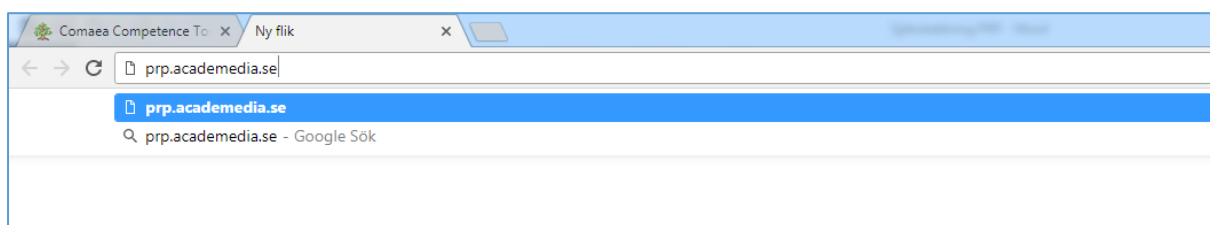


## Att göra bedömningen av underställd chef – PRP

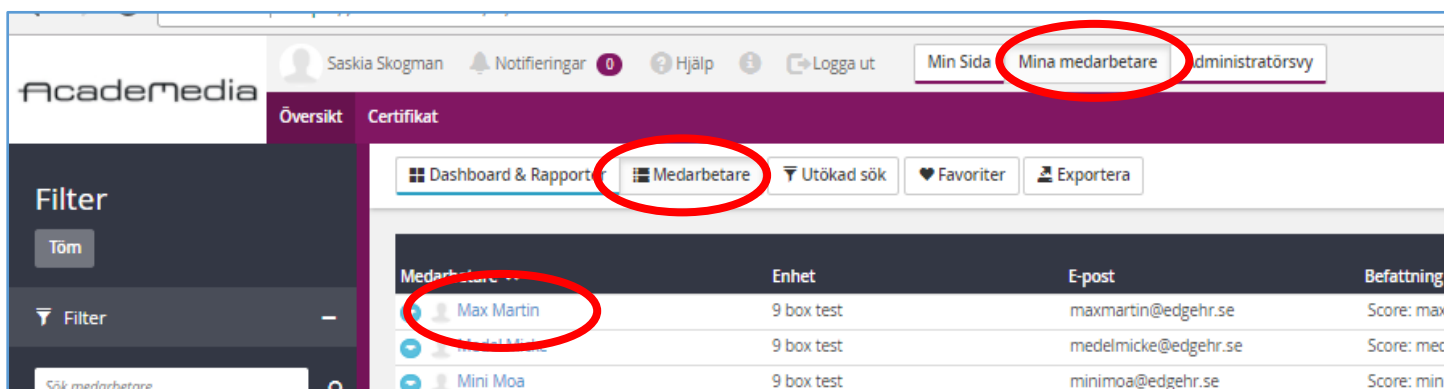
*Chefsbedömningen (PRP – Prestation, Resultat, Potential) är ett gemensamt verktyg för alla verksamheter inom AcadeMedia. Varje år ska alla chefer med personalansvar ha minst ett PRP-samtal med sin chef. PRP-samtalet syftar till att skapa en tydlig och övergripande bild av ledarskapet, sätta fokus på ledarutveckling samt lyfta successionsplanering. Målsättningen med PRP är att på ett tydligt, transparent och tryggt sätt uppmärksamma chefs prestation, skapa fokus på resultat samt hitta och frigöra potential.*

**Inför PRP-samtalet ber du din underställda chef göra en självskattning. Sedan gör du även din chefsbedömning som en förberedelse inför samtalet för att vara säker på din egen uppfattning. För detta kan du även använda det analoga material som finns för PRP. Tänk dock till kring när du för in din bedömning i systemet då blir synlig direkt på din underställda chefs profil. Det kan därför vara en god idé att lägga in din chefsbedömning först i nära anslutning till, under eller efter samtalet med din underställda chef. Nedan följer en beskrivning av hur du går till väga för att göra detta.**

1. Börja med att logga in på **prp.academediase** med dina vanliga inloggningsuppgifter (dvs ditt AD-konto)



2. Klicka på **"Mina medarbetare"** högst upp på sidan i det gråa fältet och sedan **"Medarbetare"** i det vita fältet en bit nedanför. Nu får du fram en lista på alla dina direktrapporterande chefer. Klicka sedan på namnet på den underställda chef som du vill göra din chefsbedömning på.



3. Nu ser du din underställda chefs egen självskattning i de mörkgrå liggande staplarna under "Självskattning". Du ser även med små röda siffror under rubriken KOMMENTAR om den underställda chefen har gjort någon notering kring sin självskattning på respektive kriterie/kompetens. (Om du även ser behörighetsdata för individen, se till att byta från "Medarbetarens kompetensprofil" längst upp till höger i den lila rullmenyn till "AcadeMedia PRP Prestation-Resultat-Potential")

	GUIDE	SJÄLVSKATTNING	CHEFSSKATTNING	KOMMENTAR	STATUS	UPP
Academedia   Prestation, Resultat och Potential						
PRP   Resultat VAD		BF UK ÖF	BF UK ÖF		✓	20
Medarbetare		BF UK ÖF	BF UK ÖF	3	✓	20
Verksamhetsmål		BF UK ÖF	BF UK ÖF	1	✓	20
Ekonomiska mål		BF UK ÖF	BF UK ÖF		✓	20
Övrigt		BF UK ÖF	BF UK ÖF		✓	20
PRP   Prestation HUR		BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF		✓	20
Uppdragsfokus		BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF	2	✓	20
Affärsmässighet		BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF		✓	20
Personalledning		BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF		✓	20
Beslutsförmåga / konflikthantering		BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF	1	✓	20
Nytänkande		BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF		✓	20

4. Om du vill se en bedömning från tidigare år så använder du funktionen "Tidsresa" i vänstra grå kolumnen och väljer från när du vill se bedömningen, antingen ett antal månader bakåt i tiden eller ett specifikt datum. Du får då upp ytterligare en kolumn där du ser den chefsbedömning som låg vid den tidpunkten.

	GUIDE	TIDSRESA	SJÄLVSKATTNING	CHEFSSKATTNING
Academedia   Prestation, Resultat och Potential				
PRP   Resultat VAD		2019-05-20	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Medarbetare		2019-05-20	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Verksamhetsmål		2019-05-20	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Ekonomiska mål		2019-05-20	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Övrigt		2019-05-20	BF UK ÖF	BF UK ÖF
PRP   Prestation HUR		2019-05-20	BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF
Uppdragsfokus		2019-05-20	BF BF+ UK UK+ ÖF	BF BF+ UK UK+ ÖF

5. När du sedan ska göra din chefsskattning så börjar du med att ta ställning till de olika kriterierna under **PRP Resultat VAD**.
- Klicka på **i** under GUIDE vid **PRP Resultat VAD** och läs om vad som ska bedömas i denna kategori.
  - Gå sedan vidare till **i** bredvid **Medarbetare**. Läs om kriteriet, skatta din underställda chefs nivå genom att klicka på antingen BF (behöver förbättring), UK (uppfyller kraven) eller ÖF (överträffar förväntningar) under "Godkänd nivå".
  - Om du vill notera något om kriteriet och din bedömning så skriver du in det i rutan *Ange kommentar*. Där kan du även svara på kommentarer från din underställda chef.
  - Tryck sedan "**Spara & Nästa**" för att gå vidare till nästa kriterie.
  - När du gått igenom alla fyra kriterier (Medarbetare, Verksamhetsmål, Ekonomiska mål samt Övrigt) gör du en bedömning av helhetsnivån gällande **Resultat VAD**.

*Resultat VAD handlar om det löpande utvecklingsarbetet i verksamheten. Det innefattar vad chefen har levererat i faktiska mått och enligt de resultat som vanligtvis bedöms (styrkort, måluppfyllelse etc.). Mätbara resultat kan vara en ökning eller minskning av intäkter, kostnader, volymer, kvalitet, effektivitet eller tid. Andra påtagliga/märkbara resultat kan vara projekt eller utvecklingsåtgärder som genomförts i det kontinuerliga utvecklingsarbetet i verksamheten. I PRPs resultatuppföljning lyfts det summativa perspektivet tydligast, men det ska poängteras att det formativa perspektivet i samtal och dialog med respektive ledare är minst lika viktigt.*

	GUIDE	SJÄLVSKATTNING	CHEFSSKATTNING
Academedial   Prestation, Resultat och Potential			
PRP   Resultat VAD	<b>i</b>	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Medarbetare	<b>i</b>	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Verksamhetsmål	<b>i</b>	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Ekonomiska mål	<b>i</b>	BF UK ÖF	BF UK ÖF
Övrigt	<b>i</b>	BF UK ÖF	BF UK ÖF

### Kompetensguide

**Medarbetare**

Utifrån uppdragets förutsättningar - hur ser resultaten ut gällande medarbetare?

Exempelvis personalomsättning, sjukfrånvaro, feedback från medarbetare och resultat från medarbetarundersökningen (NMI, Attraktion, Ledarindex osv).

Nivå BF: Behöver förbättring      Nivå UK: Uppfyller kraven      Nivå ÖF: Överträffar förväntningar

Ange kommentar  **Spara**

Nuv. nivå: BF UK ÖF

**Godkänd nivå: BF UK ÖF**

kdkijsj

Anna Garcia Karisaar för ett år sedan

Anna Garcia Karisaar för ett år sedan

Anna Garcia Karisaar för ett år sedan

**Stäng**   **Spara & Stäng**   **Spara & Nästa**

6. Ta sedan ställning till de olika kompetenserna under **PRP Prestation HUR**.

- a. Klicka på **i** under GUIDE vid **PRP Prestation HUR** och läs om vad som ska bedömas i denna kategori.
- a. Gå sedan vidare till **i** bredvid **Uppdragsfokus**. Läs om kompetensen, skatta din underställda chefs nivå genom att klicka på antingen BF (behöver förbättring), BF+ (ligger mellan behöver förbättring och uppfyller kraven), UK (uppfyller kraven), UK+ (ligger mellan uppfyller kraven och överträffar förväntningar) eller ÖF (överträffar förväntningar) under "Godkänd nivå".
- b. Om du vill notera något om kriteriet och din bedömning så skriver du in det i rutan *Ange kommentar*. Där kan du även svara på kommentarer från din underställda chef.
- c. Tryck sedan "**Spara & Nästa**" för att gå vidare till nästa kompetens.
- b. När du gått igenom alla sju kompetenser (Uppdragsfokus, Affärsmässighet, Personalledning, Beslutsförmåga/konflikthantering, Nyttänkande, Ansvarstagande samt Kommunikation) gör du en bedömning av helhetsnivån gällande **Prestation HUR**.

*Prestation HUR handlar om på vilket sätt chefen har levererat resultat. Har det varit på ett sätt som bygger organisationen för framtiden? Exempelvis som attraherar och behåller bra kunder och medarbetare, som utvecklar organisationen och som lever efter organisationens värderingar. Enligt AcadeMedias chefsprofil bedöms här ledaregenskaper som rör exempelvis uppdraget, affärsmässighet och teamledning.*

The screenshot shows a table with the following structure:

PRP   Prestation HUR	i	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	
Uppdragsfokus	i	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	2
Affärsmässighet	i	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	
Personalledning	i	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	
Beslutsförmåga / konflikthantering	i	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	BF	BF+	UK	UK+	ÖF	1

The screenshot shows the 'Kompetensguide' for 'Uppdragsfokus' with the following content:

### Uppdragsfokus

Nivå BF: Behöver förbättring	Nivå BF+: Behöver förbättring +	Nivå UK: Uppfyller kraven	Nivå UK+: Uppfyller kraven +
<ul style="list-style-type: none"><li>Har svårighet att relatera beslut och resonemang till uppdraget.</li><li>Formedlar inte ambitionen att vara föredömlig gällande utbildning / verksamheten och den gemensamma värdegrunden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kompetensen ligger mellan behöver förbättring och uppfyller kraven.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Resonerar tydligt om uppdraget.</li><li>Formedlar ambitionen att vara föredömlig gällande utveckling av utbildning / verksamheten och den gemensamma värdegrunden.</li><li>Förstår innebörden av, och agerar i enlighet med, både styrdokument och företagets målstyrning.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Kompetensen ligger mellan uppfyller kraven och överträffar förväntningar.</li></ul>

Below the table, there is a 'Nuv. nivå:' section with buttons for BF, BF+, UK, UK+, and ÖF. A red circle highlights the 'Godkänd nivå:' section, which also has buttons for BF, BF+, UK, UK+, and ÖF.

There is a text input field labeled 'Ange kommentar' with a 'Spara' button next to it. Below this, there are comments from 'Edge Admin'.

At the bottom, there are three buttons: 'Stäng', 'Spara & Stäng', and 'Spara & Nästa'. A red circle highlights the 'Spara & Nästa' button.

7. Ta sedan som sista steg ställning till de olika beteendena under **PRP Potential**.

- Klicka på **i** under GUIDE vid **PRP Potential** och läs om vad som ska bedömas i denna kategori.
- Gå sedan vidare till i bredvid **Svårighet och komplexitet**. Läs beteendexemplen, skatta din underställda chefs nivå genom att klicka på antingen Ej mogen (Ej mogen för uppgifter av nuvarande storlek/svårighet), Rätt (Rätt placerad i rollen utifrån storlek/svårighet) eller Redo (Redo för större/svårare uppgifter) under "Godkänd nivå".
- Om du vill notera något om kriteriet och din bedömning så skriver du in det i rutan *Ange kommentar*. Där kan du även svara på kommentarer från din underställda chef.
- Tryck sedan "**Spara & Nästa**" för att gå vidare till nästa område.
- När du gått igenom alla fem områden (Svårighet och komplexitet, Klarhet och förbättringar, Mål, Resonemang samt Ledarskap) gör du en bedömning av helhetsnivån gällande **Potential**.

*Potential handlar om att förutse var en person kommer bäst till sin rätt under de närmsta två åren. Profilen är baserad på forskning och innefattar beteenden som visar på en persons potential. Bedömningen handlar om att matcha individens nuvarande kapacitet mot rätt nivå av komplexitet och svårighetsgrad i arbetsrollen. Rätt matchning gör att vi tar tillvara på varje persons fulla potential vilket leder till både välbefinnande och effektivitet. Är personen rätt placerad utifrån de krav som ställs gällande storlek och svårighet i rollen? Är personen mogen för svårare/större uppgifter eller är personen inte mogen för nuvarande roll?*

### Kompetensguide

#### Svårighet och komplexitet (ej arbetsbelastning)

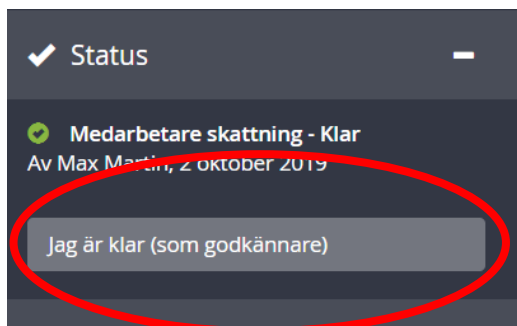
Nivå Ej mogen: Ej mogen för uppgifter av nuvarande storlek / svårighet	Nivå Rätt: Rätt placerad i rollen utifrån storlek / svårighet	Nivå Redo: Redo för större / svårare uppgifter
<ul style="list-style-type: none"><li>Visar viss frustration över komplexitet i sitt arbete.</li><li>Tar förenklade beslut på grund av oförmåga att ha ett helhetsperspektiv.</li><li>Har svårigheter att föra resonemang om konsekvenser som kan inträffa i framtiden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Visar engagemang för sina arbetsuppgifter eftersom svårighetsgraden upplevs stimulerande.</li><li>Fungerar bra på sitt jobb och fattar rätt beslut i rätt tid.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Har under flera år varit erkänd för att vara bra på att arbeta i denna roll och med denna svårighetsgrad.</li><li>Kan ha börjat tappa engagemang och fokus eftersom jobbet numera upplevs som för enkelt.</li><li>Är inte lika säker i sitt beslutsfattande som tidigare.</li></ul>

Nuv. nivå:

Godkänd nivå:

Ange kommentar

8. Avsluta bedömningen av den underställda chefen genom att trycka **"Spara & Stäng"** i dialogrutan för Potential. Nu kommer du att se en överblick av hela profilen.  
För att markera att du har tagit ställning till alla delar av profilen så klickar du för "Jag är klar som godkännare" i den vänstra mörkgrå kolumnen.

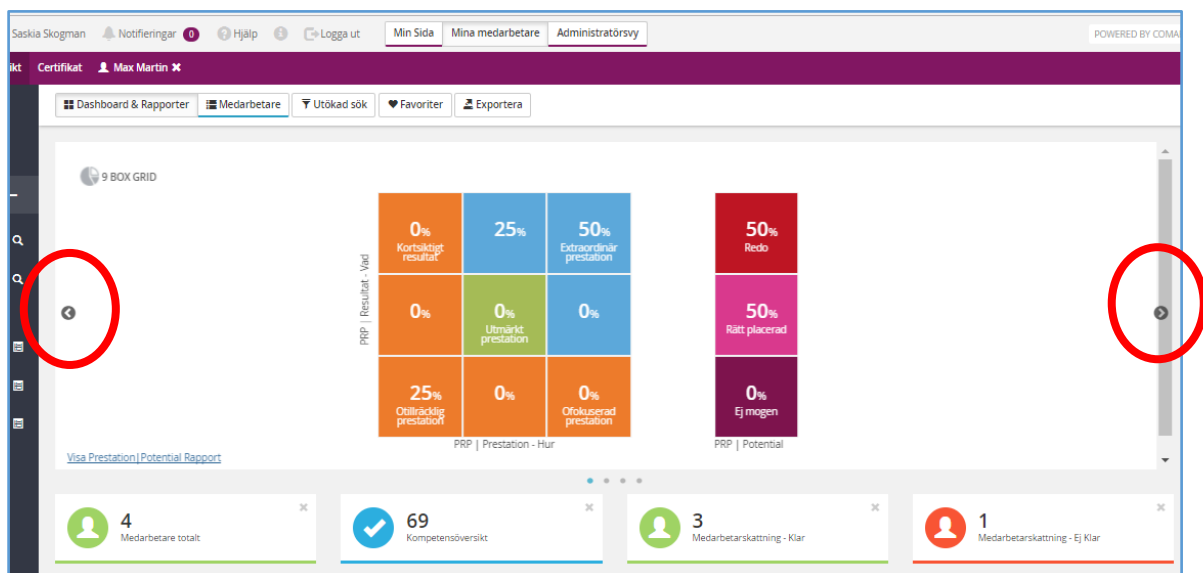
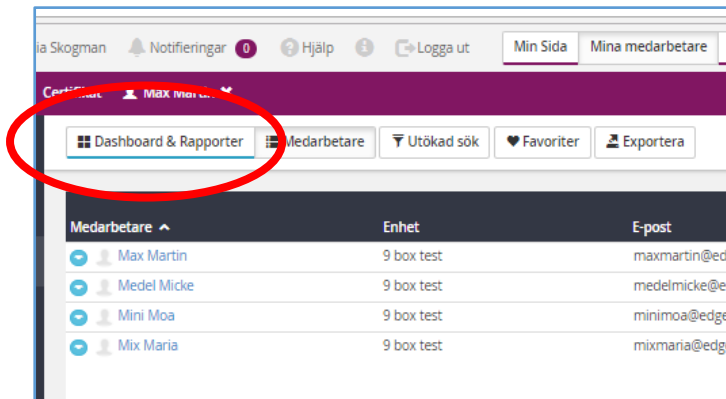


9. Om du nu återigen klickar på **Mina medarbetare** samt **Medarbetare** (som under punkt 2) kan du se status för samtliga dina direktrapporterande.  
Den blå bocken visar om medarbetaren är klar med sin självskattning, den gröna bocken om du är klar med din chefsbedömning. Under den gula fyrkanten visas hur många utvecklingsplaner som finns skapade för personen och under den blå fyrkanten hur många mål som finns uppsatta för individen (mer om utvecklingsplaner och målsättning kan du läsa i "Planer och mål – PRP")

A screenshot of a web dashboard. The top navigation bar includes 'Min Sida', 'Mina medarbetare', and 'Administratörsvy'. Below the navigation, there are tabs for 'Dashboard & Rapporter', 'Medarbetare', 'Utökad sök', 'Favoriter', and 'Exportera'. The main content area displays a table of employees. The table has columns for 'Medarbetare', 'Enhet', 'E-post', 'Befattning', and 'Personnummer'. The 'Personnummer' column contains icons for status: a blue checkmark, a grey checkmark, a green checkmark, a yellow square, and a blue square. The last three icons are circled in red.

Medarbetare	Enhet	E-post	Befattning	Personnummer
Max Martin	9 box test	maxmartin@edgehr.se	Score: max på allt	19
Medel Micke	9 box test	medelmicke@edgehr.se	Score: medel	19
Mini Moa	9 box test	minimoa@edgehr.se	Score: min på allt	18
Mix Maria	9 box test	mixmaria@edgehr.se	Score: random	19

10. Om du nu klickar på **Dashboard & Rapporter** i vänstra hörnet får du en grafisk sammanställning i en matris över dina underställda chefer. Med de små svarta pilarna på höger och vänster sida kan du bläddra mellan olika sammanställningar och vyer.
- Den procentuella fördelningen visar hur många av dina underställda chefer som placerat sig i respektive ruta.



Under PRP-samtalet går du stegvis igenom din bedömning av din underställda chef prestation, resultat och potential med hjälp av bedömningen ni har gjort i systemet. Börja med resultatet, därefter prestationen och avslutningsvis potentialen. Gå igenom personens egen självskattning och se om ni uppfattar resultaten och prestationen på samma sätt. Vad är ni eniga om eller vad är det som gör att ni skiljer er åt? Försök exemplifiera med konkreta exempel och situationer för att göra det tydligt. Men kom ihåg att det är du som äger bedömningen. Eftersom samtalet har ett utvecklande syfte är det viktigt att du både tar upp goda resultat och prestationer samt delar som personen behöver utveckla. När ni har gjort chefsbedömningen kan ni gå över till PRP-processens andra del som handlar om att svara på frågor som berör arbetsmiljö och successionssplanering, skapa en utvecklingsplan och sätta mål för framtiden. Läs mer om hur ni gör detta i "Planer och mål – PRP".