

Chefsbedömning

Prestation, resultat och potential

För oss på AcadeMedia är det viktigt att engagera och utveckla våra medarbetare och chefer. Vi tror på att varje enskild medarbetare behöver driva och känna eget ansvar för sin utveckling och karriär, men att vi som organisation aktivt kan uppmuntra och stötta för att hitta och frigöra potential. Som en grund till samtalet mellan chef och direktrapporterande chef har AcadeMedia tagit fram ett verktyg för att synliggöra prestation, resultat och potential. För koncernen och segmenten är syftet att ge en tydlig och övergripande bild av vår chefsförsörjning, våra chefstalanger och en tydlig ersättningsplanering. För chefen är det ett utmärkt verktyg för utvecklings- och prestationssamtal och på individnivå ska det vara ett konkret underlag för den egna utvecklingen. Bedömningen av våra chefer kännetecknas av tydlighet, transparens och trygghet.

Sammanfattningsvis syftar metoden till att uppmärksamma chefs prestation, skapa fokus på resultat samt hitta och frigöra potential. Tillsammans utvecklar vi ledare och organisation som leder till att:

- fler personer får rätt förutsättningar i sina jobb
- fler personer är på rätt plats
- chefer ger tydligare feedback och stöd till sina direktrapporterande.

Prestation och resultat

För att bedöma prestation och resultat behöver man se tillbaka på vad man har åstadkommit - vad man har gjort samt hur man har gjort det.

Vad Handlar om att få rätt saker gjorda samt skapa positiva resultat och effekter i organisationen. Man tar i beaktning vilka resultat man har uppnått och/eller vilka saker man genomfört under de senaste åren. I bedömningen ska resultat och leverans relateras till de utmaningar och svårigheter som ingår i rollen. Ibland kan målen bli ovanligt lätta att uppfylla och ibland inträffar oförutsedda händelser som tvärtom gör dem näst intill omöjliga att uppnå. Bedöm, om möjligt, leveranser under de senaste åren eftersom det senaste året inte alltid är helt rättvisande.

Hur Handlar om på vilket sätt man har levererat resultat. Har det varit på ett sätt som bygger organisationen för framtiden? Till exempel som attraherar och behåller bra kunder och medarbetare, som utvecklar organisationen och som lever efter organisationens värderingar. Enligt AcadeMedias framtagna chefsprofil bedöms kompetenser som rör exempelvis uppdraget, affärsmässighet och teamledning.

Potential

För att bedöma potential görs en bedömning av hur man förväntas utvecklas under de närmsta två åren, genom att se indikationer på detta i nuvarande beteende.

Agerande jämfört med uppgiftens krav handlar om att se hur man förhåller sig till svårigheten och komplexiteten i sin nuvarande arbetsroll. Är det en lagom nivå av krav leder det till att man trivs och utvecklas och även fungerar effektivt i sin roll. Är kraven för enkla/svåra går det oftast ut över engagemanget och leveransen i arbetet. Är man rätt placerad utifrån de krav som ställs gällande storlek och svårighet i rollen? Är man redo för större/svårare uppgifter eller inte mogen för nuvarande roll?

Hur gör man bedömningen:

Din chef går igenom materialet tillsammans med dig för att skapa förutsättningar för dig att göra en självskattning, där du personlighetstest. Din chef gör även en bedömning av dig på samma sätt. Därefter bokar ni in ett självskattnings- och utvecklingssamtal som du tar med dig din självskattning till. Vid detta samtal går ni genom era bedömningar och arbetar tillsammans med din utveckling och utvecklingsplan.

Materialet sammanställs sedan till ledningsgruppen för gemensamma utvecklingsinsatser.