

Universitetsutdannet Kandidatrapport

Kandidatens navn:

sample candidate

Ansvarsfraskrivelse

Informasjon på disse sidene er konfidensiell og kun tiltenkt for personen(e) som den gjelder for eller andre godkjente individer.

Du må ikke stole på informasjonen i rapporten som et alternativ til råd fra en kvalifisert ekspert. Hvis du har spørsmål om enkelte emner, bør du kontakte en kvalifisert ekspert.

Instruksjoner

Denne rapporten er utformet for å gi deg informasjon om dine relative styrker og svakheter i forhold til kompetansen som er viktig for å lykkes i denne typen jobb. I tillegg gir rapporten verdifulle tips til jobben og forslag for å hjelpe deg med å utmerke deg på arbeidsplassen.

Poengsummen du oppnår beskriver hvordan svarene dine er sammenlignet med databasen vår over svar fra fagfellene dine. Vurderingen du tok er vitenskapelig validert av opptil 30 års innhenting og analyse av statistiske data. Personer som skårer høyere på dimensjonene har en tendens til å prestere bedre på jobben i nøkkelområdene rapporten skisserer.

Utviklingstipsene du mottar har til hensikt å hjelpe deg med å forbedre ferdighetene dine i forhold til hvert spesifikke kompetanseområde. Vi kan alle, uansett poengsum, forbedre jobbytelsen vår ved å benytte oss av egnede utviklingsløsninger og fokusere strategisk på områder som kanskje krever forbedring. En forpliktelse til personlig forbedring innebærer initiativ og utviklingsplanlegging, som begge er viktige for jobbprestasjoner. Prøv å bruke denne tilbakemeldingen til å formulere spesifikke utviklingsplaner tilknyttet målene dine i jobben. Ikke prøv å gjøre alt på en gang, siden personlig utvikling ikke skjer over natten. Hvis du skårer i «rød sone», er dette kanskje et område hvor du ønsker å fokusere på utvikling. Selv om du skårer godt, er det fremdeles viktig å benytte seg av utviklingstipsene for å utnytte styrkene du har innenfor dette kompetanseområdet.

Denne rapporten er konfidensiell og innholdet har til hensikt å hjelpe til med å forutsi søkerens arbeidsatferd. Vær oppmerksom på at vurderingskomponentene i denne løsningsrapporten ikke vektet likt. Noen av komponentene er brede mål på atferd og noen mål på atferd er smalere. Kompetanser merket med en stjerne (*) er mål på smale atferder. Selv om disse atferdene er viktige for den totale poengsummen, blir de ikke vektet like tungt når de sammenlignes med andre komponenter i denne løsningen. Forskingen vår indikerer at denne vektingen best forutsier arbeidsprestasjon. Hvis du ønsker mer informasjon om denne rapporten (inkludert poengsum) eller andre produkter SHL tilbyr, kan du kontakte kontorepresentanten din.



Potensial hos akademikere



Dette er et mål på potensialet for akademikeres suksess på tvers av bransjetyper og funksjonsområder. Denne egenskapen kjennetegnes av potensialet til å lære og løse problemer, evnen til å jobbe raskt og effektivt og en tendens til å være målrettet.

Poengsummen din indikerer at erfaringene dine samsvarer litt med erfaringene til høyeffektive akademikere. Du har sannsynligvis en gjennomsnittlig evne til å lære ny informasjon og løse problemer, kan generelt arbeide raskt og effektivt og er villig til å jobbe mot mål når det er nødvendig. Du kommer ganske sannsynlig til å lykkes i stillinger som krever disse egenskapene.

- Når du står overfor komplekse problemer du aldri har sett før, kan du tenke på løsninger og liste opp fordeler og ulemper ved hver av disse. Vurder resultatet du vil oppnå for å hjelpe deg med å fastsette neste trinn for å løse problemet.
- Hvis du ikke forstår en ny oppgave eller fremgangsmåte, kan du be om å få den forklart, slik at du kan lære og øve deg på den på egen hånd.
- Spør deg selv hva du må gjøre for å bli mer resultatorientert. Sett deg mål og identifiser utfall som kommer til å motivere deg til å nå disse målene.



Tar ansvar*



Dette måler i hvilken grad kandidaten viser ansvar for utfall av arbeidet og aksepterer ansvar når ting går galt.

Du vil sannsynligvis være ansvarlig, ta ansvar for at ting blir gjort og iverksette tiltak for å ta opp saker når ting går galt.

- Gi lederen din en grundig gjennomgang av et nylig prosjekt eller en oppgave du har hatt ansvar for. Fokuser på beslutningene du tok og forpliktelsen din til å gjennomføre dem. Hvor villig var du til å ta fullt ansvar for beslutningene du tok? Hvor godt taklet du perioder hvor avgjørelser og handlinger ble stilt spørsmålsteget ved eller viste seg å være ineffektive?
- Når vi trer frem og frivillig inntar en lederrolle i forbindelse med et prosjekt eller problem på jobben, kommer andre til å forvente seg at vi følger prosjektet eller problemet helt til det løses. Selv om du meldte deg frivillig (i stedet for å få beskjed) til å påta deg ansvaret, er du ansvarlig for å få fullført prosjektet. Hvis du er uvillig eller ikke i stand til å fullføre arbeidet, kan du hjelpe til med å finne noen andre som kan.



Fremmer samhold på teamet*



Dette måler i hvilken grad kandidaten tilfører teamet energi og bidrar til samhold.

Du kommer sannsynligvis til å betrakte samhold på teamet som viktig og bidra til de fleste av teamets mål.

- Ta kontakt med en intern eller ekstern spesialist som har erfaring med teambuilding-arrangementer. Organiser et arrangement for teamet ditt ved hjelp av denne spesialisten. Planlegg et program som kommer til å hjelpe teamet med å bygge egne styrker og jobb sammen mot et felles mål.
- Tenk på en gang du følte en ekte følelse av tilhørighet på et team. Hva gjorde teamlederne for å inspirere til samarbeid og lagånd? Identifiser tre spesifikke handlinger som utgjorde en forskjell. Neste gang du er i en teamlederrolle (formell eller uformell), kan du prøve å implementere disse strategiene for å bygge samhold på teamet.



Opprettholder gode samarbeidsforhold*



Dette måler i hvilken grad kandidaten vektlegger å utvikle gode relasjoner til andre.

Du legger kanskje ikke stor vekt på jobbrelasjonene dine, og det er mindre sannsynlig at du handler på måter som styrker disse relasjonene over tid.

- Prøv å etablere et mer personlig forhold til kollegene dine. Ta deg tid til å diskutere temaer som ikke har med jobb å gjøre. Legg merke til hva som hjalp deg med å etablere disse relasjonene, og fortsett å bruke denne atferden når du gjør nye bekjentskap.
- Se etter muligheter til å hjelpe kollegene dine, selv når oppgavene er små. La andre gjengjelde tjenesten og hjelpe deg, selv når du ikke trenger det. Fortsett å tilby assistanse til forskjellige kolleger både i og utenfor teamet ditt, og benytt deg av disse relasjonene når det er aktuelt.



Analyserer informasjon*



Dette måler i hvilken grad kandidaten identifiserer viktige faktorer og integrerer informasjon for å forstå data eller situasjoner.

Du kommer sannsynligvis til å være villig til å jobbe med oppgaver som involverer analyse, integrering av informasjon og identifisering av løsninger.

- **Tenk på et problem du nylig har jobbet deg gjennom. Vurder informasjonen du innhentet for å løse problemet. Var denne informasjonen tilstrekkelig til å løse problemet? Hva slags informasjon kunne du ha innhentet for å hjelpe deg med å løse problemet? Hva slags informasjon innhentet du, som endte opp med å ikke være nyttig?**
- **Identifiser fagfeller du anser som svært dyktige på problemanalyse på jobben og samarbeid med dem om å løse et bestemt problem. Noter ned trinnene de følger i analysen. Bruk denne dokumentasjonen som grunnlag for en diskusjon om metodene deres for å bedre forstå hvorfor de tilnærmet seg problemet slik de gjorde.**



Lærer raskt*



Dette måler hvor enkelt det er for kandidaten å fange opp ny informasjon og teknikker.

Du kommer sannsynligvis til å absorbere og forstå ny informasjon.

- **Når noen viser deg hvordan noe gjøres, kan du ta notater slik at du har noe å henvise til. Hvis du sliter med å forstå, kan du be personen om å forklare det for deg på en annen måte.**
- **Sett av ekstra tid til å lære spesielt vanskelige prosedyrer og prosesser. Øv på disse når du har tid. Les gjennom dokumentasjonen noen ganger. Fremhev eller fest klistrelapper til viktig informasjon du sannsynligvis kommer til å trenge senere.**



Genererer nye ideer*



Dette måler i hvilken grad kandidaten skaper innovative tilnærminger.

Du kommer sannsynligvis til å foreslå noen nye og fantasifulle ideer når muligheten byr seg.

- **Evaluer flere arbeidsaktiviteter du kan gjennomføre på en mer effektiv måte. Kom med nye og innovative tilnærminger til gjennomføring av disse. Vurder fordeler og ulemper ved hver tilnærming. Presenter ideene dine for lederen din og vær klar til å forklare hvorfor du tror de nye tilnærmingene dine kommer til å være mer effektive.**
- **Identifiser flere problemer du og teamet ditt løser ved hjelp av innarbeidede metoder. Tenk over hvor godt disse metodene fungerer, og ha idémyldring for å finne nye løsninger for å løse disse problemene. Eksperimenter med de ulike tilnærmingene og introduser ideene dine for teamet når du har funnet ut hva som fungerer best.**



Bruker tiden effektivt*



Dette måler i hvilken grad kandidaten disponerer egen tid og leverer arbeid etter planen.

Du kommer sannsynligvis til å arbeide raskt og effektivt, og man kan stole på at du fullfører prosjekter i tide.

- **Se etter måter å introdusere nye former for effektivitet i arbeidsprosessene dine. Start med å fokusere på de viktigste oppgavene dine, som har tydelig definerte leveranser og påvirker forretningene mest. Deretter kan du jobbe med å redusere, eliminere eller automatisere mindre meningsfylte aktiviteter som er tidkrevende. Gjennomgå oppgavene du har prioritert med lederen din eller en høyeffektiv medarbeider, og be om råd om hvordan de ville forholdt seg til arbeidsmengden.**
- **Før du starter neste prosjekt, kan du dele det opp i mindre deler og tildele hver av disse en egen frist. Følg med på disse kortere fristene for å sikre at du er i rute til å fullføre prosjektet i tide. Hvis det er mulig, kan du prøve å fullføre hver del før den forfaller, slik at du kan levere prosjektet før planen.**



Jobber etter høye kvalitetsstandarder*



Dette måler hvorvidt kandidaten fullfører hver oppgave med høy grad av kvalitet.

Du kommer sannsynligvis til å fullføre oppgaver med høy grad av kvalitet.

- **Velg et prosjekt som ikke oppnådde et kvalitetsresultat. Gjør en grundig gjennomgang og bruk det du lærte til å lage en prosess for detaljert kontroll og godkjenning for fremtidige prosjekter. Sørg for å referere til denne prosessen før du starter et nytt prosjekt, slik at du planlegger arbeidet deretter.**
- **Diskuter et prosjekt du føler ikke oppnådde et kvalitetsresultat med lederen din. Tenk særlig på nivået med detaljert kontroll og godkjenning som var bygget inn i prosjektet. Gjennomgå deretter et pågående prosjekt og identifiser prosesser som kan implementeres for å sikre at disse problemene ikke gjentar seg.**



Tilpasser seg endringer*



Dette måler i hvilken grad kandidaten aksepterer og tilpasser seg endringer uten problemer.

Du kommer sannsynligvis til å tilpasse tilnærmingen din i møte med endrede krav, men kan nøle når du står overfor større endringer.

- **Lag nye forventninger. Noen av forventningene du hadde til deg selv eller som andre til deg, har nå endret seg. Prøv å identifisere hva de nye forventningene er og hvordan dette kan påvirke forventningene du hadde til deg selv. Hvis du kan tenke positivt når du møter nye forventninger, vil du oppdage at overgangen fra å motsette deg til å akseptere endringen skjer smidigere.**
- **Prøv å kjenne på følelsene dine hvis du ikke er gladder deg over nye endringer i vente. Hvis du føler at du er imot, kan du prøve å forstå bedre hva som ligger bak. Er det frykt? Er du uenig i endringen? Er du spent, men også litt bekymret? Prøv å identifisere følelsene dine og snakk om dem med veilederen/lederen din for litt klarhet og trygghet.**



Takler motgang og kritikk*



Dette måler i hvilken grad kandidaten forblir positiv i møte med vanskeligheter og ikke dveler ved negative hendelser.

Du kommer sannsynligvis til å ha en positiv innstilling, men kan til tider dvele ved motgang.

- **Vær åpen for å lære av vanskelige erfaringer. Nevn tre situasjoner da du følte deg veldig negativ, og tenk deretter over fordelene du kan ha oppnådd av situasjonen hvis du hadde tenkt på den på en annen måte. Se på utfordrende situasjoner som utviklingsmuligheter fremfor trusler.**
- **Forestill deg det verste scenariet. Dette hjelper deg med å sette vanskeligheter i perspektiv gjennom å se forskjellen på det som faktisk skjedde kontra det verste som kunne skjedd.**



Streber etter å prestere*



Dette måler i hvilken grad kandidaten setter krevende mål og gjør en bestemt innsats for å nå eller overgå disse.

Du kommer sannsynligvis til å sette deg mål som er litt krevende, men som fortsatt kan oppnås, og gjøre en god innsats for å fullføre dem.

- **Etter å ha avklart mål og identifisert utfordringer, kan du fokusere på hvordan du utfører arbeidet ditt. Sørg for at du har tid til å nå de vanskeligere målene dine. Sett av litt tid i timeplanen for å takle de vanskeligste målene.**
- **Prøv å øke antallet utfordrende mål du setter deg selv istedenfor å gardere deg. Å identifisere utfordrende mål kommer til å vise andre mennesker at du er engasjert i rollen din og interessert i å fremme i karrieren din.**