 9)

Består av aspekterna struktur och kvalitetssäkring. En hög grad av leverans innebär att man har ordning och reda i sitt arbete och fokuserar på detaljer och kvalitet i hög grad.

☐

EFTERLEVNAD (sid 10)

Består av aspekterna plikttrogenhet och uppriktighet. En hög grad av efterlevnad innebär att man visar stor ansvarskänsla och är ärlig och äkta.

☐

SNABBTÄNKTHET (sid 11)

Består av aspekterna intellekt och problemlösning. En hög grad av snabbtänkthet innebär att man är öppen för nya arbetssätt och metoder och tror på sin egen förmåga att kunna lära sig att snabbt och ta sig an komplexa uppgifter.

☐

INNOVATION (sid 12)

Består av aspekterna anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande. En hög grad av innovation innebär att man är förändringsbenägen, kommer med idéer och är våghalsig.



PÅVERKAN

Bestämmdhet – mäter graden av beslutsamhet. En hög grad innebär att man agerar mycket aktivt under möten. Uttrycker gärna sina åsikter, även om andra inte håller med. Argumenterar och övertygar andra.

*Berätta om en situation där du behövde övertyga någon annan om något som var viktigt för dig.
Hur var situationen, vad gjorde du?
Hur upplevde du att resultatet blev?*

*Berätta om när du valde att uttrycka dina åsikter när du visste att de andra inte skulle hålla med.
Hur var situationen, vad gjorde du?*

*Kan du ge exempel på där du lät andra ta kontroll över mötet?
Hur var situationen, vad gjorde du?*

*Kan du ge exempel på där du har tagit kontroll över ett möte.
Hur var situationen, vad gjorde du?*

Kommunikation – mäter graden av uttrycksfullhet. En hög grad innebär att man startar gärna samtal med andra oavsett situation. Berättar på ett levande sätt som upplevs som fängslande.

*Vad gör du för att initiera dialog med nya personer du träffar?
Kan du ge ett exempel på en sådan situation?
Hur var situationen, vad gjorde du?*

*Finns det situationer när du agerar lite mer tillbakalutad?
Kan du ge exempel på en sådan situation?
Hur var situationen, vad gjorde du?*

Självförtroende – mäter graden av självsäkerhet. En hög grad innebär att man vill gärna hamna i centrum. Känner sig säker i alla typer av sociala situationer.

*Hur ser du på att vara i centrum för andras uppmärksamhet?
Har du någon gång själv sökt en sådan situation? Ge gärna exempel.
Hur var situationen, vad gjorde du?*

*Hur ser du på att inte bli uppmärksammas av andra?
Har du någon gång hamnat i en sådan situation? Ge gärna exempel.
Hur var situationen, vad gjorde du?*



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

Stabilitet – mäter graden av att behålla fattningen. En hög grad innebär att man alltid håller huvudet kallt. Ser till att andra inte upplever ens frustration.

Vad gör dig frustrerad i arbetet?

När var du med om det den senaste gången?

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Hur tror du att andra reagerade på ditt beteende?

Vad märkte andra?

Stresshantering – mäter hur hög press hanteras. En hög grad innebär att man enkelt kan lägga undan känslan av stress för att fokusera på arbetet i pressade situationer.

Berätta om när du har upplevt stress i arbetet.

Berätta om en situation där något oväntat inträffade som gjorde att din arbetssituation upplevdes som pressande.

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Vad märkte andra?



SAMARBETE

Altruism – mäter graden av stöttning. En hög grad innebär att man får energi av att stötta andra och visar stor hänsyn mot andra.

Hur ser du på att hjälpa dina kollegor i arbetet?

Kan du ge ett exempel på en situation när du hjälpte en kollega?

Berätta om situationen. Vad gjorde du?

Vad blev resultatet?

Nätverkande – mäter hur man odlar relationer. En hög grad innebär att man är mycket social och sällskaplig. Söker upp sammanhang för att socialisera.

Vilka socialiserar du med på arbetsplatsen?

I vilka situationer tycker du att det är värdefullt att söka andras kontakt? När tycker du inte det?

Kan du ge ett exempel på när du initierade kontakten?

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Tillit – mäter graden av tilltro till andra. En hög grad innebär att man tror gott om andra och anser att alla har goda avsikter.

Vad krävs för att du ska kunna lita på nya människor du ska jobba med?

Kan du beskriva en kollega som du har haft stort förtroende för?

Vad gjorde hen?

Kan du beskriva en situation då du tappade tilliten till en kollega?

Hur var situationen, vad gjorde du?



EFFEKTIVITET

Drivkraft – mäter engagemang för att säkerställa framsteg. En hög grad innebär att man är väldigt pådrivande, både i sitt egna arbete och andras.

Berätta om en tidsplanering du gjort för att uppnå specifika mål.

Vad hände under arbetets gång?

Hur höll ni tidsplanen?

Vad gjorde du när ni riskerade spräcka tidsplaneringen?

Målorientering – mäter fokus på att uppnå resultat. En hög grad innebär att man sätter upp egna, mycket ambitiösa mål för sitt arbete och arbetar målmedvetet för att uppnå dessa.

Vilka mål arbetar du med i ditt jobb?

Vad gör du för att uppnå dem?

Vilka målsättningar tycker du är särskilt motiverande?

Vilka målsättningar har du svårt att hitta motivation att jobba mot?

Flitighet - mäter strävsamhet och självdisciplin. En hög grad innebär att man fokuserar helt och hållet på sina egna arbetsuppgifter. Låter sig inte störas av distraktioner i omgivningen. Gör färdigt uppgifter.

Hur hanterar du när det kommer in nya arbetsuppgifter, trots att du har viktiga uppgifter som du måste slutföra?

Kan du ge exempel?

Hur blev resultatet, vad gjorde du?

Vad kan få dig att tappa fokus i arbetet?

Kan du ge ett exempel när det har hänt?

Hur blev resultatet, vad gjorde du?

LEVERANS

Struktur – mäter i vilken grad någon är organiserad. En hög grad innebär att man är mycket organiserad, har ordning på sina saker, följer riktlinjer och ser till att andra också gör det.

Beskriv hur du skapar ordning och reda i arbetet. Ge gärna exempel.

Hur känner du om det är oordning runtomkring dig?

Vad gör du?

Hur ser andra på din struktur i arbetet?

Kvalitetssäkring – mäter noggrannhet och sinne för detaljer. En hög grad innebär att man anser att detaljer är mycket viktiga och eftersträvar perfektion.

Vad gör du för att säkerställa en hög kvalitet i arbetet?

Ge gärna ett exempel på ett arbete som du själv upplevde hade hög kvalitet?

Vad gjorde du?

Hur uppfattade andra ditt arbete?

EFTERLEVNAD

Plikttrogenhet – mäter graden av om man gör vad som förväntas av en. En hög grad innebär att man visar osedvanligt stor ansvarskänsla, både för egna och andras uppgifter. Vill alltid överträffa andras förväntningar.

Berätta om en situation när du tog ansvar.

Vad gjorde du?

Vad blev resultatet?

Hur uppfattade andra ditt ansvarstagande?

Uppriktighet – mäter graden av äkthet och ärlighet. En hög grad innebär att man är alltid ärlig och lägger kraft på att vara en pålitlig och äkta person.

Berätta om en situation när du var ärlig och uppriktig.

Hur var situationen?

Vad blev resultatet?

Hur togs informationen emot av andra?

SNABBTÄNKTHET

Intellekt – mäter öppenheten för nya kunskaper. En hög grad innebär att man alltid är nyfiken på nya kunskaper, metoder och tillvägagångssätt.

Hur ser du på förändring i arbetet?

Kan du ge ett exempel på en situation när du har behövt göra en förändring?

Hur var situationen? Vad gjorde du?

Vad blev resultatet av förändringen?

Problemlösning – mäter tron om den egna uppfattningen att arbeta med komplexitet. En hög grad innebär att man söker aktivt upp komplexa uppgifter och har en stark tilltro till sin egen förmåga att lära sig snabbt.

Vad anser du om arbetsuppgifter som kräver lite mer tankeverksamhet och problemlösning?

Berätta om ett problem som du har löst.

Hur gjorde du?

Vad blev resultatet?

Anpassningsbarhet – mäter förändringsbenägenhet. En hög grad innebär att man välkomnar förändring och anpassar sig mycket enkelt till nya metoder och tillvägagångssätt.

Berätta om en för dig, större förändring på arbetsplatsen.

Vad hände?

Vad gjorde du?

Hur hanterade andra förändringen?

Skarpsinne – mäter graden av en persons originella idéer. En hög grad innebär att man ständigt utmanar. Kommer med många omdanande idéer och nya sätt att tänka.

Berätta om en idé eller förslag till förändring du har kommit med på din arbetsplats.

Hur gjorde du?

Vad blev resultatet?

Rishtagande – mäter viljan att vara företagsam. En hög grad innebär att man drivs av att ta risker och kastar sig gärna ut i det okända. Kan uppfattas som våghalsig.

Beskriv en risk du har tagit i ditt arbete.

Hur var situationen, vad gjorde du?

Vad blev resultatet?

SAMMANSTÄLLNING KRAVUPPFYLLNAD

Notera kandidaternas initialer vid Kandidat samt de 3-4 valda kompetenser som du valt att bedöma. Väg samman och poängsätt kravuppfyllnad för resp kompetens enligt **1=låg, 2= ok och 3=hög**. Du kan givetvis välja annan poängsättning, syftet är att fokusera på kravuppfyllnaden och strukturera din information.

KRAVUPPFYLLNAD	Kandidat:	Kandidat:	Kandidat:	Kandidat:
Kompetens:				
Kompetens:				
Kompetens:				
Kompetens:				
Summa				

EXEMPEL

KRAVUPPFYLLNAD	<i>Kandidat: AA</i>	<i>Kandidat: BB</i>	<i>Kandidat: CC</i>	<i>Kandidat: DD</i>
<i>Kompetens: Påverkan</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>3</i>
<i>Kompetens: Samarbete</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Kompetens: Effektivitet</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>
<i>Kompetens: Innovation</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Summa	8	10	5	10



Kontakta oss på Master
om du har frågor och
funderingar!
support@master.se

master[™]
VALUE PEOPLE