



Expertrapport
Kim Johansson



Performance

360

Innehåll

Introduktion.....	3
Profil Analys.....	4
Beteende Profil - Lösa problem.....	5
Beteende Profil - Påverka människor.....	7
Beteende Profil - Anpassa metoder.....	9
Beteende Profil - Leverera resultat.....	11
Sammanfattande Profil.....	13
Översiktlig Beteende Profil.....	14
Bedömarnas kommentarer.....	15

Om denna Rapport

Den här rapporten är baserad på ifyllandet av Wave® Prestation 360 vilket utforskar prestationer på flera olika arbetsområden.

Resultaten är baserade på svaren från Kim Johansson (personen) och bedömarnas utvärdering av personens prestationer på arbetet. Personens prestation inom dessa arbetsområden har jämförts med 25 254 Performance 360-bedömningar utförda på en internationell grupp bestående av yrkesverksamma och chefer.

Eftersom resultaten är baserade på en utvärdering gjord av Kim Johansson och andra bedömare, avspeglar de personens egen uppfattning och bedömarnas uppfattningar. Resultaten skall endast ses som en indikation på personens tidigare prestationer. Vår omfattande forskning visar att dessa bedömningar kan vara ett bra mått på en individs arbetsprestationer utifrån olika intressenters perspektiv.

Kom ihåg att informationen i denna rapport kan vara känslig och att allt bör göras för att se till att den förvaras på ett säkert sätt.

Rapporten är skapad med hjälp av Saville Assessments programvara. Den bygger på resultaten av ett skattningsformulär som personen har fyllt i och återspeglar de svar som personen angett.

Rapporten har genererats på elektronisk väg. Saville Assessment garanterar inte att den inte har modifierats eller redigerats. Vi kan inte ta ansvar för rapportens användning, eller för de följder som kan uppstå.

Användningen av denna skattning är begränsad till Saville Assessments anställda, agenter och Saville Assessments auktoriserade användare.

Introduktion

Kandidat och Bedömare

Resultaten givna av Personen och varje grupp av bedömare i denna rapport är var och en symboliserade i olika former. Antalet personer i varje bedömggrupp visas nedan inom parantes.

- Chef (1)
- Jag själv (1)
- ◆ Kollega (3)
- ⬡ Medarbetare (3)
- ▨ Övrigt (3)

Beteende Profil

Wave® modell har olika detaljnivåer och i denna rapport är en sida ägnad åt varje beteende kluster (**Lösa problem**, **Påverka människor**, **Anpassa metoder**, **Leverera resultat**). Varje sida är indelad i tre sektioner som i sin tur täcker tre dimensioner vardera. Den här profilen visar resultaten baserat på de 36 beteende dimensionerna.

Sammanfattande Profil

Den första delen av den Sammanfattande Profilen innehåller en övergripande bedömning av: **Använda specialistkunskap**, **Måluppfyllelse** och **Visa potential**. Den andra delen visar summeringen över alla beteende dimensionerna.

Översiktlig Beteende Profil

Den översiktliga beteendeprofilen visar de kombinerade effektivitetspoängen för de 12 beteendeavsnitten och 36 beteendemässiga dimensionerna. De kombinerade poängen baseras på en beräkning av genomsnittsvärdet för bedömggruppernas resultat. Pilar visar var det finns skillnader i bedömningarna för de 12 beteendeavsnitten mellan enskilda bedömare.

Bedömarnas kommentarer

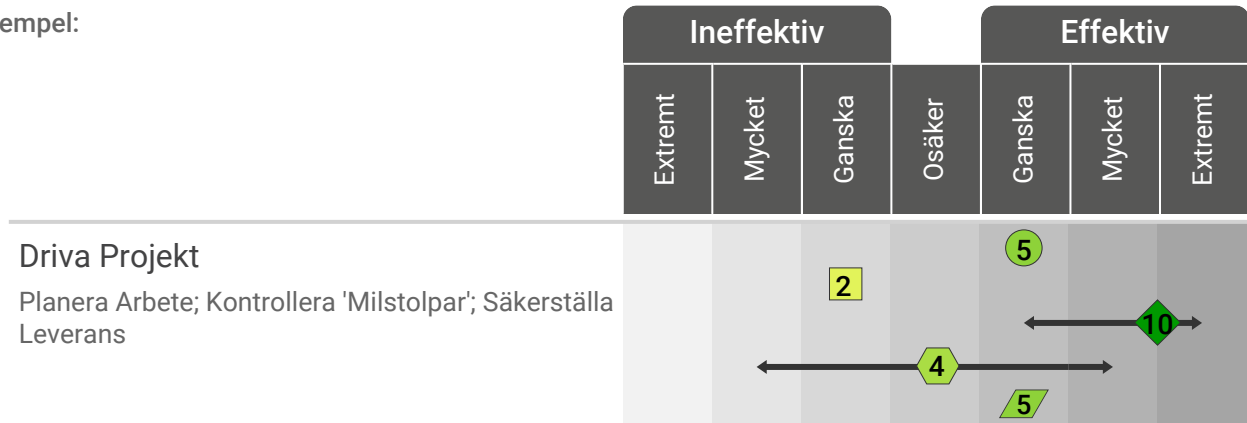
Den sista delen visar eventuella kommentarer som bedömarna gjort om Kim Johanssons prestationer på arbetet.

Profil Analys

Resultaten av bedömningen visas på skalan 'Extremt ineffektiv' till 'Extremt effektiv'. Varje bedömargrupp indikeras med en symbol, enligt tidigare sida.

Var på skalan symbolen finns visar hur personen blivit bedömd på varje område. Där det finns olika bedömningar inom en bedömargrupp, visas detta med en pil på varje sida om symbolen.

Exempel:



I exemplet ovan är personens Chef bedömning av 'Driva Projekt' ganska effektiv, personens Jag själv bedömning ganska ineffektiv, Kollega bedömning spänner sig från ganska effektiv och den sammanställda Medarbetare bedömning spänner sig från mycket ineffektiv till mycket effektiv. Slutligen Övrigt bedömning som var ganska effektiv.

Jämfört med andra:

Personens resultat och bedömarna har blivit jämförda med andra som nyligen genomfört bedömningen och visas nedan i en skala från 1 till 10.

- | | |
|--------------------|--|
| 1 - Extremt lågt | - Presterar bättre än 1% av jämförelsegruppen |
| 2 - Mycket lågt | - Presterar bättre än 5% av jämförelsegruppen |
| 3 - Lågt | - Presterar bättre än 10% av jämförelsegruppen |
| 4 - Ganska lågt | - Presterar bättre än 25% av jämförelsegruppen |
| 5 - Genomsnittligt | - Presterar bättre än 40% av jämförelsegruppen |
| 6 - Genomsnittligt | - Presterar bättre än 60% av jämförelsegruppen |
| 7 - Ganska högt | - Presterar bättre än 75% av jämförelsegruppen |
| 8 - Högt | - Presterar bättre än 90% av jämförelsegruppen |
| 9 - Mycket högt | - Presterar bättre än 95% av jämförelsegruppen |
| 10 - Extremt högt | - Presterar bättre än 99% av jämförelsegruppen |

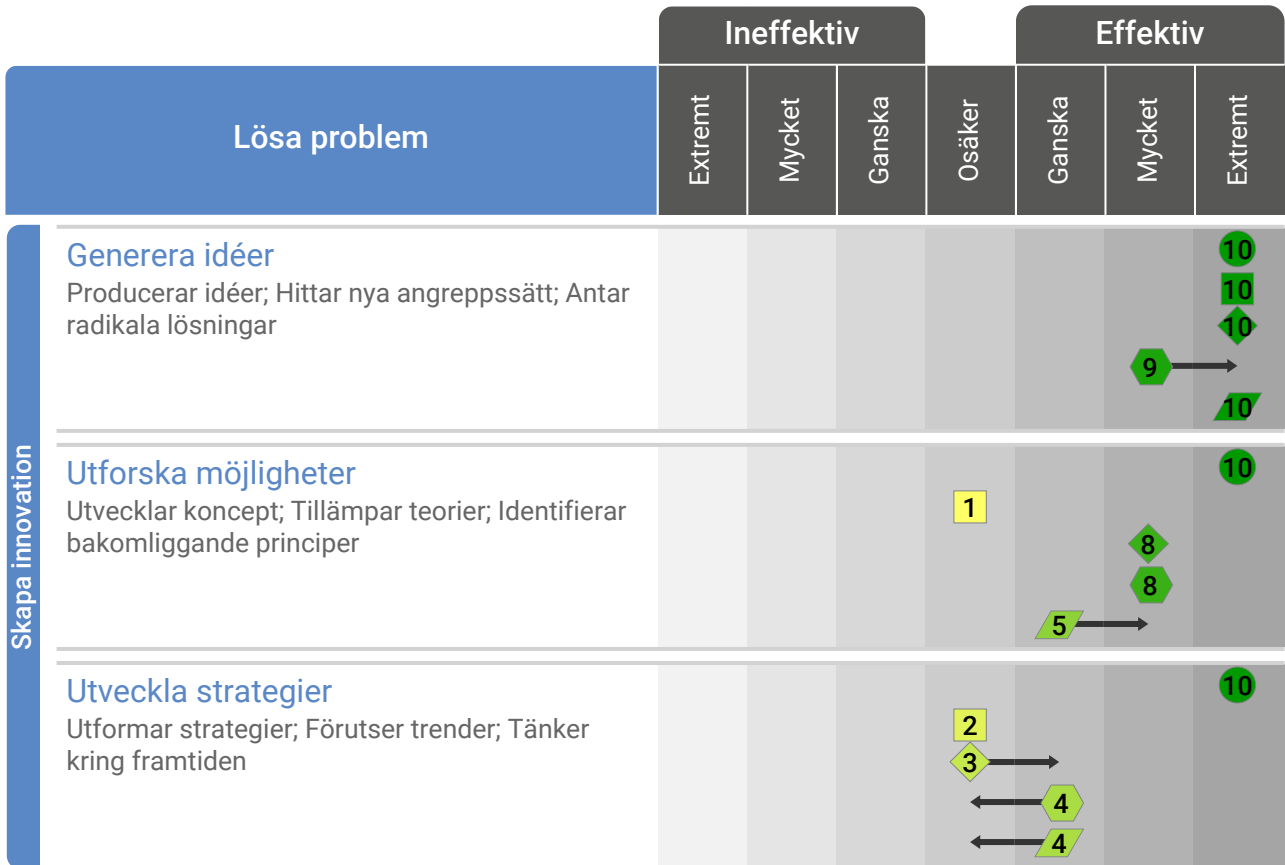
I exemplet ovan är personens Chef bedömning av 'Driva Projekt' i förhållande till jämförelsegruppen genomsnittlig. Personens Jag själv bedömning är mycket låg i förhållande till jämförelsegruppen. Kollega bedömning är extremt hög och den sammanställda Medarbetare bedömningen ganska låg i förhållande till jämförelsegruppen. Slutligen Övrigt bedömning var genomsnittlig i förhållande till jämförelsegruppen.

Beteende Profil - Lösa problem

Lösa problem		Ineffektiv			Effektiv		
		Extremt	Mycket	Ganska	Osäker	Ganska	Mycket
Utvärdera problem	Granska information Bearbetar information; Ställer undersökande frågor; Hittar lösningar					7 8	10
	Dokumentera fakta Skriver flytande; Förstår logiska argument; Hittar fakta					7 7	
	Tolka information Konkretiserar frågor; Använder teknik; Utvärderar information objektivt					7 7 8	10
Göra bedömningar	Utveckla sakkunskap Tar tillvara på tillfällen att lära; Skaffar kunskap och förmåga; Uppdaterar specialistkunskaper					7 7 7	10
	Använda praktiska metoder Tillämpar praktiska tillvägagångssätt; Lär genom att göra; Använder sunt förnuft					6 8	
	Tillföra insikt Förbättrar ständigt saker; Hittar nyckelfrågorna; Göra intuitiva bedömningar					6 8	10

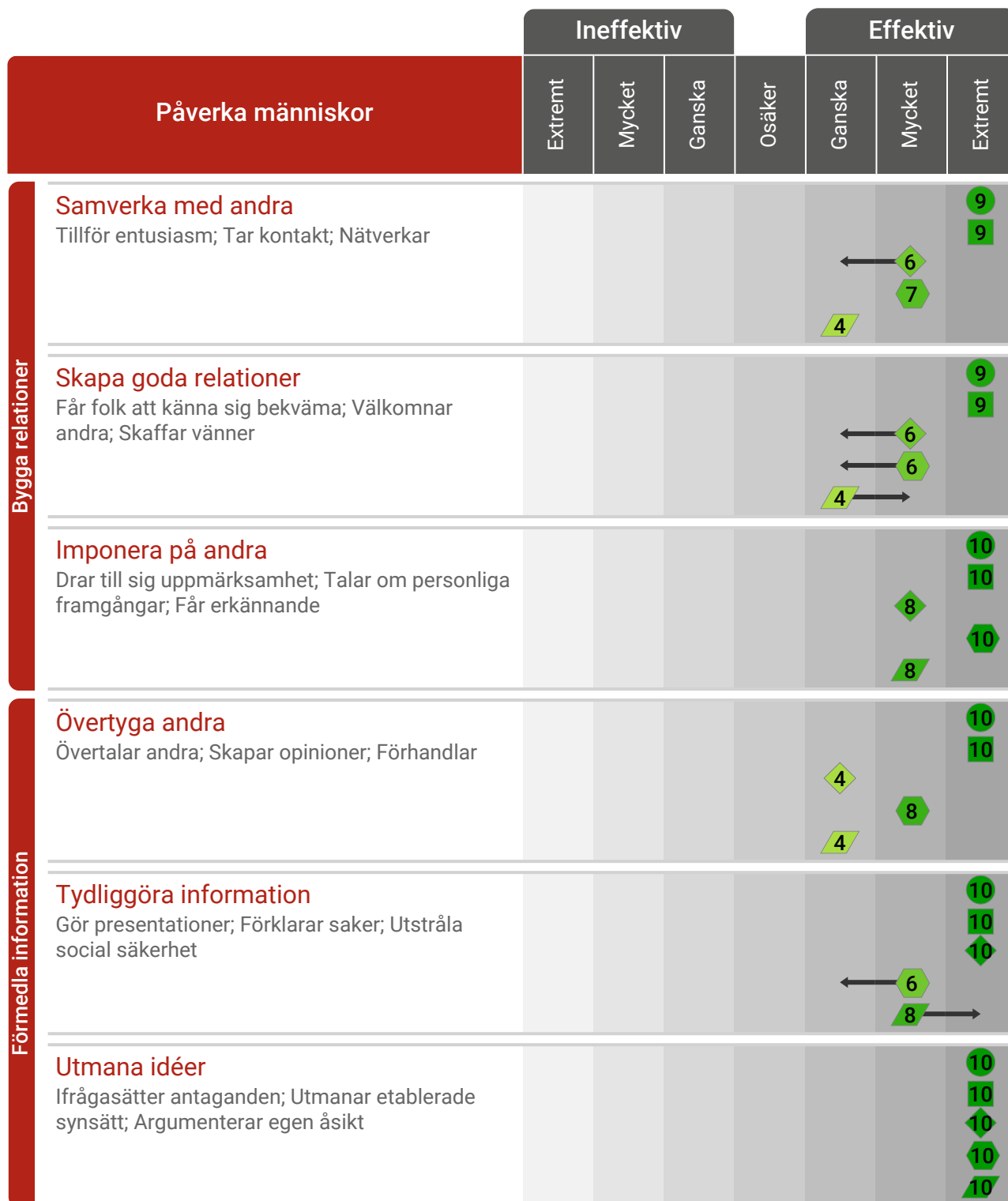
Chef
 Jag själv
 Kollega
 Medarbetare
 Övrigt

Beteende Profil - Lösa problem



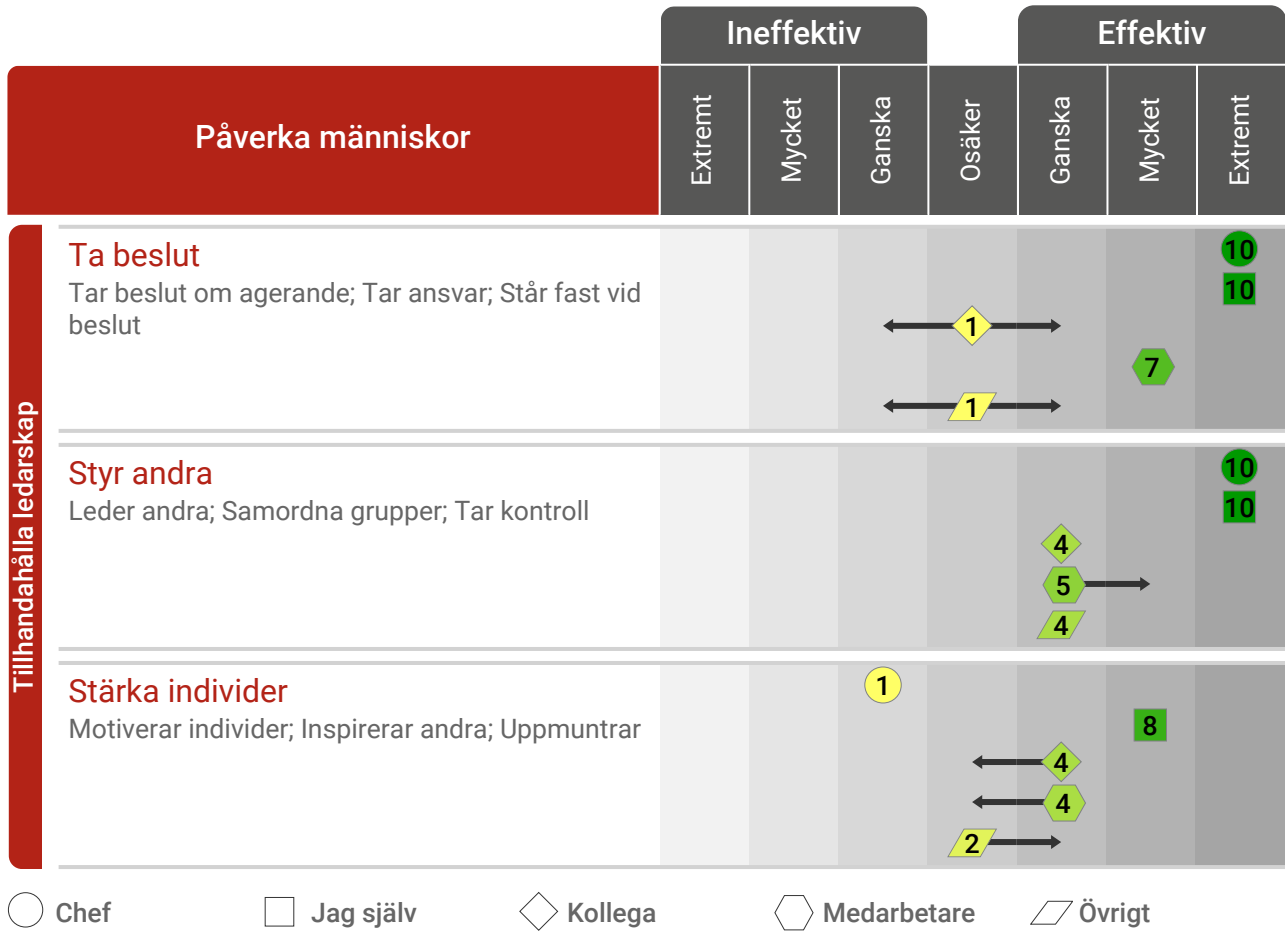
Chef
 Jag själv
 Kollega
 Medarbetare
 Övrigt

Beteende Profil - Påverka människor

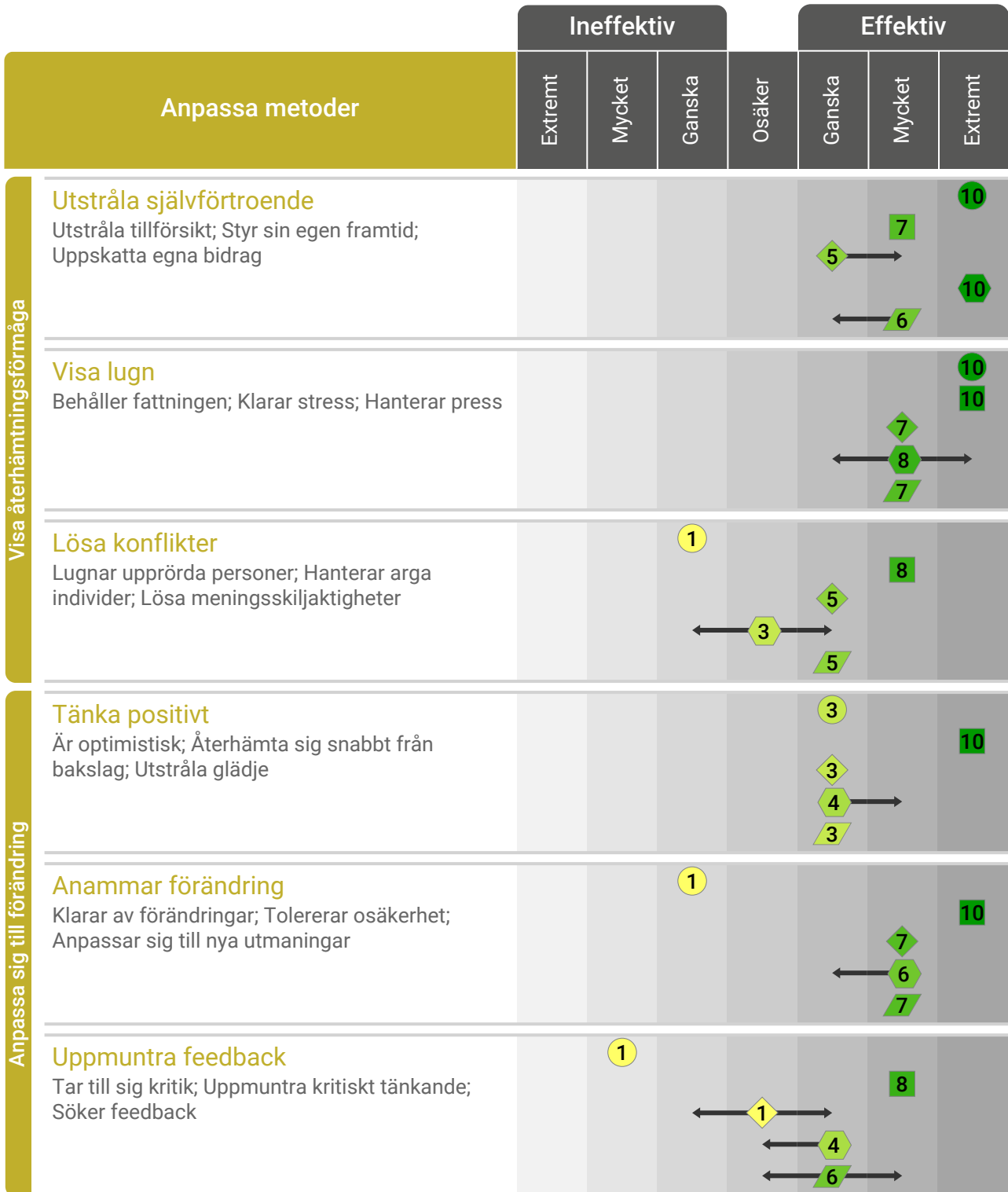


Chef
 Jag själv
 Kollega
 Medarbetare
 Övrigt

Beteende Profil - Påverka människor

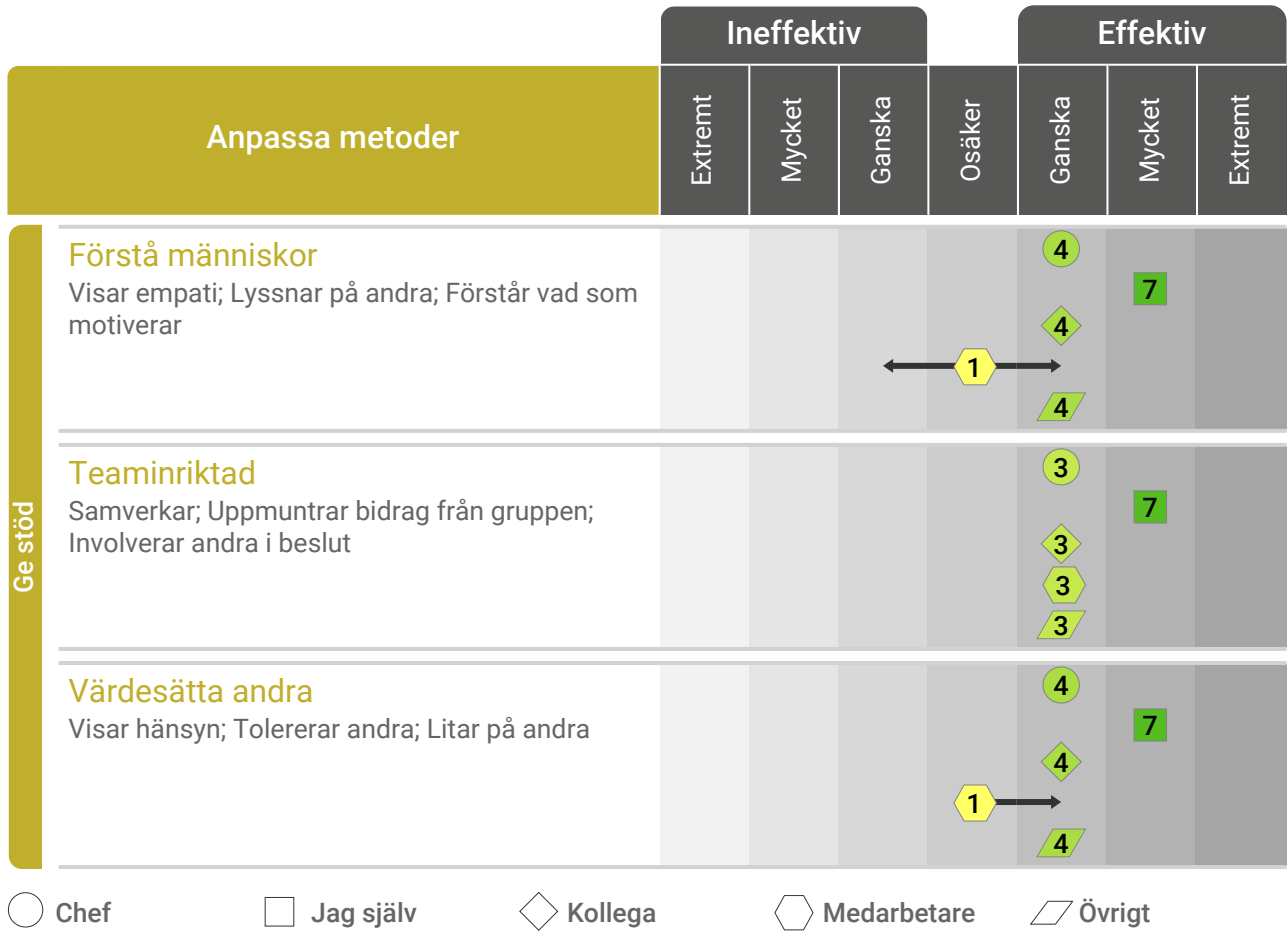


Beteende Profil - Anpassa metoder

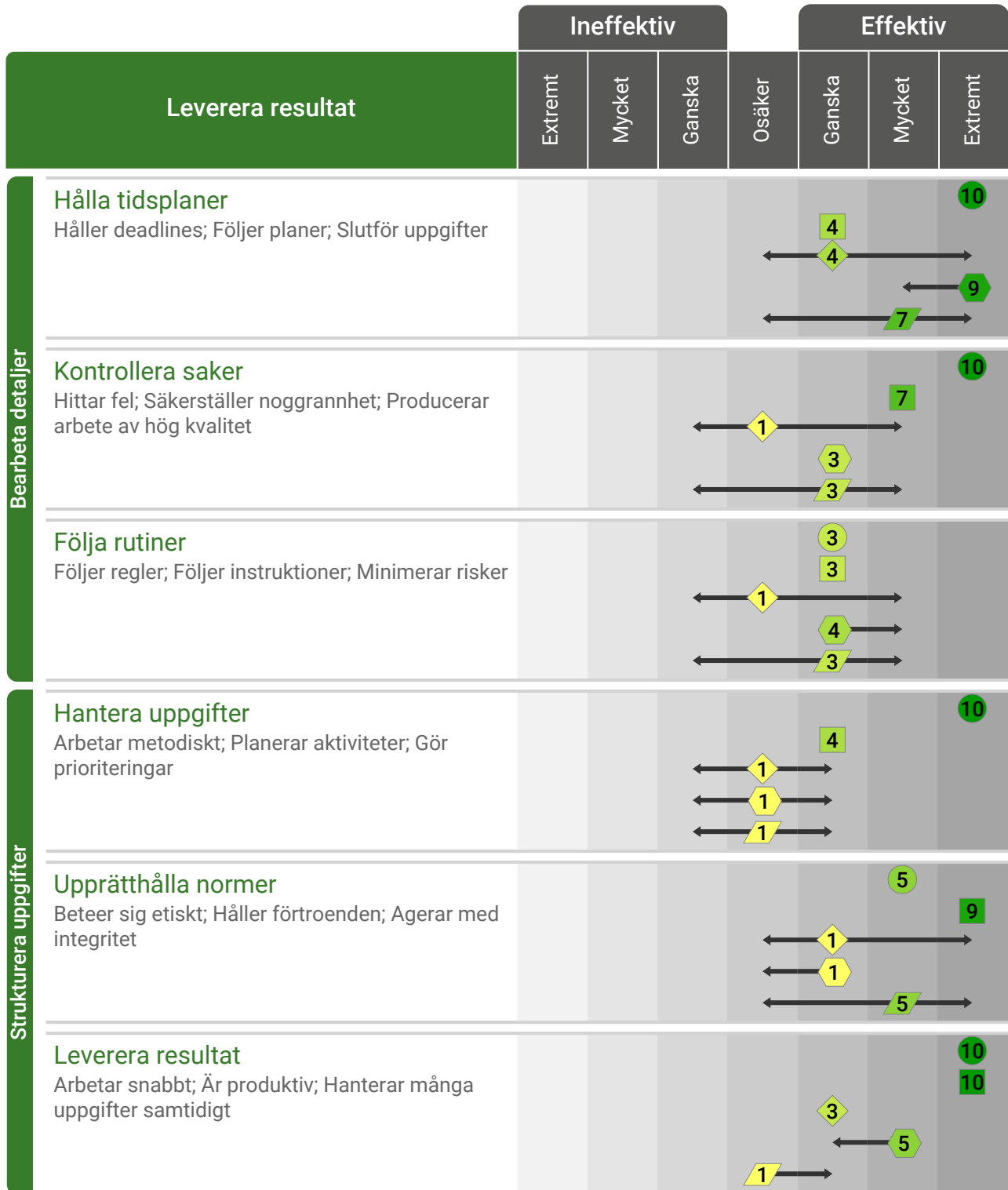


○ Chef □ Jag själv ◇ Kollega ⬡ Medarbetare ▱ Övrigt

Beteende Profil - Anpassa metoder

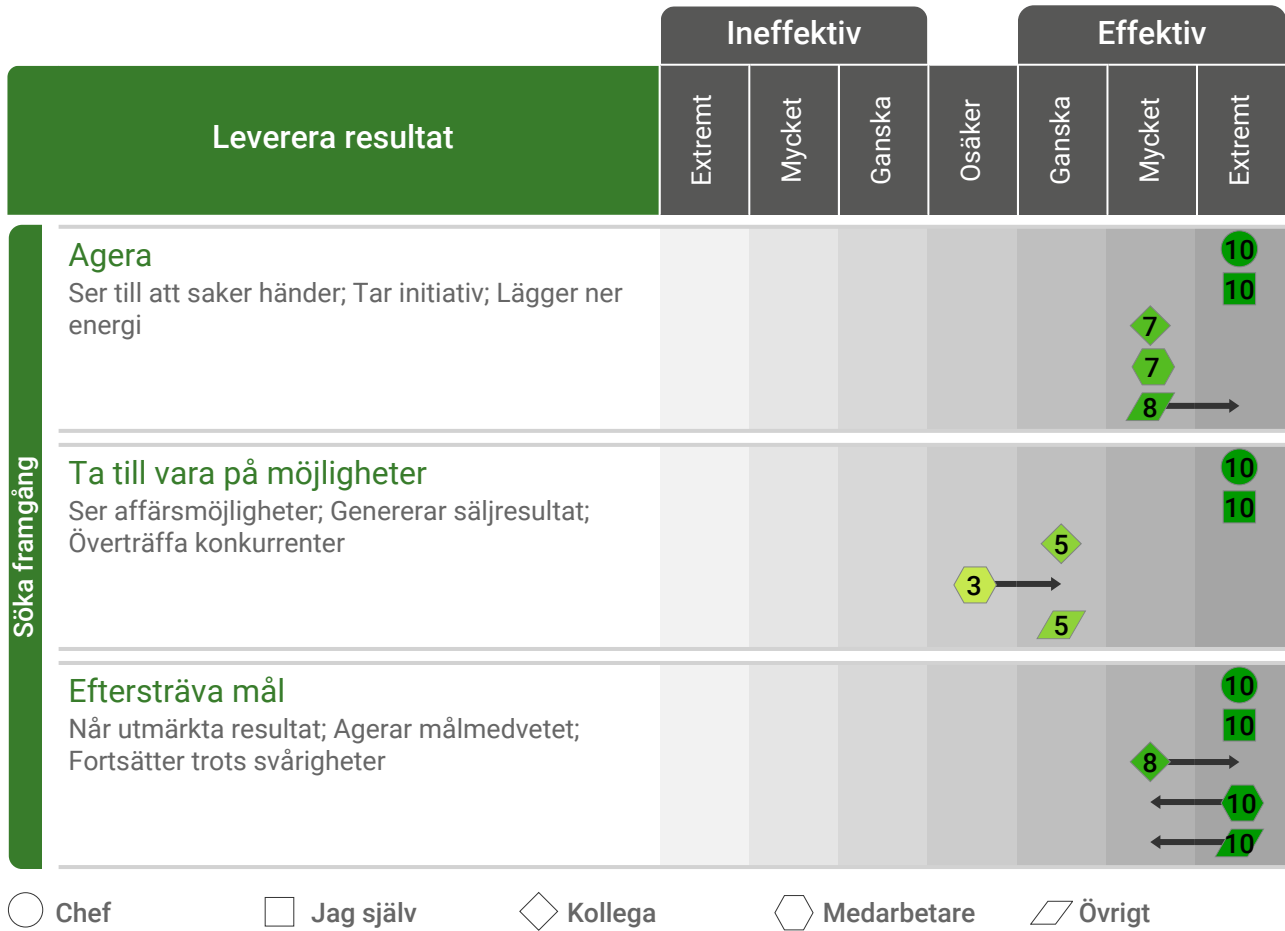


Beteende Profil - Leverera resultat

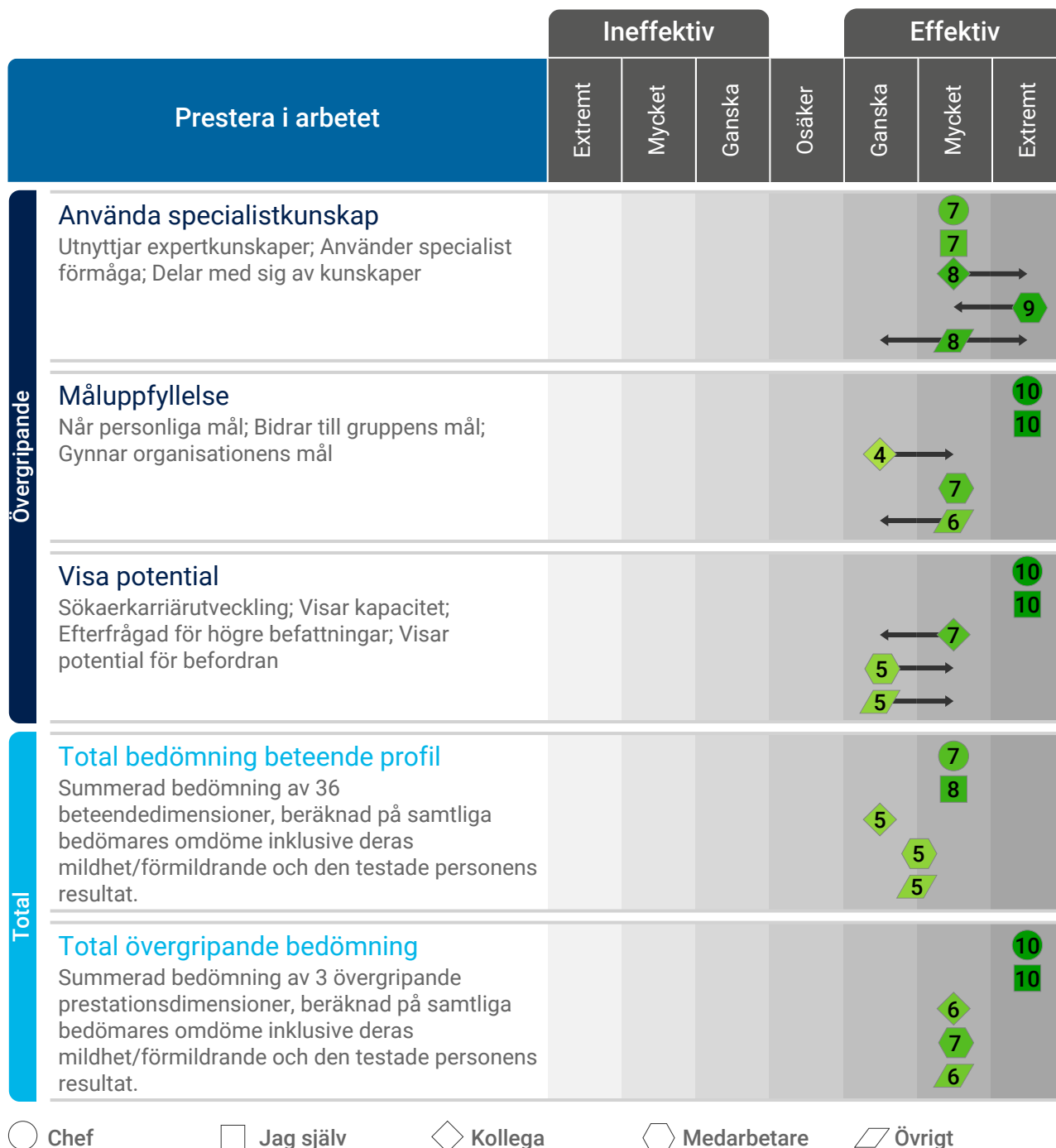


Chef
 Jag själv
 Kollega
 Medarbetare
 Övrigt

Beteende Profil - Leverera resultat



Sammanfattande Profil



Översiktlig Beteende Profil

		Ineffektiv			Effektiv			
		Extremt	Mycket	Ganska	Osäker	Ganska	Mycket	Extremt
Lösa problem	Utvärdera problem Granska information (7); Dokumentera fakta (6); Tolka information (7)					← 7		
	Göra bedömningar Utveckla sakkunskap (8); Använda praktiska metoder (3); Tillföra insikt (8)					← 7		
	Skapa innovation Generera idéer (10); Utforska möjligheter (7); Utveckla strategier (5)					← 8 →		
Påverka människor	Bygga relationer Samverka med andra (7); Skapa goda relationer (7); Imponera på andra (10)					← 8 →		
	Förmedla information Övertyga andra (8); Tydliggöra information (9); Utmana idéer (10)						← 10 →	
	Tillhandahålla ledarskap Ta beslut (5); Styr andra (7); Stärka individer (3)					← 5 →		
Anpassa metoder	Visa återhämtningsförmåga Utstråla självförtroende (8); Visa lugn (8); Lösa konflikter (4)					← 7		
	Anpassa sig till förändring Tänka positivt (5); Anammar förändring (5); Uppmuntra feedback (2)					← 4 →		
	Ge stöd Förstå människor (4); Teaminriktad (4); Värdesätta andra (4)					← 4 →		
Leverera resultat	Bearbeta detaljer Hålla tidsplaner (6); Kontrollera saker (5); Följa rutiner (3)					← 5 →		
	Strukturera uppgifter Hantera uppgifter (3); Upprätthålla normer (4); Leverera resultat (6)					← 4 →		
	Söka framgång Agera (9); Ta till vara på möjligheter (7); Eftersträva mål (10)						9 →	

Bedömarnas kommentarer

Kim bör fortsätta vara bra på att...

- Chef1: komma upp med idéer och nya sätt att göra saker på för att hjälpa företaget utvecklas och växa. Kim drivkraft och energi motiverar andra att sträva mot högre mål
- Jag själv1: Inga kommentarer gjorda
- Kollega1: Kim har en del verkligt originella idéer som har varit bidragande i att vinna nyckelkunder för företaget. Hans förmåga att sätta värde på en produkt eller tjänst på ett unikt men ändå tillämpbart sätt är verkligen en talang.
- Kollega2: Utnyttjar de kreativa talangerna i företaget och tar på ett effektivt sätt itu med oro och negativa reaktioner hos de personer som motarbetar förändring.
- Kollega3: Hans stora kunnande och erfarenhet är en tillgång för företaget. Hans förmåga att lösa komplexa problem är mycket uppskattad bland hans kollegor.
- Medarbetare/Und
erställd1: Kim har en bred och varierad kompetens. Utöver att komma med innovativa idéer för nya projekt innebär Kim flexibilitet att leveransen av dessa projekt också är av hög standard i slutskedet.
- Medarbetare/Und
erställd2: Kim är väldigt kreativ och tillför alltid en stor mängd information och kunskap vid projektmöten.
- Medarbetare/Und
erställd3: Inga kommentarer gjorda
- Övrigt1: Villig att ifrågasätta saker och driva förändringsprocesser trots motstånd vilket inte alltid är väl mottaget, men som krävs för att få verksamheten att växa.
- Övrigt2: Inga kommentarer gjorda
- Övrigt3: Nätverksarbetar i stor utsträckning både internt och externt.

Bedömarnas kommentarer

Kim bör göra mindre av följande...

- Chef1: ibland kan Kim engagemang för en idé innebära mindre mottaglighet för andra idéer eller annorlunda sätt att göra saker på. Kim är inte heller rädd för att utmana och ifrågasätta vilket kan göra att vissa personer kan känna sig obekväma med att presentera alternativa förslag
- Jag själv1: Inga kommentarer gjorda
- Kollega1: Kim stora entusiasm ser ofta ut som om han tar över och kväver kreativiteten och kapaciteten hos andra. Kim orubbliga tro på särskilda projekt kan ibland ge kollegor och nya klienter intrycket att han är arrogant och fjärma de som befinner sig i närheten.
- Kollega2: Vara arrogant och ovillig att lyssna till andras förslag.
- Kollega3: Inga kommentarer gjorda
- Medarbetare/Und Fastän delegering är en del av ett hierarkiskt ledningssystem tenderar Kim
erställd1: att skylla på andra teammedlemmar när resultaten ibland inte är de bästa. Som chef är det viktigt för Kim att förstå dynamiken i teamet och att öka teamsolidariteten, inte minska den.
- Medarbetare/Und Inga kommentarer gjorda
erställd2:
- Medarbetare/Und Skylla på oss när projekt inte har levererats i tid eller exakt som förväntat -
erställd3: detta är ofta på grund av att Kim har lovat för mycket och inte kontrollerat med teamet innan fastställande av arbetsprioritering vid fastställande av projektscheman.
- Övrigt1: Inga kommentarer gjorda
- Övrigt2: Inga kommentarer gjorda
- Övrigt3: Reagerar negativt på feedback

Bedömarnas kommentarer

Kim bör förbättra följande...

- Chef1: mer fokus på att leda och motivera teamet - ha förståelse för deras behov och stödja dem och det bredare teamet att uppnå kollektiva mål. Detta kommer i sin tur att hjälpa Kim uppnå större personlig framgång. Välkomna feedback som en möjlighet att bli en ännu bättre ledare snarare än att se den som kritik
- Jag själv1: Inga kommentarer gjorda
- Kollega1: Som en extremt kreativ person kan Kim ibland bortse från nya idéers ekonomiska och kommersiella påverkan och hur de i praktiken påverkar teamet och den bredare verksamheten.
- Kollega2: Lyssna mer på möten i stället för att tänka på vad som ska sägas härnäst. Hitta sätt att få människor att känna att deras åsikter räknas.
- Kollega3: Inga kommentarer gjorda
- Medarbetare/Und
erställd1: Kim ser inte alltid hur nya idéer presenterade för teamet påverkar resurserna - det skulle därför vara fördelaktigt att ytterligare utveckla den kommersiella förståelsen.
- Medarbetare/Und
erställd2: Ge teamet mer uppmuntran och värdera vad vi gör, ha regelbundna möten för att få en bättre uppfattning om vad som händer i teamet och ha större förståelse för problem.
- Medarbetare/Und
erställd3: Kim måste ta mer ansvar för beslutsfattandet inom teamet och inte föra vidare skulden vid kontroll.
- Övrigt1: Vara mer villig att be om tidig feedback från nyckelintressenter som tillhandahåller kompetens och erfarenhet inom olika områden för Kim - detta bidrar till att motverka att kritiska problem påträffas i ett senare skede av ett projekt.
- Övrigt2: Större fokus på långsiktig strategi och den kommersiella genomförbarheten av olika lösningar.
- Övrigt3: Uppmärksamhet på detaljer - har ofta bråttom när planeringen framåt kunde ha undvikit problem med tidsplaneringen.