

# Potential- och prestationsgranskning

## *Kombinerad OPQ- och 360°-rapport*

### Sample Report

Rapporten baseras på svar från personer i följande kategorier:

**Fokusperson: 1**

**Chef(er): 1**

**Kollegor: 2**

**Direkt underställda: 3**

**Övriga: 3**

**Datum: 17/10/2018**

Den här rapporten innehåller konfidentiell information och får ej spridas till obehöriga.

## Introduction

Denna rapport jämför uppfattningar om dina nuvarande prestationer, som ges via 360-graders återkoppling, med en bedömning av din sannolika potential.

Denna rapport grundar sig på dina svar på två former av bedömningar:

### Universal Competency Framework (UCF) 360-graders instrument

360-gradersåterkopplingen ger en exakt ögonblicksbild av hur dina prestationer uppfattas i din nuvarande roll. Det är viktigt att komma ihåg att även om uppfattningar inte utgör hela sanningen är de det sätt som vi alla skaffar oss en åsikt om andra. Kom ihåg att det är helt normalt att det finns skillnader i bedömningarna från olika källor. Det beror på att vi alla antar flera olika roller på arbetet och därför betar vi oss olika i olika grupper. Att utforska och försöka förstå orsakerna bakom dessa olika uppfattningar är en del av utvecklingsprocessen. Prestationsprofilen som finns i denna rapport identifierar både starka områden och områden med utvecklingspotential. Även om det är viktigt att bygga vidare på styrkor för att få karriärframgångar krävs hjälp för att hantera hinder och minska risken för att karriären "spårar ur" genom att anpassa etablerade beteendemönster så att de passar nya situationer och utmaningar och kan klara av utveckling.

### Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

Occupational Personality Questionnaire (OPQ) ger information om hur den stil du föredrar eller ditt typiska sätt att bete dig på arbetet troligtvis påverkar din potential inom utvalda kompetenser. Svaren du gav på OPQ är kopplade till kompetenser genom potentialprediktioner som tagits fram genom forskning. Det ger insikter om din unika arbetsstil. Rapporten kan hjälpa dig att jämföra din potential mot andra chefer och yrkesmäniskor.

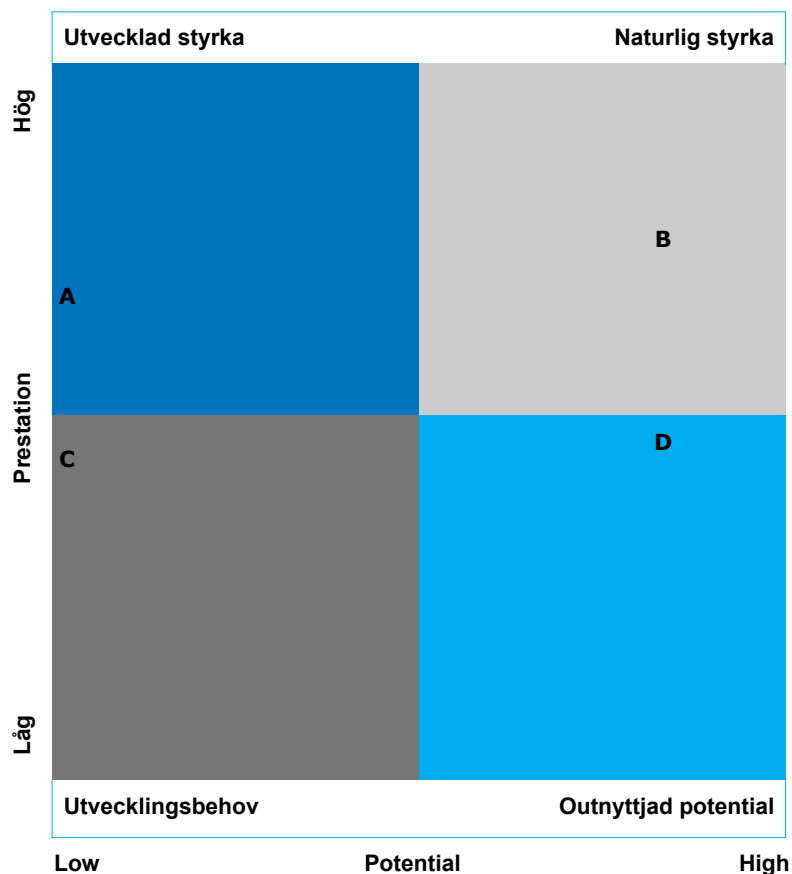
### Jämförelse mellan dina prestationer och din potential

Diskrepanser mellan nuvarande prestationer och dina potentiella prestationer kan uppenbara prestationsområden under eller över förväntningarna. Den person som ger dig återkoppling kommer att arbeta med dig för att se hur du hittills i din karriär kan ha använt styrkor eller övervunnit personliga begränsningar och kontextuella utmaningar för att nå framgång.

Du bör läsa igenom din rapport tillsammans med en utbildad kontaktperson.

## Jämförelse av din potential och dina prestationer

Den här delen ger en kvalitativ sammanfattning av resultaten från dina bedömningar genom att jämföra dina prestationer (genomsnittet av alla bedömare utom den egna) och din potential för var och en av kompetenserna. Den här informationen visas i form av ett 2x2-diagram och upprepas också inom tabellen på nästa sida. Om den finns tillgänglig inkluderas även betydelsen för varje kompetens så som den bedömts av din chef och dig själv.



### Förklaring till tabell

Kod	Kompetens	Kod	Kompetens
A	Leda och följa upp		
B	Arbeta med människor		
C	Övertala och påverka		
D	Anpassa och reagera på förändring		

**Detaljerade resultat**

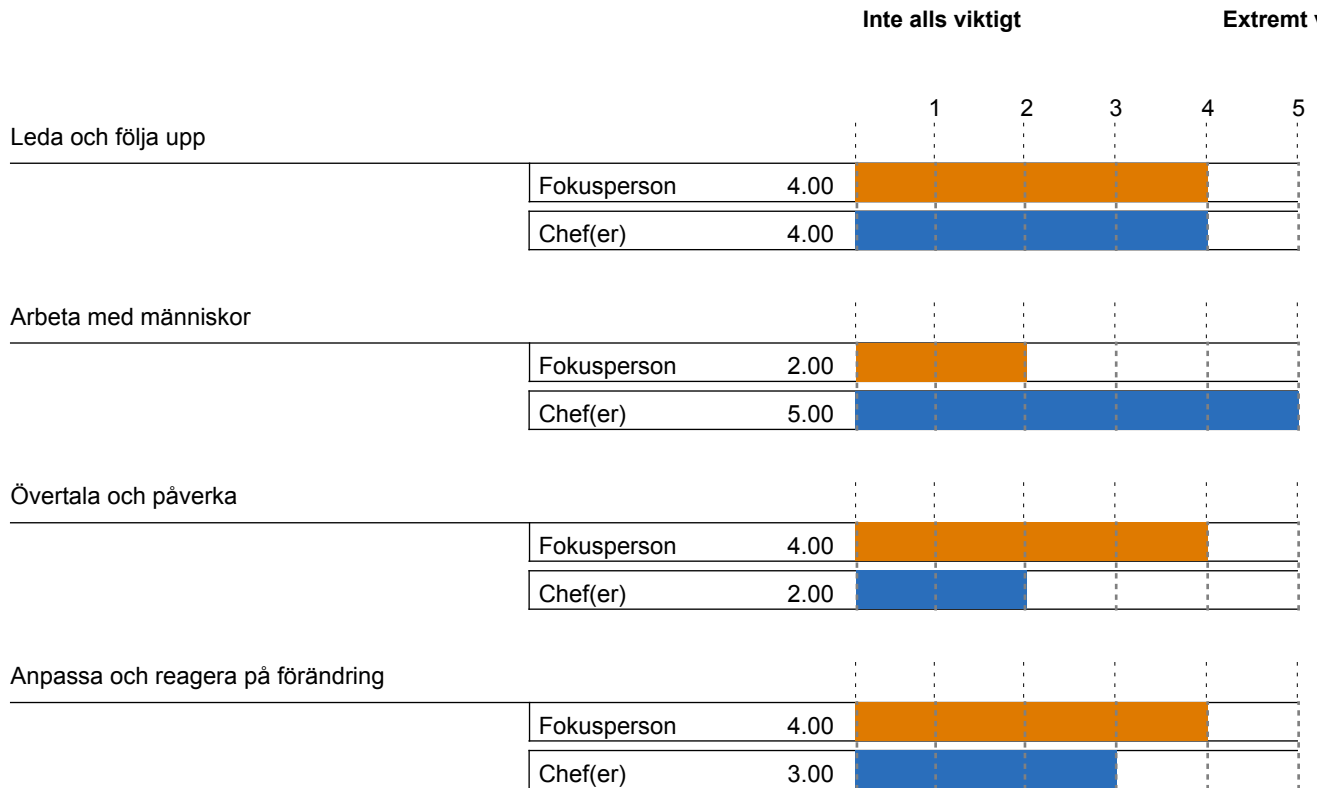
	Kompetens	Potential	Prestation	Bristanalys	Importance rating	
					Chef(er)	Fokusperson
A	Leda och följa upp	1.00	3.49	Utvecklad styrka	4.00	4.00
B	Arbeta med människor	4.00	3.73	Naturlig styrka	5.00	2.00
C	Övertala och påverka	1.00	2.81	Utvecklingsbehov	2.00	4.00
D	Anpassa och reagera på förändring	4.00	2.88	Outnyttjad potential	3.00	4.00

## Prioritering av kompetenser

I det här avsnittet framgår hur du och din chef har värderat var och en av de ingående kompetenserna utifrån hur viktig den är i ditt arbete. Din självskattning framgår av den övre stapeln och din chefs bedömning av den undre stapeln.

Teckenförklaring:

- 1= ej relevant
- 2= mindre viktig
- 3= viktig
- 4= mycket viktig
- 5= helt avgörande



## Kompetensöversikt

Den här delen sammanfattar hur du har bedömts av olika (grupper av) bedömare inom varje kompetens. Dessa är genomsnittet av bedömningarna för de individuella frågor som utgör en given kompetens. Den här delen gör att du snabbt kan se hur din uppfattning om dig själv är jämfört med hur andra ser dig. Den kan användas som utgångspunkt för att identifiera de kompetenser som krävs för att fortsätta utforskandet.

Din egen bedömning representeras av den första raden uppför, följd av din chefs bedömningar på den andra raden. Om andra bedömningsgrupper har deltagit visar efterföljande rader bedömningarna från dina kollegor, dina närmast underordnade och övriga. Värdena sammanfattar genomsnittet av bedömningarna för de frågor som utgör en kompetens. Bedömningarna i en bedömningsgrupp har varit genomsnittlig i gruppen.

Observera: Om "Inga tecken" angetts av en bedömare anges genomsnittsbedömningen för frågan utifrån bedömningarna från övriga bedömare i den gruppen. En upphöjd siffra jämte bedömningen talar om hur många bedömare som bedömningen grundar sig på. N/E betyder att alla bedömare i den gruppen angav "Inga tecken" (No Evidence) för den delen.

Mätningen av kompetenspotential visas i diagrammets nedersta rad. Den grundar sig på dina svar på OPQ-frågorna och har en annan nyckel (OPQ-granskning).

Förklaring till diagram:

360°-granskning	OPQ-granskning
1= inte alls bra	1= inte troligt att vara en styrka
2= inte särskilt bra	2= mindre troligt att vara en styrka
3= något bra	3= något troligt att vara en styrka
4= mycket bra	4= ganska troligt att vara en styrka
5= extremt bra	5= mycket troligt att vara en styrka

Inte alls

Extremt bra

1 2 3 4 5

### Leda och följa upp

Ger tydliga riktlinjer; motiverar andra och ger dem befogenheter; rekryterar kompetent personal; ger personal råd, stöd och möjligheter till utveckling; sätter lämpliga normer för beteende.

Fokuspersion	3.57	[Orange bar from 1 to 3.57]		
Chef(er)	3.17	[Blue bar from 1 to 3.17]		
Kollegor	3.00	[Green bar from 1 to 3.00]		
Direkt underställda	3.71	[Red bar from 1 to 3.71]		
Övriga	4.10	[Yellow bar from 1 to 4.10]		
<b>Potential</b>	1.00	[Teal bar from 1 to 1.00]		

### Arbeta med människor

Visar respekt för andra gruppmedlemmars åsikter och bidrag; visar empati; lyssnar, stödjer och bryr sig om andra, rådfrågar andra och delar med sig av information och sakkunskap; skapar laganda och hanterar konflikter; anpassar sig till gruppen och smälter väl in.

Fokuspersion	3.29	[Orange bar from 1 to 3.29]		
Chef(er)	4.43	[Blue bar from 1 to 4.43]		
Kollegor	2.93	[Green bar from 1 to 2.93]		
Direkt underställda	3.48	[Red bar from 1 to 3.48]		
Övriga	4.10	[Yellow bar from 1 to 4.10]		
<b>Potential</b>	4.00	[Teal bar from 1 to 4.00]		

### Övertala och påverka

Uppnår klara överenskommelser och engagemang från andra genom övertalning, övertygande och förhandling; använder effektivt politiska processer för att påverka och övertala andra; stödjer idéer för egen eller andras sak; utövar ett starkt inflytande på andra; är mån om sitt intryck på andra.

Fokuspersion	3.50	[Orange bar from 1 to 3.50]		
Chef(er)	2.75	[Blue bar from 1 to 2.75]		
Kollegor	3.67	[Green bar from 1 to 3.67]		
Direkt underställda	2.89	[Red bar from 1 to 2.89]		
Övriga	1.94	[Yellow bar from 1 to 1.94]		
<b>Potential</b>	1.00	[Teal bar from 1 to 1.00]		

### Anpassa och reagera på förändring

Anpassar sig till ändrade förhållanden; tolererar tvetydighet; accepterar nya idéer och initiativ till förändringar; anpassar personlig stil till olika människor och situationer; är öppen för nya erfarenheter.

Fokuspersion	3.50	[Orange bar from 1 to 3.50]		
Chef(er)	3.00	[Blue bar from 1 to 3.00]		
Kollegor	3.58	[Green bar from 1 to 3.58]		
Direkt underställda	2.78	[Red bar from 1 to 2.78]		
Övriga	2.17	[Yellow bar from 1 to 2.17]		
<b>Potential</b>	4.00	[Teal bar from 1 to 4.00]		



## Kompetensanalys

Tabellerna i det här avsnittet ger en utförligt bild av hur påståendena i formuläret har besvarats av bedömarna inom respektive kategori. Varje tabell omfattar en kompetens och visar hur svaren från bedömarna fördelar sig. Genomsnittliga värden per kategori framgår av den nedersta raden i respektive tabell.

Obs! Svartalernativet "Vet ej" redovisas inte i tabellerna.

Teckenförklaring:

S= Själv

C= Chef(er)

K= Kollegor

U= Direkt underställda

Ö= Övriga

Leda och följa upp	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegerar arbete till andra utifrån deras förmåga och tillgängliga resurser	3			1					2				1	2					1	2	
Ger andra en tydlig riktning	4		1				1		1			1	1	1				1		2	
Identifierar och rekryterar personer av hög kaliber	4				1				1	1				1	2				2	1	
Identifierar utvecklingsbehov och erbjuder resurser för att stödja lärande	3								1	1			1	1	1			1	2		
Ger andra konstruktiv feedback och vägledning för hur de bäst kan använda sina talanger	4			1			1		1					2	1				2	1	
iaktar andras beteende för att säkerställa att lämpligt beteende tillgodoses	3			1					1	1			1	1	1			1	2		
Inspirerar andra till entusiasm och en positiv arbetsattityd	4				1		1		1				1	2					2	1	
<b>medel</b>	<b>3.6</b>	<b>3.2</b>					<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>4.1</b>				

Arbeta med människor	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Är tolerant och visar hänsyn mot andra	3					1			2				2	1					2	1	
Visar intresse för andras attityder, åsikter och motiv	2				1		1	1				1	2					2	1		
Inbjuder andra att komma med förslag vid beslutsfattande	4				1			1	1				1	1	1				2	1	
Uttrycker uppskattning för andra när de gör ett bra jobb	4					1	1		1			1	1	1					3		
Tar sig tid att ta reda på vad andra har att säga	3				1				1	1			1	2					2		
Skapar en känsla av laganda genom att uppmuntra harmoni, samarbete och kommunikation	3					1	1		1				1	1	1				1	2	
Stödjer andra, underlättar deras arbete och försvarar dem när det är lämpligt	4			1					2				1	1	1			1	2		
<b>medel</b>	<b>3.3</b>	<b>4.4</b>					<b>2.9</b>					<b>3.5</b>					<b>4.1</b>				

Övertala och påverka	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Påverkar diskussioners riktning och styr dem till ett önskat slutresultat.	4								2			1	1	1	1		1	1	1	1	
Använder på bästa möjliga sätt tillgängliga interna eller organisatoriska processer för att påverka och övertyga andra	3			1					1	1		1	1	1			2		1		
Skapar ett direkt, positivt och trovärdigt intryck hos andra	3				1				1	1		1		2			2	1			
Förhandlar framgångsrikt genom att använda olika slags ansatser	5			1					2			1		2			2	1			
Sluter avtal, säljer eller diskuterar genom handfasta ömsesidiga överenskommelser	3							1	1			1	1	1			1	1	1	1	
Förespråkar och försvarar egna idéer eller idéer å organisationens vägnar	3				1				1	1		1	1	1	1		2	1			
<b>medel</b>	<b>3.5</b>	<b>2.8</b>					<b>3.7</b>					<b>2.9</b>					<b>1.9</b>				

Anpassa och reagera på förändring	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Anpassar sig till förändring på ett positivt sätt	4				1					2		1		1	1		2				1
Är öppen för nya idéer	3		1					1	1			1	1			1	2				1
Relaterar och kommunicerar med människor från olika kulturer på ett effektivt sätt	2				1				2			1		1		1	2				1
Anpassar sig till ändrade förhållanden	5		1						1	1		1		1	1		1	1			1
Använder den mest lämpliga relations stilen i varje enskild situation	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
Är bekväm med att arbeta i oklara situationer	3				1					2		1			1	1	2				1
<b>medel</b>	<b>3.5</b>	<b>3.0</b>					<b>3.6</b>					<b>2.8</b>					<b>2.2</b>				

## Högsta bedömningsvärden

I det här avsnittet visas de påståenden där du fått högst bedömningsvärden, baserat på genomsnittliga värden från alla bedömare utom dig själv. I andras ögon är det inom dessa områden du har dina starkaste sidor.

Rankning	Beteende	Genomsnittligt resultat utan Self	Kompetens
1	Inbjuder andra att komma med förslag vid beslutsfattande	4.11	Arbeta med människor
1	Identifierar och rekryterar personer av hög kaliber	4.11	Leda och följa upp
2	Identifierar utvecklingsbehov och erbjuder resurser för att stödja lärande	4.00	Leda och följa upp
2	Tar sig tid att ta reda på vad andra har att säga	4.00	Arbeta med människor
3	iaktar andras beteende för att säkerställa att lämpligt beteende tillgodoses	3.89	Leda och följa upp
3	Skapar en känsla av laganda genom att uppmuntra harmoni, samarbete och kommunikation	3.89	Arbeta med människor
4	Ger andra konstruktiv feedback och vägledning för hur de bäst kan använda sina talanger	3.67	Leda och följa upp
5	Uttrycker uppskattning för andra när de gör ett bra jobb	3.56	Arbeta med människor
5	Inspirerar andra till entusiasm och en positiv arbetsattityd	3.56	Leda och följa upp
6	Är tolerant och visar hänsyn mot andra	3.44	Arbeta med människor

### Lägsta bedömningarna med utvecklingstips

I det här avsnittet visas de påstående där du fått dina lägsta bedömningsvärden, baserat på genomsnittliga värden från alla bedömare utom dig själv. I andras ögon återfinns dina största utvecklingsbehov inom dessa områden.

Utvecklingstipsen bidrar med förslag till förbättringar inom de här områdena.

Rankning:	1	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.33	Anpassa och reagera på förändring
-----------	---	------------------------------------	------	-----------------------------------

**Beteende:**

Är öppen för nya idéer

**Tips:**

När en ny idé presenteras bör du låta bli att döma innan du har undersökt idén ordentligt. Försök att ha ett öppet sinne när det gäller nya sätt att göra saker eller nya sätt att angripa problem. Jämför nuvarande sätt med den nya idén och hitta förbättringarna.

Rankning:	2	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.50	Övertala och påverka
-----------	---	------------------------------------	------	----------------------

**Beteende:**

Sluter avtal, säljer eller diskuterar genom handfasta ömsesidiga överenskommelser

**Tips:**

När du försöker göra upp en affär bör du se till att den andra personen bekräftar att han eller hon är beredd att gå med på den : ställ frågor som "skulle du köpa om det låg inom din budget?" Ta öppet reda på vilka invändningar de kan ha genom att ställa frågor som "vad är det som hindrar dig från att säga ja?" Se till att få en bekräftelse på uppgörelsen, exempelvis "så då börjar vi jobba nästa vecka?" Koppla ditt erbjudande till de behov de har uppgett, till exempel "det här förslaget kommer att spara 5 % åt dig, vilket ju är något som är viktigt för dig." Vänta inte på att den andra personen ska komma till ett avslut.

Rankning:	3	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.67	Övertala och påverka
-----------	---	------------------------------------	------	----------------------

**Beteende:**

Använder på bästa möjliga sätt tillgängliga interna eller organisatoriska processer för att påverka och övertyga andra

**Tips:**

Försök att upptäcka kollegornas personliga och politiska drivkrafter för att förstå vad som skulle kunna få dem att dela din syn. Leta efter områden där du kan uppnå en tillfredsställande kompromiss, där båda parter gynnas istället för att en part vinner på bekostnad av den andre.

Rankning:	3	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.67	Övertala och påverka
-----------	---	------------------------------------	------	----------------------

**Beteende:**

Skapar ett direkt, positivt och trovärdigt intryck hos andra

**Tips:**

Öva på att presentera dig själv för potentiella kunder och nya affärskontakter . Tänk på ditt kroppsspråk och tonläge. Lägg noga märke till hur du inleder ett möte med någon som du träffar för första gången . Fråga en vän hur du kan förbättra det första intryck som andra får av dig.

Rankning:	3	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.67	Övertala och påverka
-----------	---	------------------------------------	------	----------------------

**Beteende:**

Förhandlar framgångsrikt genom att använda olika slags ansatser

**Tips:**

Innan du går in i förhandlingar bör du ta reda på vilka de viktigaste intressenterna som du måste påverka är och försöka att förutse deras behov. Fundera över hur de gynnas av lösningen och anpassa dina argument i enlighet med detta.

Rankning:	3	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.67	Anpassa och reagera på förändring
-----------	---	------------------------------------	------	-----------------------------------

**Beteende:**

Anpassar sig till ändrade förhållanden

**Tips:**

Välj en förändring som du vill ska införas på din avdelning. Gör en lista över det som är positivt och negativt med att införa förändringen och det positiva och negativa med att inte införa den. Ta fram övertygande argument för att förklara de underliggande orsakerna och potentiella fördelar med att införa förändringen.

Rankning:	4	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.78	Anpassa och reagera på förändring
-----------	---	------------------------------------	------	-----------------------------------

**Beteende:**

Relaterar och kommunicerar med människor från olika kulturer på ett effektivt sätt

**Tips:**

När du kommer i kontakt med andra kulturer ska du vara medveten om att det kan finnas oväntade skillnader mellan din egen och andra kulturer, som till exempel kroppsspråk och gester. Ställ frågor om sociala förväntningar, exempelvis hur man hälsar på andra eller formaliteter kring beslutsfattande. Förklara dina åsikter öppet, tydligt och kortfattat. Var beredd på att upprepa eller omformulera dig för att se till att alla har förstått.

Rankning:	5	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.89	Anpassa och reagera på förändring
-----------	---	------------------------------------	------	-----------------------------------

**Beteende:**

Anpassar sig till förändring på ett positivt sätt

**Tips:**

Ha ett öppet sinne när förändringar ska införas. Lyssna på orsakerna till förändringarna så att du förstår varför de är nödvändiga. Var inte rädd för att framföra dina åsikter och ifrågasätta befintliga metoder. Ta reda på var du befinner dig på "förändringskurvan": chock, anklagelser mot andra eller dig själv, förvirring, acceptans eller problemlösning.

Rankning:	5	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.89	Övertala och påverka
-----------	---	------------------------------------	------	----------------------

**Beteende:**

Förespråkar och försvarar egna idéer eller idéer å organisationens vägnar

**Tips:**

Innan du försvarar en position bör du kontrollera att alla viktiga fakta stämmer och undersöka alla antaganden bakom den information du har. Använd inte din karisma istället för väl genomtänkta tankar och idéer. Försök alltid att ge värdefulla bidrag och bygga upp en personlig styrka och trovärdighet som bottnar i integritet, kunskap och omsorg.

Rankning:	5	Genomsnittligt resultat utan Self:	2.89	Anpassa och reagera på förändring
-----------	---	------------------------------------	------	-----------------------------------

**Beteende:**

Använder den mest lämpliga relations stilen i varje enskild situation

**Tips:**

När du har med andra att göra bör du försöka att se den andres motiv eller intressen. Koppla de åsikter du uttrycker till den andra personens åsikter. Var taktfull när du utmanar människor och uttrycker andra åsikter för att undvika att stöta bort dem .  
Var tydlig med att du tar hänsyn till den andra personens åsikter .

Öppna frågor

**What should this person start doing?**

---

— .

— cghjndgh

— -

— 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.

— na

— .

— ?

— ?

— not sure

— -



## Flervalsfrågor

Tabellerna visar hur bedömarna inom respektive kategori har besvarat flervalsfrågorna .

Kolumnen för varje kategori visar hur många bedömare som har besvarat respektive fråga.

### How long have you known the focus?

	F	C	K	U	Ö
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

## Om denna rapport

Den här rapporten har genererats med SHL Online Standard Multirater Feedback System . Rapporten baseras på personlighetsformuläret UCF, som endast får användas av personer som är utbildade att administrera och tolka SHLs 360°-instrument. Rapporten redovisar åsikter från de personer som har besvarat detta formulär. Vid tolkning måste hänsyn tas till de begränsningar som gäller generellt för alla typer av liknande formulär. Rapporten har genererats elektroniskt och det är möjligt för en programanvändare att göra ändringar och tillägg i rapporttexten. SHL påtar sig inget ansvar för hur denna rapport används och kan inte heller garantera att innehållet är identiskt med originalrapporten. Rapporten är konfidentiell och får inte publiceras på något sätt; SHL påtar sig inget ansvar om så skulle ske.

© 2018 SHL och/eller dess dotterbolag. Med ensamrätt.

UCF Feedback Report, version 2.1, Svenska

<https://www.shl.com>