

Chef+ 7.1 (internationellt)

Kandidatrapport

Kandidatens namn:

Candidate SWEDISH

Friskrivningsklausul

Informationen på de här sidorna är konfidentiell och endast avsedd för de personer som den gäller, eller andra auktoriserade individer.

Du får inte använda rapportens information som ett alternativ till råd från yrkespersoner med de rätta kvalifikationerna. Om du har några specifika frågor om specifika ärenden bör du rådfråga en yrkesperson med de rätta kvalifikationerna.

Anvisningar

Rapporten är utformad till att ge dig information om dina relativa styrkor och svagheter för de kompetenser som man vet är viktiga för att vara framgångsrik inom den här typen av arbete. Rapporten innehåller också användbara tips och förslag som kan hjälpa dig att utmärka dig på jobbet.

Poängen som du får jämför dina svar gentemot vår databas med svar från dina kollegor. Bedömningen du har genomfört är vetenskapligt beprövad med upp till 30 år av statistisk insamling och analys av information. De som får högre betyg har en tendens att prestera bättre på jobbet inom de huvudområden som beskrivs i rapporten.

Utvecklingstipsen som du får syftar till att hjälpa dig att förbättra dina färdigheter inom varje specifik kompetens. Alla av oss, oberoende av våra poäng, kan förbättra våra arbetsprestationer genom att följa lämpliga utvecklingslösningar och strategiskt fokusera på områden som kan behöva förbättras. En satsning på personlig förbättring visar initiativförmåga och utvecklingsplanering, som båda är viktiga för arbetsprestationerna. Försök att använda återkopplingen till att skapa specifika utvecklingsplaner som relaterar till dina arbetsmål. Försök inte att göra allt på en gång, eftersom personlig utveckling tar tid. Om dina poäng ligger i den "röda zonen" kan det vara ett område att fokusera utvecklingsarbetet på. Även om du får höga poäng är det fortfarande viktigt att du använder utvecklingstipsen till att utnyttja dina styrkor inom denna kompetens.

Den här rapporten är konfidentiell och dess innehåll är avsett att förutsäga kandidatens arbetsbeteenden. Lägg märke till att utvärderingskomponenterna i denna lösningsrapport inte är jämnt viktade. Vissa komponenter mäter allmänna beteenden och vissa mäter mer begränsade beteenden. Komponenter med en asterisk (*) är mått på begränsade beteenden. Dessa beteenden är visserligen viktiga för totalpoängen, men de har mindre vikt när de jämförs med andra komponenter i den här lösningen. Vår forskning tyder på att denna viktning förutsäger arbetsprestationer på bästa sätt. Om du vill ha mer information om den här rapporten (inklusive poängsättning) eller andra SHL-produkter, kan du kontakta din kontoansvarige.

Ledning, potential

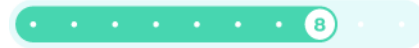


Det här är ett mått på potentialen för framgångar på chefsnivå över branschtyp och funktionsområde. Detta karaktäriseras av poäng som härleds från svar på frågor gällande akademisk och social bakgrund, och ambitioner gällande arbetet.

Din svarsprofil gällande tidigare prestationer, social orientering och arbetsorientering stämmer i hög utsträckning överens med profilerna för högeffektiva chefer. De stora likheterna profilerna emellan antyder att du sannolikt blir en framgångsrik chef.

- **Leta efter möjligheter att utbilda andra och be om återkoppling på hur bra och effektiv du är på att utbilda andra.**
- **Lär dig så mycket du kan om personerna du arbetar med och hur de bäst kan bidra till organisationens behov.**
- **När du ger dina anställda ansvar för att sätta upp mål ska du respektera nivån på målen de sätter upp.**
- **Prata om andras framgångar och berätta för andra vilken roll de haft i dina framgångar.**
- **Uppmuntra samarbete snarare än konkurrens mellan arbetsenheter.**

Chefsbedömning



Detta är en tendens att fatta bra beslut om hur arbetssituationer ska hanteras på ett effektivt sätt. Det bedöms utifrån poäng härledda från kandidatens svar på frågor om situationer som man troligtvis stöter på som chef.

Din svarsprofil gällande bedömningar av hur man ska hantera kommunikation med personalen samt utveckling och motivation av anställda liknar bedömningar som görs av högeffektiva chefer. De stora likheterna profilerna emellan antyder att du sannolikt blir en framgångsrik chef.

- **Fundera på hur du själv och/eller ditt team kan ta bättre ansvar.**
- **Utred orsakerna bakom arbetsrelaterade problem inom ditt team och rekommendera hur arbetet kan förbättras.**
- **Ta reda på vilka styrkor personerna i ditt team har och använd denna information för att fatta beslut om vad som ska förbättras och när du ska delegera arbete.**

Prestation

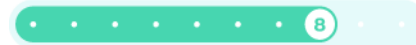


Denna komponent mäter tendensen att sätta upp och uppnå utmanande mål och fortsätta att sträva efter dem trots betydande hinder. Denna egenskap utmärks av att arbeta hårt, känna tillfredsställelse och stolthet över att göra ett bra jobb, och ha tävlingsinstinkt.

Du motiveras troligen av att försöka uppnå utmanande mål och du avskräcks inte av hinder eller tidspress. Du har en tendens att tackla ditt arbete mer intensivt än andra och du är ofta mycket tävlingsinriktad. Du motiveras att söka flera möjligheter att uppnå saker och du gillar att få erkännande för ditt hårda arbete.

- **Glöm inte att fira dina framgångar innan du går vidare till nya utmaningar. Använd firandet till att uppmuntra dig själv och alla i din omgivning.**
- **Se till att du förstår intressenternas förväntningar innan du tar större initiativ. Be om förtydliganden om det behövs för att vara säker på att dina resultat överensstämmer med organisationens mål.**
- **Skriv ned vad som gått bra och vad som gått dåligt under projektens gång. När projektet har slutförts, gå då igenom vad som gick mindre bra och fundera på hur det kunde ha gjorts annorlunda. Avsätt särskild tid till att granska dessa alternativ innan du startar liknande projekt.**
- **Se till att dina prestationer inte överskuggar bidragande teammedlemmars arbete. Även om andra inte delar din prestationslust är det viktigt att du låter dem dela dina framgångar.**
- **Sammankoppla dina mål och organisationens mål. Utforma specifika steg som bidrar till dessa mål och beskriv kopplingarna för dina kollegor. Låt andra se hur små stegvisa åtgärder påverkar helheten.**
- **Gör en lista över dina prestationer och granska dem varje vecka. Se vilken inverkan dessa framgångar har på företaget som helhet. Använd den här informationen för att motivera dig själv att prestera ännu bättre.**
- **När du tar dig an tidskänsliga uppgifter ska du sätta upp slutförandedatum, så att du kan uppnå mål i god tid och hinna med kvalitetssäkring. Ge dig själv tid att eftersträva bästa möjliga resultat även under tidspress.**
- **När du står inför större prövningar ska du fundera över hur mycket arbete som krävs för att uppnå önskade resultat. Undvik frestelsen att avsätta fler resurser än det behövs med tanke på projektets betydelse. Om du är tveksam kan du rådfråga överordnade för att se till att allt ligger på rätt nivå.**

Ansvar



Den här komponenten mäter tendensen för en persons ansvar för sina egna handlingar och åtagande att utföra tilldelade uppgifter. Denna egenskap utmärks av: pålitlighet, proaktivt engagemang i arbetet, och en vilja att genomföra alla uppgifter, oavsett hur enkla eller enformiga de är.

Du är den typ av person som planerar och prioriterar uppgifter för att slutföra ditt arbete i tid och enligt dina förväntningar. När du får tråkiga eller rutinmässiga uppgifter fokuserar du på arbetet till samma grad som för mer spännande projekt. Du planerar noggrant och uppfyller förväntningarna, även när arbetet är mycket krävande. Andra kan räkna med att du utför ditt arbete och tar ansvar när något går fel.

- Prata med din chef om din vilja att ta dig an utmanande uppgifter och din önskan att gå vidare i karriären. Berätta om dina intressen och idéer och diskutera möjliga åtgärder.
- Utvärdera dina befintliga ansvarsområden innan du tar dig an nya förpliktelser. Du kanske blir så entusiastisk inför en ny utmaning att du tar på dig mer än du kan klara av. När du tar dig an fler uppgifter ska du se till att du fortfarande klarar av dina nuvarande arbetsuppgifter utan att det påverkar din pålitlighet.
- När dina kollegor planerar viktiga projekt ska du fundera på hur du kan erbjuda din hjälp vid planering och samordning av viktiga uppgifter. Din tendens att planera noggrant och fokusera på att bibehålla tillförlitligheten kan hjälpa andra som annars kanske inte ser vissa fallgropar.
- När du arbetar med uppgifter kan din starka önskan att bli färdig i tid göra att du missar möjligheter till förändring. Balansera ditt mål att slutföra arbetet i tid och inom budgetramarna med ett fokus på kontinuerlig förbättring. Du kanske stöter på en möjlighet till förbättring som du annars skulle ha missat.
- När du tar dig an en uppgift kan du tendera att göra planer och sedan arbeta oförtröttligt för att slutföra uppgiften. Ta dig tid att överväga de antaganden som dina planer bygger på och utvärdera sedan hur korrekta och tillförlitliga dessa antaganden är. Justera dina planer efter detta för att se till att du uppnår de resultat du förväntar dig.

Villighet att lära sig



Den här komponenten mäter tendensen att lära av erfarenhet. Den här egenskapen kännetecknas av: att man är öppen för nya erfarenheter, att man söker både positiv och negativ återkoppling, att man ser tillbaka på tidigare erfarenheter och överväger andra tillvägagångssätt och att man hittar mönster och ordning i komplex information.

Du är öppen för förändringar och uppvisar ett tankesätt med ständiga förbättringar. Du ber aktivt om återkoppling och du uppskattar att få den och beaktar den noggrant. Du lär dig av dina erfarenheter och det är osannolikt att du begår samma misstag två gånger. Du avskräcks inte av bakslag, utan ser dem snarare som möjligheter att lära dig något nytt och förbättra ditt arbete. När du ställs inför ny eller komplex information letar du omedelbart efter mönster som hjälper dig förstå och relatera den till information som du känner till.

- **Avsätt tid till att försöka förutse potentiella bakslag i ditt arbete. Dra fördel av det du har lärt dig av tidigare erfarenheter för att undvika eller åtgärda dem på ett förebyggande sätt.**
- **Främja en kultur med kontinuerlig återkoppling på din arbetsplats. Skapa en miljö där andra känner sig bekväma med att både ge och få återkoppling.**
- **Hjälp en medarbetare tolka andras återkoppling på ett objektiva sätt och använd den för att förbättra hans/hennes arbete.**
- **När du provar nya saker ska du vara försiktig så att du inte tappar fokus från de rutinmässiga vanor som bidrar till din framgång. Försök att inkorporera dessa beteenden i nya tillvägagångssätt för att lösa problem på arbetet.**
- **När du presenterar komplex information för någon annan ska du underlätta kommunikationen genom att relatera informationen till något personen känner till, så att den blir lättare att förstå.**
- **Nästa gång du ställs inför ett problem ska du fundera på nya lösningar innan du börjar åtgärda problemet. Tänk utanför ramarna och känn dig inte begränsad av hur saker och ting brukar göras. Fundera på vad som har varit lyckat i liknande situationer förut, men utmana dig själv att testa ett tillvägagångssätt som kan vara ännu effektivare.**

Deduktivt resonemang



Den här bedömningen mäter förmågan att dra logiska slutsatser baserat på tillgänglig information och slutföra scenarier med hjälp av ofullständig information. Testet ger en uppfattning om hur en individ presterar när hen blir ombedd att utveckla lösningar utifrån delgiven information och att kunna dra logiska slutsatser baserat på denna data. Denna form av resonemang krävs ofta för att stödja arbete och beslutsfattande i många olika typer av yrkesroller på olika nivåer.

Den här rapporten innehåller information gällande en individs förmåga att använda logiskt tänkande för att lösa problem, komma fram till lösningar när informationen är begränsad och använda data på ett effektivt sätt.

Du uppvisar en nivå av deduktiva resonemangsfärdigheter som är högre än andra på liknande nivåer. Du är sannolikt mycket skicklig på att komma på logiska argument, utveckla bra lösningar baserat på tillgängliga data och identifiera brister i andras logik.

På arbetet använder du sannolikt komplexa data på ett effektivt sätt och fattar välmotiverade beslut. Du verkar ha förmåga att identifiera och förstå uttalade antaganden i logiska argument samt veta hur man utvecklar lösningar på problem som klarar av närmare granskning.

- **Mycket facklitteratur skrivs för att argumentera för särskilda frågor. Genom att läsa äldre facklitteratur och vetenskapliga texter kan du lära dig hur komplexa argument skapas och understöds.**
- **Överväg alltid de antaganden du gör när du lägger fram ett argument. Om du kan hitta bevis som stödjer dina antaganden blir ditt argument starkare.**
- **Kom ihåg att du ibland ställs inför emotionella blockeringar hos dina motståndare, även om du lägger fram ett perfekt argument.**
- **Även om de flesta tenderar att umgås med personer som håller med dem i stora sociala frågor, kan diskussioner med personer som har en annan åsikt än du göra dig till en bättre debattör och ge dig möjlighet att omvärdera dina åsikter.**

Uppvisar medkänsla*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten är medveten om andras behov och ger dem en hjälpsam hand.

Du verkar verkligen bry dig om andra, inser när de behöver hjälp och hjälper dem gärna.

- **Var försiktig så att din omtanke om andra inte har en negativ inverkan på din förmåga att utföra ditt jobb. Att uppvisa medkänsla kan hjälpa dig skapa starka relationer på arbetet, men var försiktig så att du inte prioriterar andras känslor före dina egna eller låter andras problem påverka ditt välmående.**
- **Även om du generellt sett är bra på att hantera andras känslor, händer det ibland att du inte förstår vad de känner. I sådana fall är det bättre att fråga än att förutsätta att du förstår. Detta gör att de känner att någon lyssnar på dem och visar att du har sann medkänsla.**

Upprätthåller bra arbetsrelationer*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten försöker utveckla goda relationer med andra.

Du prioriterar sannolikt dina arbetsrelationer och anstränger dig för att upprätthålla dessa relationer med tiden.

- **Tänk på en person som det kan vara svårt att komma överens med. Försök att skapa ett förhållande med den här personen. Allteftersom förhållandet utvecklas ska du tänka på vad som hjälpte dig att skapa en förbindelse och dina varierande reaktioner på den andra personens beteende.**
- **Tänk på dina mest givande förhållanden, sådana som alla får ut mycket av. Fundera på vad som gör att de fungerar så bra. Ansträng dig för att använda vad du har lärt dig från dina tidigare förhållanden till att utveckla liknande förhållande med en mer mångfaldig grupp av individer.**

Delar kunskap och ger vägledning*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten delger information och erbjuder vägledning åt andra.

Du märker sannolikt snabbt var kunskap och vägledning behövs och delger aktivt information som kan vara till nytta för andra.

- **Nästa gång du förklarar något nytt för någon annan, ta dig tid att förklara det ordentligt och kontrollera att de förstår efter varje steg. Detta säkerställer att de kan ta till sig och använda informationen på bästa sätt. Fråga om du kan hjälpa till med något annat som rör saken.**
- **Tänk tillbaka på en gång nyligen när andra i teamet har behövt hjälp och du delade med dig av din kunskap och vägledning. Fanns det några gemensamma teman inom de områden där andra behövde hjälp? Vilken typ av information delade du med dig av? Skriv ner några användbara tips och gör dessa resurser tillgängliga så att de är lätta att komma åt när de behövs.**

Analyserar information*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten identifierar viktiga faktorer och integrerar information för att förstå uppgifter eller situationer.

Du är sannolikt redo och villig att snabbt analysera information för att förstå problem och hitta lösningar.

- **Tänk på ett problem som du nyligen har löst för vilket det inte finns någon formell dokumentation. Gör en detaljerad beskrivning av stegen du tog för att arbeta igenom problemet, och utforma (om lämpligt) en guide till hur man gör för att hantera liknande problem i framtiden. Visa guiden för din chef och be om återkoppling.**
- **Eftersom du kan ha en tendens att vilja analysera information ska du samla in siffror och statistik som är relevant för din organisation. Räkna upp de slutsatser du skulle dra från dessa och kolla med din chef hur omfattande de är och hur djupt du förstår uppgifterna.**

Lär sig snabbt*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten enkelt tar till sig ny information och tekniker.

Du förstår sannolikt enkelt nya koncept och tekniker och tar till dig och tillgodogör dig ny information och fakta.

- Erbjud dig att lära dig nya tekniker, metoder eller ämnesområden som kan hjälpa ditt team att bli effektivare. Samla informationen i ett användbart format som andra snabbt kan gå igenom utan att behöva gå igenom källmaterialet som du gjorde.
- Leta efter möjligheter att lära dig nya saker inom och utanför arbetet. Sök efter kurser, antingen på plats eller online, och se om det finns några kurser i ämnen som är relaterade till ditt jobb. Gör detaljerade anteckningar och tänk på hur du kan använda vad du har lärt dig i ditt jobb.

Genererar nya idéer*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten skapar innovativa metoder.

Det förväntas av dig att du kontinuerligt erbjuder originella idéer och perspektiv utan att bli ombedd att göra det.

- Organisera ett möte med dina kollegor för att diskutera nya sätt att göra vanliga arbetsuppgifter. Dra igång diskussionen och lägg fram några nya idéer som du vill dela med teamet. Börja inte kritisera eller utvärdera idéer direkt. Uppmuntra istället teamet att komma med så många idéer som möjligt.
- Utvärdera kontinuerligt dina och teamets strategier för att lösa problem, även om de fungerar bra för närvarande. Försök att komma på kreativa metoder att använda istället för dessa för att förbättra problemlösningsprocessen eller resultatet av dessa lösningar. Låt teamet hjälpa dig att utvärdera de nya metoderna som du utformar. Fortsätt med utvärderingar och diskussioner även om många idéer kanske inte implementeras.

Använder tiden effektivt*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten planerar sin egen tid och levererar arbetsuppgifterna i tid.

Du utför sannolikt arbetet på effektivaste möjliga sätt utan att slösa någon tid så att arbetet slutförs i tid.

- **Tänk på några av ditt teams mest tidskrävande uppgifter och skriv ner flera skäl till varför du tror att de tar så lång tid att slutföra. Brainstorma några sätt att slutföra uppgifterna snabbare. Experimentera med dina nya idéer för att komma fram till om uppgifterna kan göras på ett mer effektivt sätt. Berätta för din chef vad du har kommit fram till.**
- **Prata med en medarbetare som har svårt att slutföra jobb i tid. Be dem att berätta om sina arbetsrutiner och se om du kan hitta ineffektiviteter i hur de genomför sina uppgifter. Hjälプ dem att göra prioriteringar och sätta upp tidsgränser för att slutföra arbetet. Ge dem några tips om hur de kan jobba igenom sina uppgifter snabbare och mer effektivt.**

Utför arbete av hög kvalitet*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten slutför varje uppgift med hög kvalitet.

Du är sannolikt stolt över ditt arbete och är uppmärksam på alla detaljer för att se till att arbetet blir så bra som möjligt.

- **Avsätt tid till att utföra en noggrann granskning av ett projekt eller en uppgift som du har slutfört. Uppfyller det högsta standarder när det gäller kvalitet och spetskunskap? Identifiera områden där ett mer genomtänkt eller noggrant tillvägagångssätt kan förbättra kvaliteten på slutprodukten.**
- **Föreslå för en kollega att ni samarbetar för att förbättra kvaliteten på arbetet. Granska varandras arbete. Träffas och diskutera varandras återkoppling.**

Anpassar sig till förändring*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten accepterar och anpassar sig till förändringar utan svårigheter.

Du får troligen energi av förändring och anpassar dig snabbt och lätt till nya förväntningar.

- **Ändra bara det du måste. Variation och förändring är viktiga delar av arbetet, men i vissa situationer kan en mer traditionell och direkt metod ge bättre resultat. Undersök ett aktuellt projekt som du arbetar på och hitta två eller tre sätt att förbättra dina prestationer eller resultat genom att använda en mer standardiserad arbetsmetod.**
- **Hjälp andra att se behovet av förändring och uppmuntra dem att inse hur de kan dra nytta av att delta i förändringsprocessen. Berätta hur du reagerar på förändringar och ge exempel på när du drog nytta av förändringen efter att ha först motstått den.**

Kontrollerar sina känslor*



Det här mäter i vilken utsträckning kandidaten kan kontrollera negativa känslor.

Du kan sannolikt kontrollera och dölja negativa känslor i besvärliga situationer samt undvika känsloutbrott.

- **Utveckla en plan för svåra situationer. Beakta hur du reagerar under stressiga eller oroliga situationer. Planen kan inkludera att prata med dig själv, ta en paus, en fras du kan använda ("intressant, låt mig fundera på det en stund") eller andra tekniker som hjälper dig att hålla dig lugn och under kontroll.**
- **Lär dig att känna igen tecknen på när du blir uppretad och upprörd. Försök hejda dessa, fokusera på din andning och puls och försök lugna ner dig själv. Det kan hjälpa att gå bort från situationen temporärt tills tankarna har klarnat.**