

Suorituskyky ja mahdollinen tarkistus

Yhdistetty OPQ- ja 360°-raportti

Sample Report

Raportti on koottu seuraavien arvioitsijoiden vastauksista:

Itse: 1

Esimies: 1

Työtoverit: 2

Alaiset: 3

Muut: 3

Päiväys: 17/10/2018

Raportti on luottamuksellinen, eikä sen tietoja saa luovuttaa muille kuin asianosaisille.

Introduction

Raportissa verrataan näkemyksiä nykyisestä suoriutumisesi 360:n asteen palautteen perusteella arvioon potentiaalistasi.

Raportti perustuu vastauksiisi kahteen arviointilomakkeeseen:

Universal Competency Framework (UCF) 360:n asteen instrumentti

360:n asteen palaute kuvaa tarkasti, miten sinun käsitetään suoriutuvan nykyisessä roolissasi. On tärkeää muistaa, että vaikka käsitykset eivät ole koko totuus, niiden perusteella muodostetaan mielipiteitä muista ihmisistä. Pidä mielessä, että eri lähteiden arvioiden vaihtelu on normaalia. Tämä johtuu siitä, että täytämme työssä useita rooleja, minkä vuoksi käyttäytymisemme näyttyy eri sidosryhmille erilailla. Erilaisten käsitysten syiden etsiminen ja tutkiminen kuuluvat kehittämiseen. Raportin sisältämä suoritusprofiili määrittelee sekä vahvuus- että kehitysalueita. Vaikka vahvuuksien kehittäminen on urakehityksen kannalta tärkeää, vanhojen käytösmallien sovittaminen uusiin tilanteisiin ja haasteisiin ja kehitystarpeiden täyttäminen auttavat poistamaan uran kompastuskiviä ja suistumista uralta.

Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

Occupational Personality Questionnaire (OPQ) -kysely tarjoaa vastauksia siihen, miten käyttäytymisesi töissä vaikuttaa valittujen kompetenssien potentiaaliin. Vastauksesi OPQ-kyselyyn liittyvät kompetensseihin tutkimukseen perustuvien potentiaaliarvioiden kautta. Tämä tarjoaa tietoa yksilöllisestä toimintatavastasi työpaikalla. Raportti voi auttaa sinua vertaamaan potentiaaliisi muihin esimiehiin ja asiantuntijoihin.

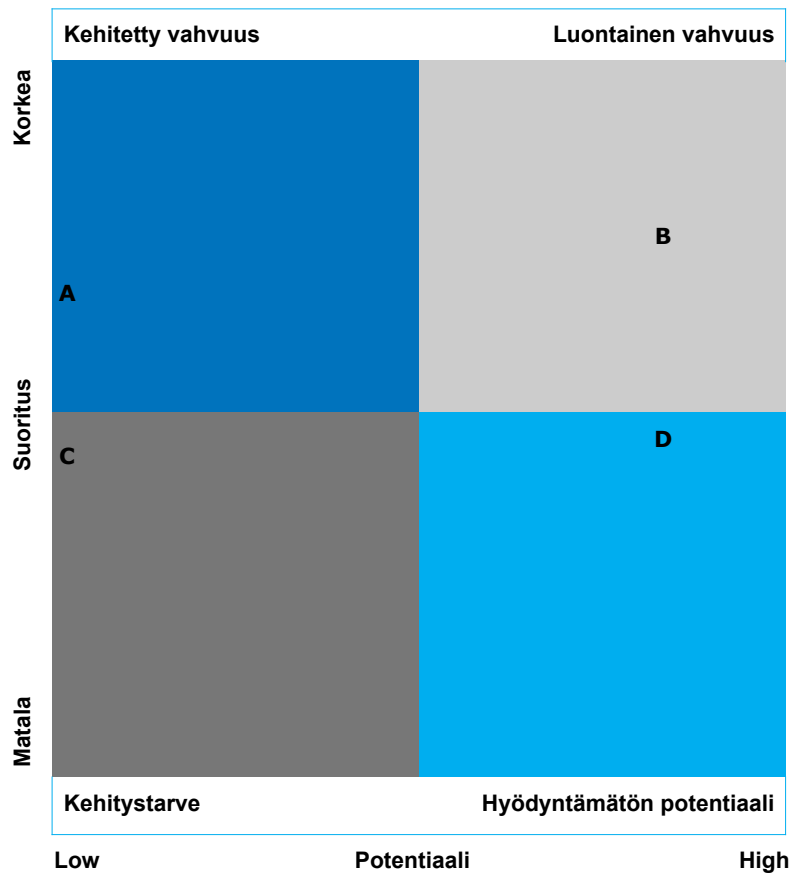
Suorituskyky ja potentiaali vertailu

Erot nykyisen suoriutumisen ja potentiaalin välillä voivat paljastaa suorituksen alueita, jotka ovat alle tai yli odotusten. Palautteenantajasi auttaa sinua tutkimaan, miten olet tähän mennessä saattanut hyödyntää vahvuuksiasi tai ylittää henkilökohtaisia rajoituksiasi ja tilannekohtaisia haasteita menestystä haittellessasi.

Raportti kannattaa lukea läpi koulutetun avustajan kanssa.

Suorituksesi ja potentiaalisi vertailu

Osa vetää yhteen arviointisi tuloksia vertaamalla suoritustasi (kaikkien muiden kuin sinun arvioiden keskiarvo) ja potentiaalisi kunkin kompetenssin suhteen. Tieto näytetään 2 x 2 -ruudukossa ja seuraavan sivun taulukossa. Esimiehesi ja sinun ilmoittamasi kompetenssin tärkeys näytetään, jos se on käytettävissä.



Taulukon selitys

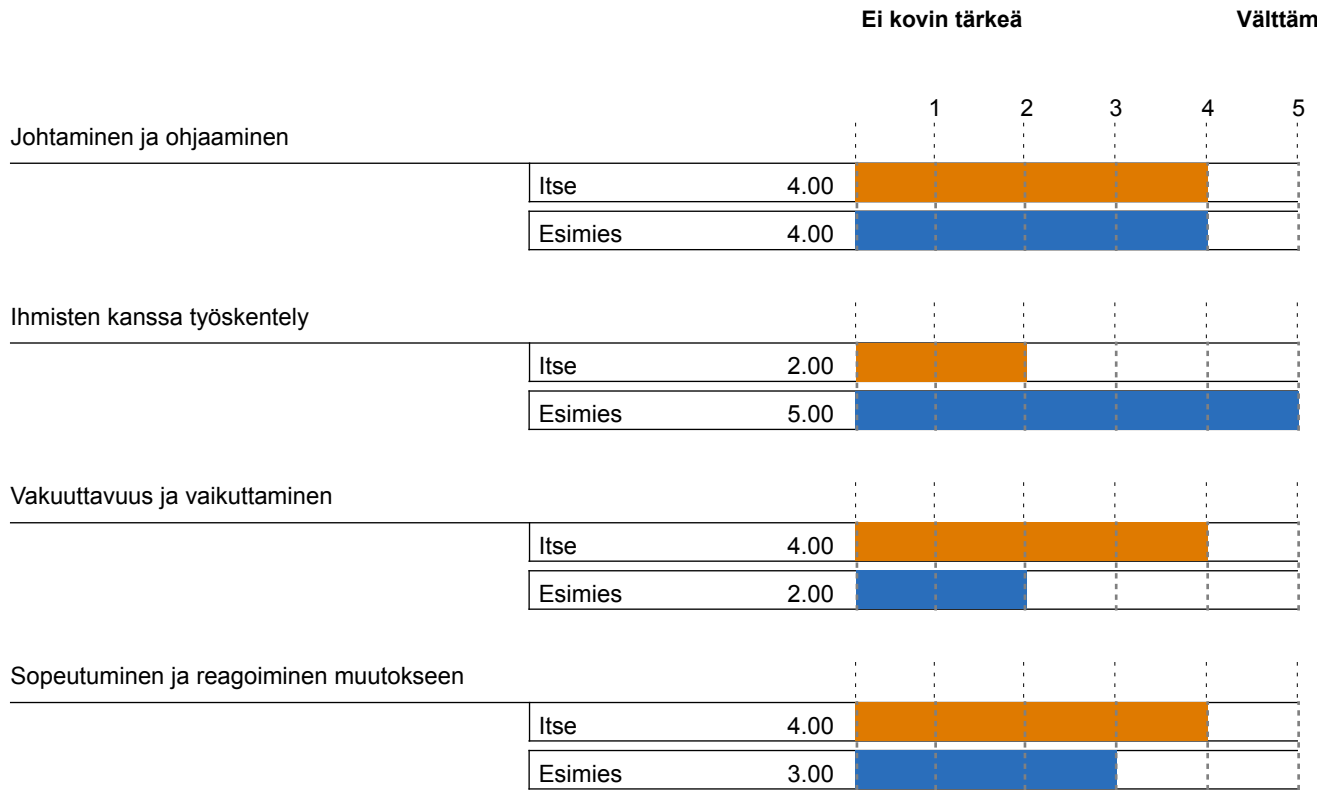
Koodi	Kompetenssi	Koodi	Kompetenssi
A	Johtaminen ja ohjaaminen		
B	Ihmisten kanssa työskentely		
C	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen		
D	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen		

Yksityiskohtaiset tulokset

	Kompetenssi	Potentiaali	Suoritus	Kuiluanalyysi	Importance rating	
					Esimies	Itse
A	Johtaminen ja ohjaaminen	1.00	3.49	Kehitetty vahvuus	4.00	4.00
B	Ihmisten kanssa työskentely	4.00	3.73	Luontainen vahvuus	5.00	2.00
C	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen	1.00	2.81	Kehitystarve	2.00	4.00
D	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen	4.00	2.88	Hyödyntämätön potentiaali	3.00	4.00

Tärkeys: Yhteenveto

Tässä osassa kuvataan sinun ja esimiehesi arvioita siitä, kuinka tärkeitä eri kompetenssit ovat tehtävässäsi menestymiselle. Omat arviosi on kuvattu ylimmässä palkissa, esimiehesi arviot kuvataan sen alapuolella olevassa palkissa. Kuvion tulkinta-avain: 1= ei kovin tärkeä 2= melko tärkeä 3= tärkeä 4= hyvin tärkeä 5= välttämätön



Kompetenssien yhteenveto

Osassa vedetään yhteen, miten eri arvioijat (tai arvioijaryhmät) ovat arvioineet eri kompetenssejasi. Nämä ovat kompetenssin määrittävien yksittäisten kysymysten arvioiden keskiarvoja. Osa tarjoaa sinulle mahdollisuuden vertailla minäkäsitystäsi ja muiden käsitystä sinusta nopeasti. Sen pohjalta voit tunnistaa kompetenssit, joita sinun kannattaisi tutkia lisää.

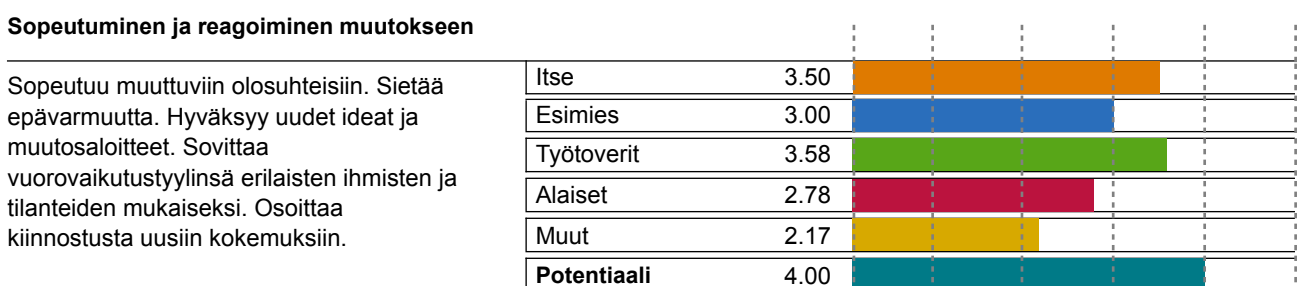
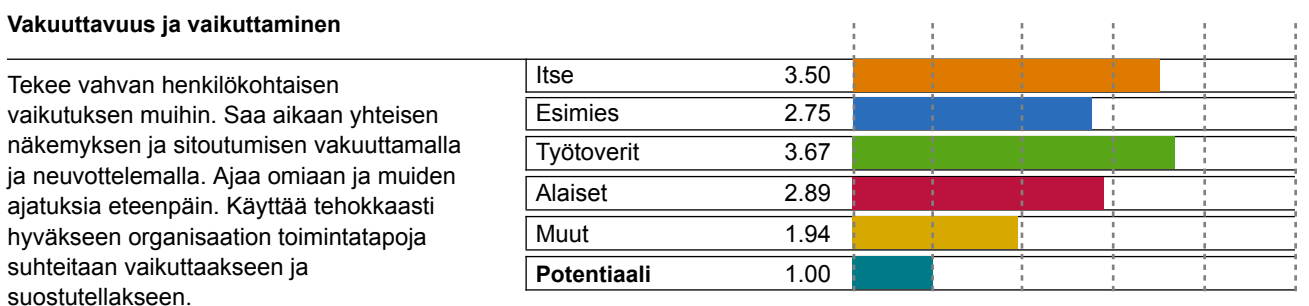
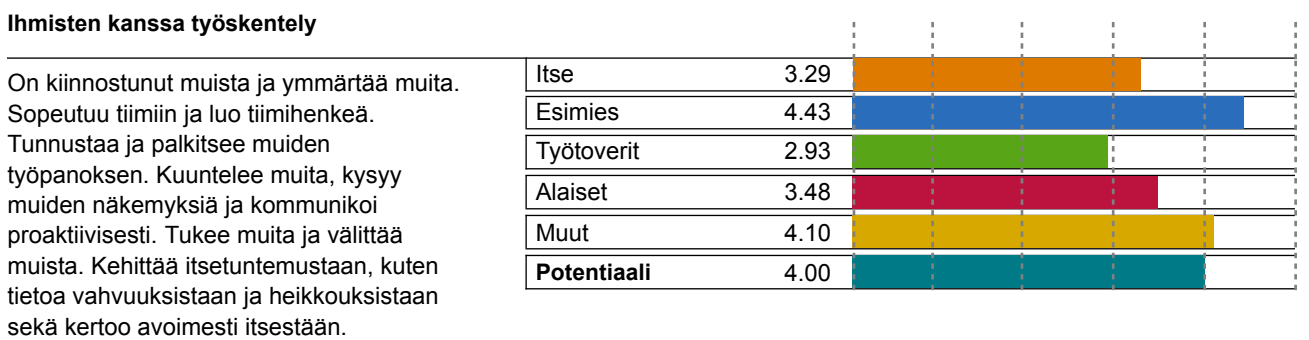
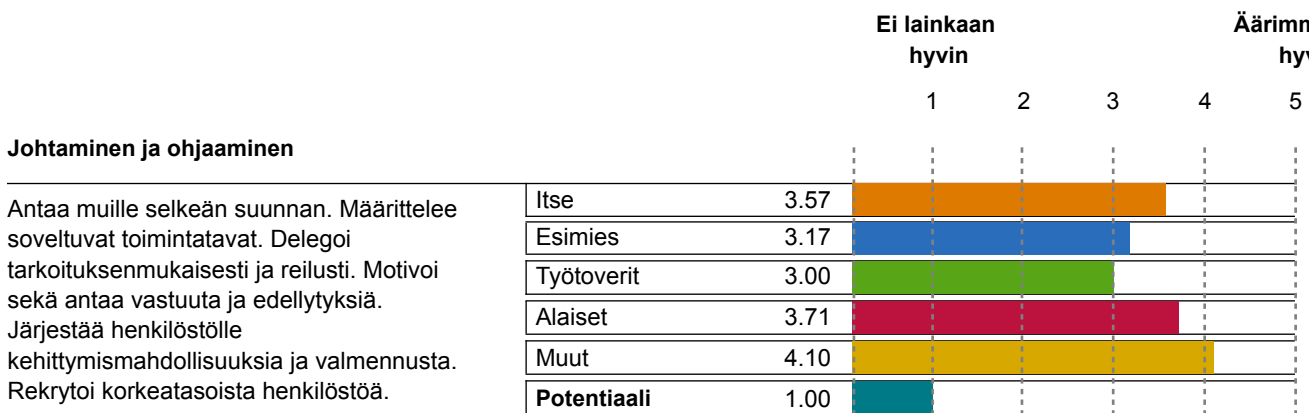
Ylin palkki kuvaa omia arvioitasi ja seuraava palkki esimiestesi arvioita. Jos muita arvioijaryhmiä on osallistunut, seuraavat palkit osoittavat kollegoidesi, suorien raporttiasi ja muiden arviot. Arvot vetävät yhteen kompetenssin määrittävien kysymysten arvioiden keskiarvon. Arvioijaryhmän arvioista on laskettu keskiarvo ryhmän jäsenille.

Huomaa: Jos arvioida on ilmoittanut "ei todisteita", arvioiden keskiarvo perustuu ryhmän jäljellä olevien arvioijien arvioihin. Yläindeksin numero arvion jäljessä osoittaa, kuinka monen arvioijan arvioon keskiarvo perustuu. "ET" tarkoittaa, että kaikki ryhmän arvioijat antoivat kohteen arvioksi "ei todisteita".

Kuvaajan alin palkki kuvaa kompetenssipotentiaalin määrää. Se perustuu vastauksiisi OPQ-kyselyyn, ja sen asteikko on erilainen (OPQ:n tarkastus).

Kuvaajien selitys:

360°-tarkastus	OPQ:n tarkastus
1 = ei lainkaan hyvin	1 = ei todennäköisesti ole vahvuus
2 = ei kovin hyvin	2 = ei kovin todennäköisesti ole vahvuus
3 = kohtalaisesti	3 = on melko todennäköisesti vahvuus
4 = erittäin hyvin	4 = on todennäköisesti vahvuus
5 = äärimmäisen hyvin	5 = on erittäin todennäköisesti vahvuus



Vastaukset kompetensseittain

Tässä osassa kuvataan, kuinka eri ryhmät vastasivat kuhunkin osioon. Taulukossa on yhteenveto kaikkien vastaajien vastauksista yhden kompetenssin osalta. Lisäksi taulukon alimmalla rivillä on kunkin ryhmän vastausten keskiarvo. Huomaa, että kysymysmerkkiä (Ei voi arvioida) ei näy yhteenvedossa. Taulukon tulkinta-avain: I = Itse E= Esimies T= Työtoverit A= Alaiset M= Muut

Johtaminen ja ohjaaminen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegoi tehtäviä muille heidän kykyjensä ja käytettävissä olevien resurssiensa mukaan	3			1					2				1	2					1	2	
Antaa muille selkeän suunnan	4		1				1		1			1	1	1				1			2
Tunnistaa ja rekrytoi huippusuorituja	4				1				1	1				1	2				2	1	
Tunnistaa kehitystarpeet ja tarjoaa oppimiseen tukea	3								1	1			1	1	1			1	2		
Antaa toisille rakentavaa palautetta ja ohjaa heitä käyttämään kykyjään parhaalla mahdollisella tavalla	4			1			1		1					2	1				2	1	
Seuraa muiden toimintaa varmistaakseen sen täyttävän sovitut vaatimukset	3			1					1	1			1	1	1			1		2	
Saa toiset tuntemaan innostusta ja positiivista asennetta työtä kohtaan	4				1		1		1				1	2					2	1	
keskiarvo	3.6			3.2					3.0				3.7					4.1			

Ihmisten kanssa työskentely	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toimii suvaitsevaisesti ja hienotunteisesti toisia kohtaan	3					1			2				2	1					2	1	
Osoittaa kiinnostusta toisten asenteita, näkökulmia ja vaikuttimia kohtaan	2				1		1	1				1		2					2		1
Kysyy muiden mielipiteitä tehdessään päätöksiä	4					1		1	1				1	1	1				2	1	
Osoittaa arvostusta toisten hyvillä työsuorituksille	4					1	1		1			1	1	1					3		
Käyttää aikaa muiden kuunteluun ja huomioimiseen	3				1				1	1			1	2					2		
Luo tiimihenkeä rohkaisemalla sopuun, yhteistyöhön ja keskusteluun	3					1	1		1				1	1	1				1	2	
Tukee muita, helpottaa heidän työtään ja puolustaa heitä tarpeen vaatiessa	4				1				2				1	1	1			1	2		
keskiarvo	3.3				4.4				2.9				3.5					4.1			

Vakuuttavuus ja vaikuttaminen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Vaikuttaa keskusteluiden kulkuun ja ohjaa ne toivottuun päätökseen	4									2		1		1	1		1	1	1		
Käyttää vaikuttamisessa taitavasti hyödyksi työpaikan tai organisaation sisäisiä prosesseja	3				1				1	1		1		1	1		2		1		
Luo itsestään välittömästi myönteisen ja uskottavan vaikutelman	3				1				1	1		1		2			2		1		
Neuvottelee taitavasti käyttäen erilaisia lähestymistapoja	5				1					2		1		2			2		1		
Päätää sopimusneuvottelut, kaupat ja keskustelut osapuolten vakaaseen yhteisymmärrykseen	3								1	1		1		1	1		1	1		1	
Edistää ja puolustaa omia ja organisaation ideoita	3				1					1	1	1		1	1		2		1		
keskiarvo	3.5				2.8				3.7				2.9					1.9			

Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sopeutuu myönteisesti muutokseen	4				1					2		1		1	1		2			1	
On avoin uusien ideoita kohtaan	3		1					1	1			1	1			1	2			1	
Kommunikoi ja luo toimivia suhteita eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa	2				1				2			1		1		1	2			1	
Sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin	5		1						1	1		1		1	1		1	1		1	
Omaksuu soveltuvimman vuorovaikutustyylin eri tilanteissa	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
Sietää epävarmoja olosuhteita	3				1					2		1			1	1	2			1	
keskiarvo	3.5	3.0					3.6					2.8					2.2				

Korkeimmat arviot

Raportin tässä osassa luetellaan ne osiot, joilla sait korkeimmat arviot (kaikkien arvioitsijoiden keskiarvo). Arvioitsijoiden mukaan nämä ovat sinun vahvuuksiasi.

Sijoitus	Käytös	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos)	Kompetenssi
1	Kysyy muiden mielipiteitä tehdessään päätöksiä	4.11	Ihmisten kanssa työskentely
1	Tunnistaa ja rekrytoi huippusuoriutujia	4.11	Johtaminen ja ohjaaminen
2	Tunnistaa kehitystarpeet ja tarjoaa oppimiseen tukea	4.00	Johtaminen ja ohjaaminen
2	Käyttää aikaa muiden kuunteluun ja huomioimiseen	4.00	Ihmisten kanssa työskentely
3	Seuraa muiden toimintaa varmistaakseen sen täyttävän sovitut vaatimukset	3.89	Johtaminen ja ohjaaminen
3	Luo tiimihenkeä rohkaisemalla sopuun, yhteistyöhön ja keskusteluun	3.89	Ihmisten kanssa työskentely
4	Antaa toisille rakentavaa palautetta ja ohjaa heitä käyttämään kykyjään parhaalla mahdollisella tavalla	3.67	Johtaminen ja ohjaaminen
5	Osoittaa arvostusta toisten hyvillä työsuorituksille	3.56	Ihmisten kanssa työskentely
5	Saa toiset tuntemaan innostusta ja positiivista asennetta työtä kohtaan	3.56	Johtaminen ja ohjaaminen
6	Toimii suvaitsevaisesti ja hienotunteisesti toisia kohtaan	3.44	Ihmisten kanssa työskentely

Kehitysneuvojen pienin lukema

Raportin tässä osassa luetellaan ne osiot, joilla sait matalimmat arviot (kaikkien arvioitsijoiden keskiarvo). Arvioitsijoiden mukaan nämä ovat sinun keskeisiä kehittämiskohteitasi.

Kehitysneuvot auttavat sinua kehittymään näillä alueilla.

Sijoitus:	1	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.33	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
-----------	---	---	------	--

Käytös:

On avoin uusien ideoita kohtaan

Neuvo:

Kun uusi idea esitellään, älä muodosta mielipidettäsi, ennen kuin olet tarkastellut ideaa tarkasti. Yritä pysytellä avoimena uusille toimintatavoille tai uusille lähestymistavoille. Vertaa, mikä uudessa ideassa on parempaa kuin vanhassa ajattelutavassa.

Sijoitus:	2	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.50	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
-----------	---	---	------	-------------------------------

Käytös:

Päättää sopimusneuvottelut, kaupat ja keskustelut osapuolten vakaaseen yhteisymmärrykseen

Neuvo:

Kun yrität solmia kaupan, yritä saada vahvistus ostajan sitoumuksesta kysymällä esimerkiksi "jos sinulla olisi varaa tähän, ostaisitko?" Määrittele vastalauseet hanakasti kysymällä esimerkiksi "mikä estää sinua sanomasta kyllä?" Hanki kaupalle vahvistus kysymällä esimerkiksi "aloitammeko työt ensi viikolla?" Sovita tarjouksesi heidän tarpeisiinsa sanomalla esimerkiksi "tarjouksen avulla säästät 5 %, mikä on tärkeä tavoitteesi." Älä odota, että ostaja tekee päätöksen kaupan solmimisesta.

Sijoitus:	3	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.67	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
-----------	---	---	------	-------------------------------

Käytös:

Käyttää vaikuttamisessa taitavasti hyödyksi työpaikan tai organisaation sisäisiä prosesseja

Neuvo:

Yritä löytää kollegojen henkilökohtaiset ja poliittiset motiivit, jotta ymmärrät, mikä saisi heidät suhtautumaan myönteisesti näkökulmaasi. Etsi alueita, joissa voit saavuttaa tyydyttävän kompromissin, josta kumpikin osapuoli hyötyy sen sijaan, että toinen osapuoli voittaa toisen kustannuksella.

Sijoitus:	3	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.67	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
-----------	---	---	------	-------------------------------

Käytös:

Luo itsestään välittömästi myönteisen ja uskottavan vaikutelman

Neuvo:

Harjoittele itsesi esittelemistä potentiaalisille asiakkaille tai uusille liiketoimintayhteisöhenkilöille. Ota huomioon ruumiinkieli ja äänensävy. Pohdi huolellisesti, miten tapaavat henkilön ensimmäisen kerran. Kysy ystävältä, miten voit parantaa tekemääsi ensivaikutelmaa.

Sijoitus:	3	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.67	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
-----------	---	---	------	-------------------------------

Käytös:

Neuvottelee taitavasti käyttäen erilaisia lähestymistapoja

Neuvo:

Määrittele ennen neuvottelutilannetta tärkeimmät sidosryhmät, jotka sinun on vakuutettava. Yritä ennakoida niiden tarpeita. Kysy itseltäsi miten tuot heidän etunsa esiin perusteluissasi.

Sijoitus:	3	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.67	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
-----------	---	---	------	--

Käytös:

Sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin

Neuvo:

Valitse muutos, jonka haluat toteuttaa osastollasi. Luettele sekä muutoksen että toteuttamatta jättämisen myönteiset ja kielteiset puolet. Perustele muutos ja kerro sen mahdollisista eduista vakuuttavasti.

Sijoitus:	4	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.78	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
-----------	---	---	------	--

Käytös:

Kommunikoi ja luo toimivia suhteita eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa

Neuvo:

Kun olet tekemisissä muiden kulttuurien kanssa, ota huomioon erot, esimerkiksi sanattomassa viestinnässä. Kysy sosiaaliin tilanteisiin liittyvistä odotuksista, esimerkiksi tervehdittäessä tai päätöksenteon muodollisuuksissa. Selitä näkemyksesi avoimesti, selvästi ja ytimekkäästi. Valmistaudu toistamaan tai muotoilemaan sanomasi uudelleen, jotta sinua ymmärretään täysin.

Sijoitus:	5	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.89	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
-----------	---	---	------	--

Käytös:

Sopeutuu myönteisesti muutokseen

Neuvo:

Suhtaudu muutokseen avoimin mielin. Kuuntele muutoksen perusteluita, jotta voit ymmärtää, miksi se on välttämätön. Älä pelkää kertoa mielipiteitäsi ja arvioida olemassa olevia menetelmiä kriittisesti. Pohdi, missä muutuskäyrän kohdassa olet järkyttynyt, muita syyttävä, itseäsi syyttävä, hämmentynyt, hyväksyvä vai ongelmia ratkova.

Sijoitus:	5	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.89	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
-----------	---	---	------	-------------------------------

Käytös:

Edistää ja puolustaa omia ja organisaation ideoita

Neuvo:

Ennen kuin puolustat näkemystä, tarkista tärkeiden faktojen paikkansapitävyys ja tarkista oletukset, joille tietosi perustuvat. Älä korvaa perusteltuja ajatuksia ja ideoita persoonallasi. Yritä aina tehdä voitavasi sisällön eteen ja kehittää henkilökohtaista vaikutustasi ja uskottavuuttasi tukevalle rehellisyyden, ammattitaidon ja huolellisuuden pohjalle.

Sijoitus:	5	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos):	2.89	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
-----------	---	---	------	--

Käytös:

Omaksuu soveltuvimman vuorovaikutustyylin eri tilanteissa

Neuvo:

Kun olet tekemisissä muiden kanssa, selvitä toisen henkilön motiivi tai etu. Yhdistä ilmaisemasi näkemykset toisen henkilön näkemyksiin. Ole tahdikas, kun kyseenalaistat ihmisiä ja esität mielipiteitä, jottet vieraannuta heitä. Tee selväksi, että otat toisen henkilön mielipiteen huomioon.

Avoimet kysymykset

What should this person start doing?

— -

— He needs to starts encorporating everyones ideas into a project rather than just supporting his own.

He is encouraging when it comes to brainstorming ideas, but never follows through with encorporating others into his idea.

He needs to support those colleagues who need more support, not focus on the ones that are excelling.

— cghjndgh

— .

— na

— not sure

— -

— ?

— .

— ?

Monivalintakysymykset

Nämä taulukot kuvaavat, kuinka kuhunkin ryhmään kuuluvat arvioitsijat ovat vastanneet monivalintakysymyksiin.

Jokaiseen sarakkeeseen on merkitty, moniko vastaajista on valinnut kunkin vastausvaihtoehdon.

How long have you known the focus?

	I	E	T	A	M
1 year	0	1	1	1	0
2 years	1	0	0	0	2
3 years	0	0	0	1	0
more than 3 years	0	0	1	1	1

RAPORTISTA

Tämä raportti tuotettiin SHL online Standard Multirater –järjestelmällä. Raportti perustuu UCF (Universal Competency Framework) –kyselylomakkeeseen annettuihin vastauksiin. Kyselylomaketta saavat käyttää ainoastaan sen käyttöön ja tulkintaan koulutuksen saaneet asiantuntijat. Raportti on tuotettu arvioitsijoiden vastausten perusteella ja kuvaa näiden arvioitsijoiden näkemyksiä. Tämän tiedon tulkinnassa on asianmukaisesti otettava huomioon kyselylomakkeilla kerättävän tiedon subjektiivinen luonne. Tämä raportti on tuotettu elektronisesti. Tietokoneohjelman käyttäjä on voinut muuttaa raportin tekstiä. SHL Group Ltd. ja sen kanssa yhteistyössä toimivat yritykset eivät voi taata, että tämän raportin sisältö on suoraan alkuperäinen tietokoneohjelman tuottama. Emme ota vastuuta raportin käytön seurauksista missään muodossa. Raportti on luottamuksellinen eikä sitä pidä julkaista millään tavoin. Emme ota vastuuta, mikäli näin tapahtuu.

© 2018 SHL ja/tai sen tytäryhtiöt. Kaikki oikeudet pidätetään.

UCF Feedback Report, version 2.1, Suomi

<https://www.shl.com>