



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Universell kompetensrapport

**Namn**

Lukas Sjöstrand

**Datum**

14 mars 2022

## INLEDNING

Den här rapporten är avsedd för chefer och HR-personal. Här sammanfattas hur den stil som Lukas Sjöstrand föredrar eller det beteende som han normalt uppvisar i termer av 20 universella kompetenser som kommer att påverka hans prestationer. Den här rapporten baseras på de svar som Lukas har givit i SHL:s personlighetsformulär OPQ (Occupational Personality Questionnaire) om beteenden i arbetslivet. Hans svar har jämförts med svaren från en stor relevant jämförelsegrupp i syfte att beskriva hur Lukas föredrar att arbeta.

De svar som Lukas gav visar hur han ser på sitt eget beteende snarare än hur andra kan tänkas beskriva honom. I den här rapporten beskrivs de beteenden personen föredrar att visa upp, snarare än faktiska kunskapsnivåer. Hur tillförlitlig rapporten är varierar beroende på hur ärligt han besvarade frågorna samt på hur stor självinsikt han har. Trots det ger rapporten viktiga anvisningar om hur Lukas beter sig på jobbet. I rapporten kopplas informationen från personlighetsformuläret till de 20 universella kompetenserna.

Rapporten är gällande i 18–24 månader och bör behandlas konfidentiellt. Om det sker några större förändringar i hans arbets- eller privatliv bör han fylla i OPQ-formuläret på nytt.

Kontakta någon på ditt företag som har fått komplett utbildning i hur OPQ-formulären används, om du behöver hjälp med att tolka rapporten.






När den här rapporten används är det viktigt att ta hänsyn till vilka av de 20 universella kompetenser som mäts som är mest relevanta för att den sökande ska lyckas i det aktuella jobbet.

## FÖRKLARING TILL RAPPORTEN

Bockarna, kryssen och prickarna markerar vilka delar av det beteende som Lukas uppvisar som sannolikt kommer att bidra positivt eller mer negativt till de olika kompetenserna.

Symbol	Kort beskrivning	Definition
✓✓	Stor styrka	Ger mycket sannolikt en positiv påverkan
✓	Sannolik styrka	Ger sannolikt en positiv påverkan
●	Måttlig	Ger sannolikt varken en positiv eller negativ påverkan
✗	Sannolik begränsning	Ger sannolikt en negativ påverkan
✗✗	Stor begränsning	Ger mycket sannolikt en negativ påverkan

Med hjälp av stapeldiagrammen i rapporten visas den totala sannolikheten att Lukas kommer att uppvisa styrka inom de olika kompetenserna.

1	2	3	4	5
				
<b>Osannolikt</b> att det är en styrka	<b>Mindre sannolikt</b> att det är en styrka	<b>Ganska sannolikt</b> att det är en styrka	<b>Sannolikt</b> att det är en styrka	<b>Mycket sannolikt</b> att det är en styrka

## SAMMANFATTNING AV POTENTIELL KOMPETENS

Tabellen nedan ger en sammanfattning av den potential Lukas besitter i fråga om de 20 kompetenserna. Du har bäst chans att rekrytera rätt person för ett specifikt arbete om du väljer ut de kompetenser som är viktigast för tjänsten och grundligt undersöker dessa områden i rapporten för att få bevis på om Lukas har de kompetenser ni behöver.

Rekommenderade intervjufrågor för var och en av kompetenserna finns i intervjuguiden Universal Competency Framework™. Det finns även kompetensprofileringskort som hjälper till att identifiera viktiga eller önskvärda kompetenser. Observera att intervjuguiden och kompetensprofileringskortet endast finns tillgängliga på ett begränsat antal språk. Kontakta din SHL-representant för mer information.

Kompetens	1	2	3	4	5	Viktigt för att nå framgång? (markera)
<b>Leda och Ta beslut</b>						
1.1 Besluta och starta aktiviteter						
1.2 Leda och följa upp						
<b>Stödja och Samarbeta</b>						
2.1 Arbeta med människor						
2.2 Stå fast vid principer och värderingar <sup>1</sup>						
<b>Interagera och Presentera</b>						
3.1 Skapa relationer och nätverk						
3.2 Övertala och påverka						
3.3 Presentera och kommunicera information <sup>DeN</sup>						
<b>Analysera och Tolka</b>						
4.1 Skriva och rapportera <sup>De</sup>						
4.2 Tillämpa expertis och teknologi <sup>DeDN</sup>						
4.3 Analysera <sup>DeDN</sup>						
<b>Skapa och Utveckla koncept</b>						
5.1 Lära och utforska <sup>DeDN</sup>						
5.2 Skapa och uppfinna <sup>DeDN</sup>						
5.3 Formulera strategier och koncept <sup>DeDN</sup>						
<b>Organisera och Utföra</b>						
6.1 Planera och organisera						
6.2 Leverera resultat och uppfylla kundförväntningar						
6.3 Följa instruktioner och procedurer <sup>DeDN</sup>						
<b>Anpassa och Hantera</b>						
7.1 Anpassa och reagera på förändring						
7.2 Hantera krav och motgångar						
<b>Vara företagsam och Prestera</b>						
8.1 Uppnå personliga arbetsmål						
8.2 Företagaranda och kommersiellt tänkande <sup>N</sup>						

Indexsiffrorna avser de 20 kompetensfaktorerna i SHL:s Universal Competency Framework™.

<sup>1</sup> OPQ32 bedöms bara några delar av den här kompetensen, som särskilt rör förmågan att följa regler och dra nytta av mångfald.

<sup>DeDN</sup> De: deduktivt resonemang D: induktivt resonemang N: Numeriska färdigheter

## PROFILENS POTENTIELLA KOMPETENS

1. Leda och Ta beslut		1	2	3	4	5
<b>1.1 Besluta och starta aktiviteter</b>						
✓✓	Vill väldigt gärna ta kommandot i olika situationer.					
✓	Lägger stor vikt vid att nå svåra mål.					
✓	Bestämmer sig ganska fort för hur han ska agera.					
●	Trivs någorlunda bra med att agera självständigt när så behövs.					
<b>1.2 Leda och följa upp</b>						
✓✓	Vill hemskt gärna leda en grupp och trivs med det.					
●	Förstår lika sannolikt som de flesta vad som motiverar andra.					
●	Trivs lika bra som de flesta andra med att använda ett visst mått av övertalning för att motivera andra.					
✗	Kommer bara ibland att lita på andra och då ge dem befogenheter.					
<b>2. Stödja och Samarbeta</b>		1	2	3	4	5
<b>2.1 Arbeta med människor</b>						
✓✓	Kommer utan tvekan att tycka om att vara tillsammans med andra.					
✓	Kommer sannolikt ofta att ge stöd åt och visa sympati för kollegor.					
●	Är redo och trivs lika bra som de flesta med att söka råd från andra inför beslutsfattande.					
●	Försöker emellanåt förstå sig på andra människors beteende.					
✗	Är måttligt tävlingsinriktad, vilket kan komma att påverka samarbetet med kollegor.					
<b>2.2 Stå fast vid principer och värderingar <sup>1</sup></b>						
●	Försöker lika ofta som andra att ta del av många olika åsikter.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att följa regler och föreskrifter.					
<b>3. Interagera och Presentera</b>		1	2	3	4	5
<b>3.1 Skapa relationer och nätverk</b>						
✓	Kommer sannolikt att känna sig väldigt självsäker i formella situationer i arbetslivet.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att försöka förstå sig på vad som motiverar andra.					
●	Kanske är lika redo som de flesta andra att anamma en personlig stil som passar för att komma överens med andra.					
✗	Kanske är en aning reserverad i grupper.					
<b>3.2 Övertala och påverka</b>						
✓	Kommer sannolikt att tycka om att påverka andra.					
✓	Kommer sannolikt att trivas med att lyfta fram sina egna meriter.					
●	Kommer bara ibland att försöka förstå sig på andra människors behov och motiv.					
●	Är rimligt intresserad av att sälja och förhandla.					
✗	Tenderar att vara en aning reserverad i grupper.					
<b>3.3 Presentera och kommunicera information <sup>DeN</sup></b>						
✓	Kommer sannolikt att känna sig väldigt självsäker när han ger en formell presentation.					
✓	Kommer vanligtvis att känna sig lugn före viktiga händelser.					
●	Kommer ibland att använda sig av övertalning för att föra fram argument.					
●	Trivs lika bra som de flesta andra med att anpassa sin stil och sitt tillvägagångssätt till behoven av de omkring honom.					

<sup>1</sup> OPQ32 bedöms bara några delar av den här kompetensen, som särskilt rör förmågan att följa regler och dra nytta av mångfald.

DeDN De: deduktivt resonemang D: induktivt resonemang N: Numeriska färdigheter

4. Analysera och Tolka		1	2	3	4	5
<b>4.1 Skriva och rapportera</b> <sup>De</sup>						
✓	Kommer kanske att bedöma skriftlig information ganska kritiskt.					
✓	Kommer sannolikt att skapa dokument som är ganska välstrukturerade.					
●	Är lika benägen som de flesta andra att förstå åhörarnas behov.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att förstå vitsen med abstrakta koncept i texter.					
<b>4.2 Tillämpa expertis och teknologi</b> <sup>DeDN</sup>						
✓	Granskar kanske teknisk information ganska kritiskt.					
✓	Kommer sannolikt att trivas med att jobba med numeriska data.					
●	Trivs lika bra som de flesta andra med teori och abstrakta koncept.					
<b>4.3 Analysera</b> <sup>DeDN</sup>						
✓	Granskar kanske information ganska kritiskt för att hitta potentiella fel vid analys.					
✓	Kommer sannolikt att trivas med att analysera numerisk information.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att tycka om att hantera abstrakta koncept.					

5. Skapa och Utveckla koncept		1	2	3	4	5
<b>5.1 Lära och utforska</b> <sup>DeDN</sup>						
✓	Kommer kanske att leta efter potentiella begränsningar på ett ganska kritiskt sätt när han granskar ny information.					
✓	Trivs kanske med att jobba med numeriska data.					
●	Är måttligt intresserad av att lära sig om abstrakta koncept.					
●	Överväger kanske nya och etablerade tillvägagångssätt när nya uppgifter lärs in.					
<b>5.2 Skapa och uppfinna</b> <sup>DeDN</sup>						
●	Förstår till viss del vitsen med att tillämpa teorier vid problemlösning.					
●	Överväger både nya och etablerade metoder beroende på situationen.					
●	Ser sig själv som lika kreativ som de flesta andra.					
●	Tycker om viss förändring i arbetsrutinerna och uppskattar stabilitet.					
<b>5.3 Formulera strategier och koncept</b> <sup>DeDN</sup>						
✓	Kanske intar ett långsiktigt perspektiv när han utvecklar strategier.					
●	Kanske överväger både nya och etablerade metoder när han skapar visioner för framtiden.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att förstå vitsen med genomtänkta och etablerade tillvägagångssätt när han utvecklar strategier.					
✗	Kan bli upptagen av detaljer.					

DeDN De: deduktivt resonemang D: induktivt resonemang N: Numeriska färdigheter

6. Organisera och Utföra		1	2	3	4	5
<b>6.1 Planera och organisera</b>						
✓✓	Vill väldigt gärna leda andra.					
✓	Ger hög prioritet åt att slutföra planer före en deadline.					
✓	Intar ett strategiskt perspektiv när han planerar.					
✓	Ägnar viss uppmärksamhet åt detaljer när han planerar.					
<b>6.2 Leverera resultat och uppfylla kundförväntningar</b>						
✓	Ger hög prioritet åt att slutföra uppgifter enligt förväntningarna.					
✓	Kommer sannolikt att sätta upp höga mål för sig själv och andra.					
✓	Kommer ganska sannolikt att anamma ett metodiskt och organiserat tillvägagångssätt.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att följa regler, föreskrifter och fastslagna procedurer.					
<b>6.3 Följa instruktioner och procedurer</b> <sup>DeDN</sup>						
✓	Tenderar att ge hög prioritet åt att hålla sig till överenskomna tidsplaner.					
●	Kommer lika sannolikt att följa regler och procedurer som de flesta andra.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta att följa instruktioner från andra.					

7. Anpassa och Hantera		1	2	3	4	5
<b>7.1 Anpassa och reagera på förändring</b>						
●	Är lika öppen som de flesta andra för nya tillvägagångssätt och arbetsmetoder.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att försöka förstå skillnader mellan andra människors motiv och beteenden.					
●	Är lika redo som de flesta andra att anpassa sin personliga stil i olika situationer.					
●	Tycker om lite variation och nya erfarenheter samtidigt som han uppskattar rutiner.					
<b>7.2 Hantera krav och motgångar</b>						
✓	Kommer sannolikt att kunna hantera kritik lätt utan att hänga upp sig på det.					
✓	Kan tycka att det är ganska lätt att koppla bort pressen från jobbet.					
●	Bibehåller en balanserad inställning mellan det som är positivt och det som är negativt.					
●	Kommer lika sannolikt som de flesta andra att ha ett visst mått av kontroll över sina känslor.					

8. Vara företagsam och Prestera		1	2	3	4	5
<b>8.1 Uppnå personliga arbetsmål</b>						
✓✓	Kommer sannolikt att trivas med ett oerhört krävande schema.					
✓	Kommer sannolikt att inta ett strategiskt tillvägagångssätt för sin egen utveckling.					
✓	Kommer sannolikt att vara starkt motiverad att avancera.					
✓	Kommer sannolikt att trivas i konkurrenssituationer.					
<b>8.2 Företagaranda och kommersiellt tänkande</b> <sup>N</sup>						
✓	Kommer sannolikt att motiveras av höga ekonomiska mål.					
✓	Kommer ganska sannolikt att utmärka sig i tävlingsmiljön i affärssituationer.					
✓	Tenderar att trivas med att jobba med ekonomisk information.					

DeDN De: deduktivt resonemang D: induktivt resonemang N: Numeriska färdigheter

## DEFINITIONER AV KOMPETENSER

1. Leda och Ta beslut	
1.1 Besluta och starta aktiviteter	Tar ansvar för åtgärder, projekt och personal; tar initiativ och arbetar självständigt; startar och skapar aktivitet och inför förändringar i arbetsprocedurer; fattar snabba, tydliga beslut som kan innebära svåra val eller kalkylerade risker.
1.2 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.

2. Stödja och Samarbeta	
2.1 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.
2.2 Stå fast vid principer och värderingar	Upprätthåller etik och värderingar; visar integritet; främjar och försvarar jämlikhet, skapar en mångfald av team, uppmuntrar organisatoriskt och individuellt ansvar gentemot samhälle och miljö.

3. Interagera och Presentera	
3.1 Skapa relationer och nätverk	Skapar goda relationer till kunder och personal; kommer bra överens med personer på alla nivåer; bygger omfattande och effektiva kontaktnätverk; använder humor för att förstärka relationerna med andra.
3.2 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.
3.3 Presentera och kommunicera information	Talar tydligt och flytande; uttrycker åsikter, information och kärnan i ett argument på ett tydligt sätt; håller presentationer och talar offentligt med skicklighet och självförtroende; är lyhörd för åhörarnas behov, reaktioner och feedback; utstrålar trovärdighet.

4. Analysera och Tolka	
4.1 Skriva och rapportera	Skriver på ett övertygande sätt; skriver klart, tydligt och korrekt; undviker onödigt användande av jargong och komplicerat språk; skriver på ett välstrukturerat och logiskt sätt; strukturerar informationen på ett för mottagarna begripligt sätt.
4.2 Tillämpa expertis och teknologi	Tillämpar specialiserad och detaljerad teknisk expertkunskap; använder teknologi för att uppnå arbetsmål; utvecklar yrkes- och sakkunskap genom kontinuerlig utveckling i professionen; har kunskap om olika avdelningar och funktioner inom organisationen.
4.3 Analysera	Analyserar numerisk och verbal data samt övriga informationskällor och bryter ned information i delar, mönster och samband; söker efter ytterligare information om, eller större förståelse för ett problem; gör rationella bedömningar utifrån tillgänglig information och analys; visar insikt i att en fråga kan vara en del i ett större sammanhang.



<b>5. Skapa och Utveckla koncept</b>	
5.1 Lära och utforska	Lär sig snabbt nya uppgifter och memorerar snabbt information; förstår snabbt ny information; samlar omfattande information som stöd för beslutsfattande; uppmuntrar organisatoriskt relaterad inläring (d v s tar lärdom av framgångar och misslyckanden och söker återkoppling från personal och kunder).
5.2 Skapa och uppfinna	Skapar nya idéer, infallsvinklar och insikter; tar fram innovativa produkter eller modeller; finner flera lösningar på problem.
5.3 Formulera strategier och koncept	Arbetar strategiskt för att förverkliga organisationens mål; fastslår och utvecklar strategier; identifierar och utvecklar positiva och övertygande visioner för organisationens framtida potential; beaktar ett flertal frågor som spänner över och är relaterade till hela organisationen.

<b>6. Organisera och Utföra</b>	
6.1 Planera och organisera	Sätter klart definierade mål; planerar aktiviteter och projekt i god tid och tar möjliga förändringar i beaktande; identifierar och organiserar resurser som behövs för att utföra uppgifter; utnyttjar tiden effektivt; övervakar arbete gentemot slutdatum och milstolpar.
6.2 Leverera resultat och uppfylla kundförväntningar	Fokuserar på kundens behov och tillfredsställelse; sätter höga normer för kvalitet och kvantitet; övervakar och upprätthåller kvalitet och produktivitet; arbetar på ett systematiskt, metodiskt och pålitligt sätt; uppnår genomgående projektmål.
6.3 Följa instruktioner och procedurer	Utmanar inte auktoriteter i onödan; följer procedurer och policy; håller sig till tidsplaner; anländer punktligt till arbete och möten; visar engagemang för organisationen; följer de lagstadgade krav och säkerhetsföreskrifter som hör till rollen.

<b>7. Anpassa och Hantera</b>	
7.1 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.
7.2 Hantera krav och motgångar	Upprätthåller en positiv attityd till arbetet; arbetar produktivt i en pressad miljö; har kontroll över sina känslor i svåra situationer; accepterar och lär sig av kritik; balanserar kraven i arbets- och privatliv.

<b>8. Vara företagsam och Prestera</b>	
8.1 Uppnå personliga arbetsmål	Accepterar och tar sig an krävande mål med entusiasm; arbetar hårt och förlänger arbetsdagen när det är nödvändigt; söker sig till roller med större ansvar och inflytande; identifierar egna utvecklingsbehov och utnyttjar utvecklings- och utbildningstillfällen.
8.2 Företagaranda och kommersiellt tänkande	Håller sig uppdaterad om konkurrenter och marknadstrender; identifierar affärsmöjligheter för organisationen; är uppmärksam på utvecklingen i organisationens struktur och politik; uppvisar finansiell medvetenhet; kontrollerar kostnader och tänker i termer av vinst, förlust och mervärde.

## FÄRDIGHETSTEST OCH KOMPETENSER

Sambandet mellan UCF kompetenser och färdighetstest visas i tabellen nedan.

För vissa kompetenser kan ett flertal färdighetstest vara relevanta. Emellertid betyder inte detta att alla färdighetstest måste fullföljas. Valet av färdighetstest bör grundas på en förståelse för vad arbetet kräver (Var vänlig konsultera en kvalificerad person inom din organisation för vidare rådgivning, om så behövs). Kompetens prognosen är fortfarande hållbar, även om endast en OPQ eller OPQ med en eller två färdighetstest har använts.

Kompetens	Induktivt resonemang	Numerisk förmåga/numeriska färdigheter	Verbalt/deduktivt resonemang
1.1 Besluta och starta aktiviteter			
1.2 Leda och följa upp			
2.1 Arbeta med människor			
2.2 Stå fast vid principer och värderingar			
3.1 Skapa relationer och nätverk			
3.2 Övertala och påverka			
3.3 Presentera och kommunicera information		✓	✓
4.1 Skriva och rapportera			✓
4.2 Tillämpa expertis och teknologi	✓	✓	✓
4.3 Analysera	✓	✓	✓
5.1 Lära och utforska	✓	✓	✓
5.2 Skapa och uppfinna	✓	✓	✓
5.3 Formulera strategier och koncept	✓	✓	✓
6.1 Planera och organisera			
6.2 Leverera resultat och uppfylla kundförväntningar			
6.3 Följa instruktioner och procedurer	✓	✓	✓
7.1 Anpassa och reagera på förändring			
7.2 Hantera krav och motgångar			
8.1 Uppnå personliga arbetsmål			
8.2 Företagaranda och kommersiellt tänkande		✓	

Klav

✓: Färdighetstest är relevant till kompetensen, har avslutats och är inkluderad i bedömningen

●: Färdighetstest är relevant till kompetensen, men är ej avslutad och är inte inkluderad i bedömningen

[Utgrädd]: Det finns inga färdighetstest som har relevans till denna kompetens

## BEDÖMNINGSMETODIK

Denna profil är baserad på följande informationskällor av Lukas Sjöstrand:

Frågeformulär / Färdighetstest	Jämförelsegrupp / Normgrupp
Personlighetsfrågeformulär	OPQ32r Brittisk engelska Allmän befolkning 2012 (INT)
Verify - G+ - SVE	G+ General Composite (INT) v1

## AVSNITT MED PERSONUPPGIFTER

<b>Namn</b>	Lukas Sjöstrand
<b>Uppgifter om kandidaten</b>	RP1=5, RP2=10, RP3=7, RP4=6, RP5=4, RP6=9, RP7=8, RP8=4, RP9=6, RP10=8, TS1=7, TS2=7, TS3=6, TS4=5, TS5=6, TS6=6, TS7=5, TS8=5, TS9=8, TS10=7, TS11=8, TS12=5, FE1=7, FE2=4, FE3=8, FE4=6, FE5=4, FE6=5, FE7=10, FE8=7, FE9=8, FE10=7, CNS=7. N=Sten 10/99 %ile D=Sten 10/99 %ile De=Sten 8/88 %ile
<b>Rapport</b>	Universell kompetensrapport, versionsnummer: 1.1 <sup>RE</sup>

## OM DENNA RAPPORT

Den här rapporten har generats med SHLs Online Assessment system. Den innehåller information från personlighetsformuläret OPQ32. Rapporten får endast användas av personer som är utbildade att administrera och tolka SHLs personlighetsinstrument.

Rapporten redovisar åsikter från den person som svarat på formuläret. Vid tolkning måste hänsyn tas till de begränsningar som gäller generellt för alla typer av personlighetsformulär.

Rapporten har genererats elektroniskt. Det är möjligt för programanvändaren att göra ändringar och tillägg i rapporttexten.

SHL Global Management Limited och dess samarbetspartners kan inte garantera att innehållet i denna rapport är identiskt med det som ursprungligen genererats. Vi påtar oss inget ansvar för hur denna rapport används. Det inkluderar alla former av skadeståndsskyldighet (inklusive vårdslöshet).

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2022 SHL och/eller dess dotterbolag. Med ensamrätt. SHL och OPQ är registrerade varumärken i Storbritannien och andra länder.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler och SHL Competency Designer skyddas av copyright © 2004–2022, SHL och/eller dess dotterbolag.

Rapporten har producerats av SHL för dess kund och innehållet är SHLs immateriella egendom. SHL ger kunden rätt att reproducera, distribuera, ändra och lagra rapporten för enbart internt och icke kommersiellt bruk.