

**Jobline**<sup>®</sup> in co-operation with  
**HayGroup**

## Kompetensrapport



# Introduktion

Kompetensrapporten är baserad på dina svar från kompetensfrågeformuläret och ger dig inblick i hur du uppnår resultat i ditt arbete. Kompetenser strävar efter att beskriva effektivt beteende i ett arbete och, baserat på verkliga situationer eller beteende, kan prestationen inom ett specifikt arbete beskrivas.

Competence profiler kartlägger följande femton kompetenser:

- Anpassningsförmåga
- Grupparbete och att leda grupper
- Professionalism
- Att bygga nätverk
- Att samla information
- Känsla för relationer mellan människor
- Förmåga att övertyga
- Medvetande om organisationen
- Intresse för genomförande och resultat
- Självförtroende
- Att ge direktiv och anvisningar
- Kundorientering
- Konceptuellt tänkande
- Analytiskt tänkande
- Prestationsinriktning

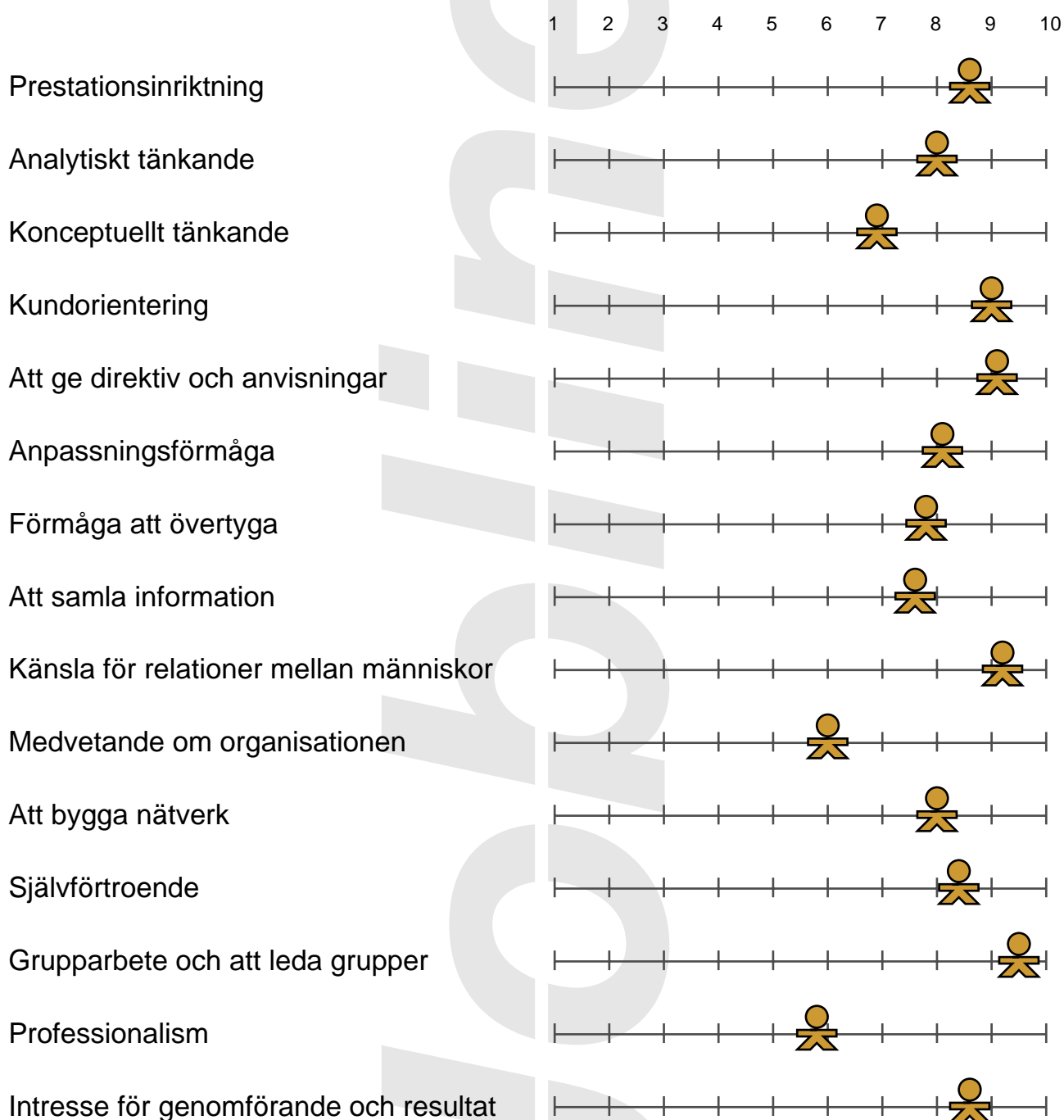
För varje kompetens har en poängsumma genererats baserad på dina svar.

Dina svar omvandlas till ett diagram, där din poängsumma på var och en av kompetenserna avtecknar sig på en skala från 1 till 10. Diagrammet ger dig en översikt på var dina kvalitéer ligger. På följande sidor beskrivs dessa kvalitéer mer detaljerat och ger dig en inblick i ditt arbetsrelaterade beteende.

Lägg märke till att grunden för rapporten är dina egna svar, vilket betyder att rapporten under alla förhållanden kommer att förbli en "självskattning".

Vi hoppas att kompetensrapporten ger dig en bättre insikt i dina personliga kvalitéer i ditt arbete och att denna insikt kan vara ett stöd för dig i den fortsatta utvecklingen av din karriär!

Kompetensprofilen nedan ger en grafisk översikt över dina poängtal på de femton olika kompetenserna. Ditt poängtal på varje kompetens visas på en skala från 1 till 10 och anger var dina personliga kvalitéer ligger.



På följande sidor definieras och förklaras de olika kompetenserna mer i detalj. Efter definitionen av kompetensen, beskrivs ditt sätt att reagera med avseende på dessa kompetenser.

## ***Prestationsinriktning***

---

Beteende som vittnar om att någon ställer höga krav på sitt eget arbete. Visar att man inte är nöjd med en genomsnittlig prestation.

---

På ett självständigt sätt förbättrar du system som har med ditt arbete att göra eller som rör dina egna arbetsmetoder. Du tycker att det är viktigt att göra saker bättre, mer effektivt, snabbare och i vissa lägen även till en lägre kostnad. Du håller dock noggrann kontroll på kvaliteten. Du är alltså inställd på förbättringar, vad gäller befintliga arbetssituationer och/eller befintliga arbetssätt i praktiken. Det här gör du på eget initiativ och du jobbar med syfte att uppnå förbättringsmålen.

---

## ***Analytiskt tänkande***

---

Att identifiera problem; att känna igen viktig information; att hitta kopplingar mellan uppgifter. Att hitta möjliga orsaker till problem; att leta efter de relevanta uppgifterna. Att väga uppgifter och möjliga handlingsätt mot varandra enligt relevanta kriterier, och sedan komma till en realistisk bedömning.

---

Du sätter in problemen i ett bredare perspektiv, du skiljer mellan fakta och antaganden och du tittar på sakerna från olika infallsvinklar. Du tänker i förväg på vilka steg du ska ta. Ditt sätt att lösa problem är att undersöka sakerna grundligt och analysera förhållandena mellan flera delar. Dessutom identifierar du det följande då du vidtar åtgärder: flera kausala förhållanden, flera möjliga orsaker och flera konsekvenser och kedjereaktioner (A leder till B leder till C leder till D).

---

## ***Konceptuellt tänkande***

---

Att känna igen mönster och samband i situationer som verkar olika. Att identifiera bakomliggande problem eller kärnproblem i komplexa situationer. Detta omfattar förmågan att tänka kreativt, konceptuellt och att kunna dra generella slutsatser.

---

Då du får information ser du direkt vad som saknas och du lägger direkt märke till mönster och trender. Du jämför tidigare situationer med de situationer du befinner dig i nu. Du upptäcker likheter och skillnader.

---

## ***Kundorientering***

---

Att undersöka kundens/användarens önskemål och behov och att sedan handla utifrån dessa.

---

Om du löser kundproblem jobbar du utifrån ett långsiktigt perspektiv. Du letar efter intäkter på lång sikt och resonerar utifrån kundens synvinkel. Du investerar alltså i ett långtids-förhållande med kunden. På eget initiativ undersöker du också kundens önskemål och behov och dessutom visar du intresse för frågeställningar eller problem, som inte har direkt att göra med kundens fråga.

---

## ***Att ge direktiv och anvisningar***

---

Att leda och styra medarbetare på ett effektivt sätt och att ge dem ansvar på ett tydligt sätt, inom ramen för medarbetarens uppgifter.

---

Du jämför konsekvent medarbetarnas prestationer och arbetssätt med (tydliga) normer och du ger feedback i tid. Du avtalar med medarbetarna att de själva ska övervaka sina prestationer och sitt arbetssätt och även säga till om det finns risk för att resultaten inte uppnås. Du anger tydligt vad du förväntar dig av dina medarbetare och du meddelar även vilka följder det får om normer inte hålls. Om det finns funktions- och prestationsproblem hos medarbetare konfronterar du dem med detta. Det gör du på ett öppet och direkt sätt.

---

## ***Anpassningsförmåga***

---

Att fortsätta handla målinriktat om det uppstår problem eller möjligheter, genom att anpassa sig efter en förändrad miljö, andra uppgifter, ansvar och/eller människor.

---

Du anpassar befintliga regler och procedurer om det behövs för att klara en uppgift och/eller för att uppnå vissa organisationsmål. Du hanterar regler och procedurer på ett smidigt sätt.

---



## ***Förmåga att övertyga***

---

Att övertyga andra om en viss ståndpunkt för att uppnå acceptans av vissa planer, idéer eller produkter.

---

Du tänker ut i förväg hur du kan ge ett visst intryck på andra och se till att ditt budskap når fram till andra och att det kan övertyga dem. Du försöker anpassa dig efter deras intressen och tänker dessutom igenom det bästa sättet att presentera ditt budskap på eller hur du kan utnyttja denna styrka under en diskussion eller presentation. För att göra intryck på andra utnyttjar du olika påverkningstaktiker genom att till exempel oväntat skämta om något. Du är alltid beredd på att andra reagerar och det går du också in på.

---

## ***Att samla information***

---

Att samla in ny information och ta den till sig för att kunna tillämpa den effektivt.

---

Du vill gärna veta hur en situation hänger ihop. Vid samtal med andra frågar du på tills du vet precis hur det hela hänger ihop. Du anstränger dig för att nå in till kärnan av problemet/situationen eller letar efter möjligheter att nå dit. Du frågar andra, som inte är personligt berörda, om deras åsikter, erfarenheter och liknande. Du visar att du är nyfiken/vetgirig och att du vill bredda och/eller fördjupa dina kunskaper.

---

## ***Känsla för relationer mellan människor***

---

Att visa sig medveten om andra människor i omgivningen, samt hur man själv påverkar dem. Att lägga märke till andras känslor och behov.

---

Utan att andra behöver tydliggöra något förstår du vad de menar och vad det är som får dem att reagera på ett visst sätt eller på en viss situation. Du kan placera andras beteende, tankar och känslor i ett bredare perspektiv och sedan hantera detta på ett sensitivt sätt. Du är kapabel att bedöma andras specifika styrkor och svagheter.

---

## ***Medvetande om organisationen***

---

Att förstå påverkan och följer av egna beslut eller aktiviteter i andra delar av organisationen.

---

Du känner igen eller använder dig av den formella strukturen inom organisationen. Du känner till alla regler och procedurer och handlar utifrån dem. De formella spelreglerna inom en organisation är tydliga för dig.

---

## ***Att bygga nätverk***

---

Att bygga upp relationer och utnyttja dem effektivt för den egna funktionen eller organisationen.

---

Du anstränger dig för att upprätthålla kontakten med dem som ingår i ditt nätverk, och det lägger du ned mycket tid och energi på. Genom att göra detta får du nyttig information av folk inom ditt eget nätverk, utan att du behöver be om det, och dessutom får du lättare kontakt med andra som kan vara viktiga för ditt arbete eller din karriär.

---

## ***Självförtroende***

---

Att ha förtroende för sin egen förmåga att slutföra uppgifter och ta risker. Att ta risker för att slutligen uppnå en viss igenkännlig fördel.

---

Du konfronterar ledningen och kunderna på ett öppet och direkt sätt. Du har inga som helst problem med att parera mot protester och du vågar komma med förslag som kan ge stora vinster, men som också innebär risk för misslyckanden.

---

## ***Grupparbete och att leda grupper***

---

Att styra och leda en grupp samt att få till stånd och upprätthålla samarbeten för att uppnå ett visst mål.

Du meddelar uppgiften, målen och strategin så att andra blir entusiastiska. Du ser också till att andra är med på tankearbetet och att de tror på uppgiften, målen, policyn och liknande, och dessutom förstår dessa. Du försäkrar andra om att alla kringliggande villkor uppfyllts för att strategin ska kunna realiseras och du ser till att gruppens uppgifter utförs. Du är en trovärdig och oomstridd ledare .

## ***Professionalism***

---

Lägger vikt vid professionella arbetsmetoder, värderingar och normer.

Du ser till att ditt arbete alltid uppfyller dessa krav. Du tycker också att det är viktigt att andra ser dig som någon som uppträder professionellt på arbetet och du anstränger dig för att de verkligen behåller den bilden.

## ***Intresse för genomförande och resultat***

---

Att sammanställa och genomföra procedurer för att bevaka och kontrollera hur processer, uppgifter eller medarbetarnas aktiviteter fortskrider, samt också hur de egna aktiviteterna och det egna ansvaret utvecklas.

Du håller noga koll på processers/projekts deadlines och milstolpar, och anger snabbt om något skulle avvika. Med anledning av detta gör du upp en plan och kommer du med förslag på hur det hela kan justeras.