

UCF

Universal Competency Framework test

Sample Report

Der Report basiert auf folgenden Beurteilungen:

Selbst: 1

Vorgesetzter: 1

Kollegen: 3

Mitarbeiter: 2

Andere: 2

Datum: 17/10/2018

Dieser Report enthält vertrauliche Informationen, die nur autorisierten Personen zugänglich gemacht werden dürfen.

Einführung

Konstruktives Feedback wird verstärkt als Schlüsselement zur Verbesserung der Führungskompetenzen erkannt .

Dieser Report bietet Ihnen detaillierte Informationen darüber, wie Sie bezüglich einiger berufsrelevanter Charakteristika aus verschiedenen Blickwinkeln gesehen werden: aus Ihrer eigenen Sicht, aus der Perspektive Ihres Vorgesetzten, aus der Perspektive Ihrer Mitarbeiter und Anderer (wie z.B. Kollegen, Kunden, je nachdem, wen Sie ausgewählt haben). Der Report basiert auf einer Analyse der Antworten, die Sie und die anderen Feedbackgeber in dem Fragebogen „Universal Competency Framework“ gegeben haben.

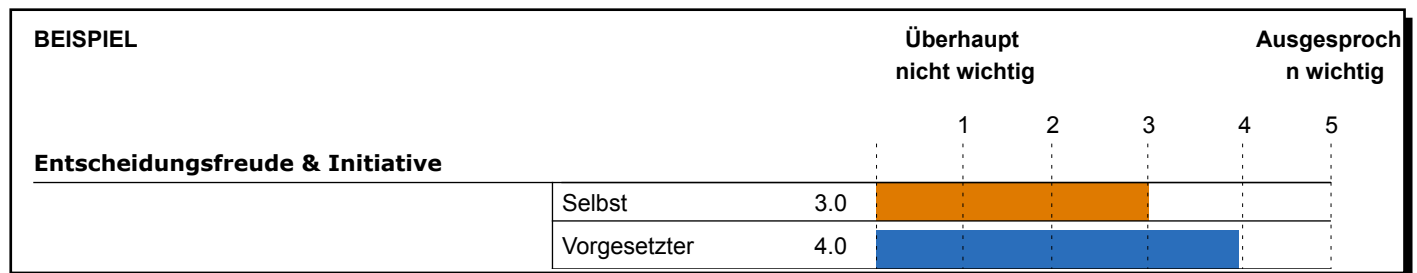
Bei der Interpretation dieses Reports ist folgendes zu berücksichtigen: Hier werden die Beobachtungen aus unterschiedlichen Perspektiven widergespiegelt, es sind also keine absoluten, objektiven oder unveränderbaren Wahrheiten. Trotzdem kann diese detaillierte Analyse Ihnen einen Einblick in Ihre Stärken geben, Ihnen aber auch Verhaltensweisen aufzeigen, die sich sowohl kurz- als auch langfristig als Hemmnis für Ihren Berufserfolg erweisen könnten. Insofern können diese Erkenntnisse Ihnen dabei helfen, Ihre Arbeit effektiver zu gestalten und Ihr volles Potential zu entfalten.

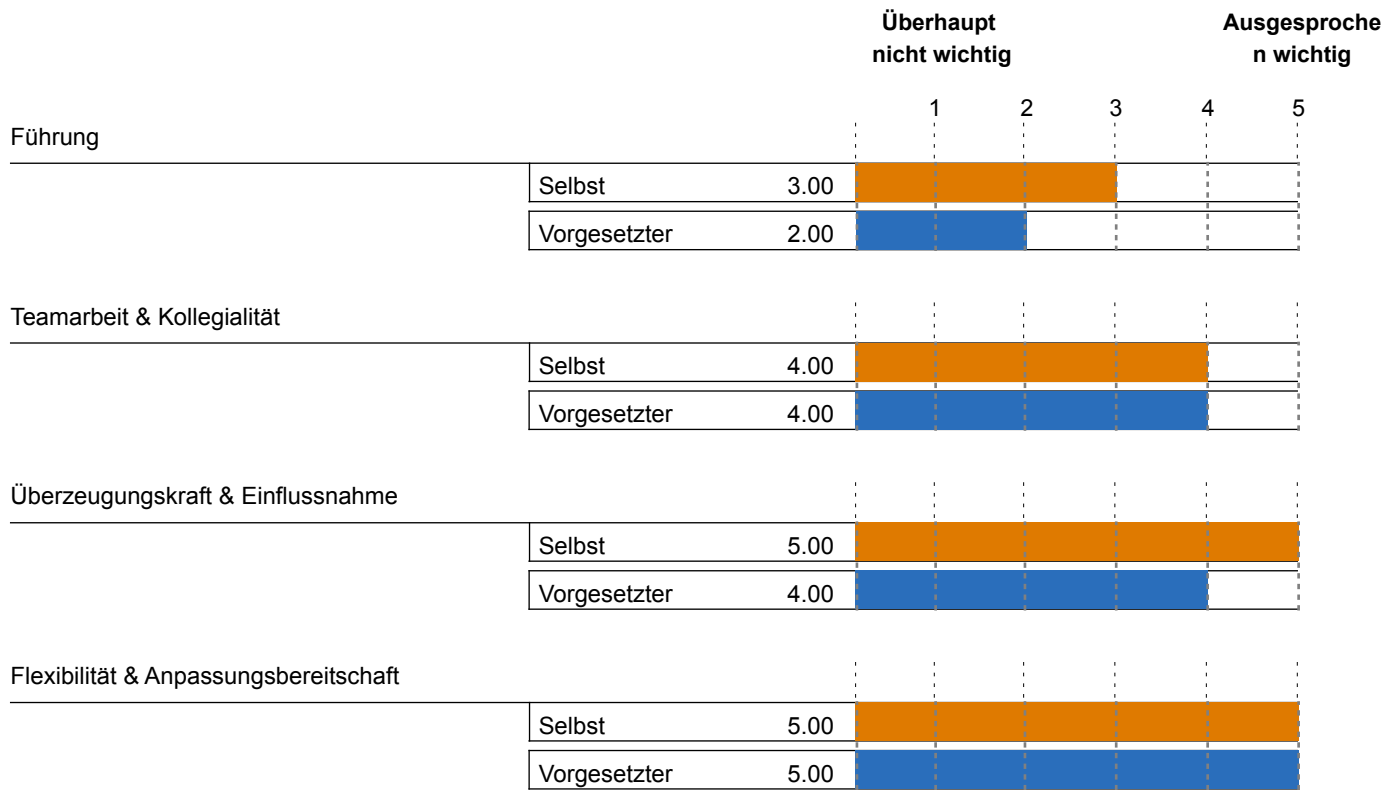
Zusammenfassung Relevanz-Einschätzungen

Dieses Kapitel stellt dar, wie wichtig Ihr Vorgesetzter und Sie diese Kompetenz zur erfolgreichen Erfüllung Ihrer Position bewerten. Ihre eigenen Bewertungen werden im obersten Balken dargestellt, die Ihres Vorgesetzten in dem Balken darunter.

Legende

- 1= irrelevant
- 2= wünschenswert
- 3= wichtig
- 4= sehr wichtig
- 5= essentiell





Zusammenfassung Kompetenz-Einschätzungen

Dieses Kapitel gibt einen Überblick darüber, wie Sie in den Kompetenzen von den einzelnen Feedbackgebern beurteilt wurden. Dazu wurden, getrennt nach Feedbackgebergruppen, zwischen den verschiedene Aussagen die zu einer Kompetenzskala gehören, Durchschnittswerte gebildet. Sie können Abweichungen zwischen Ihrer Selbsteinschätzung und den Einschätzungen der Feedbackgeber aufzeigen. Das kann als Basis genutzt werden, um die Kompetenzen zu erkennen, die näher untersucht werden sollen.

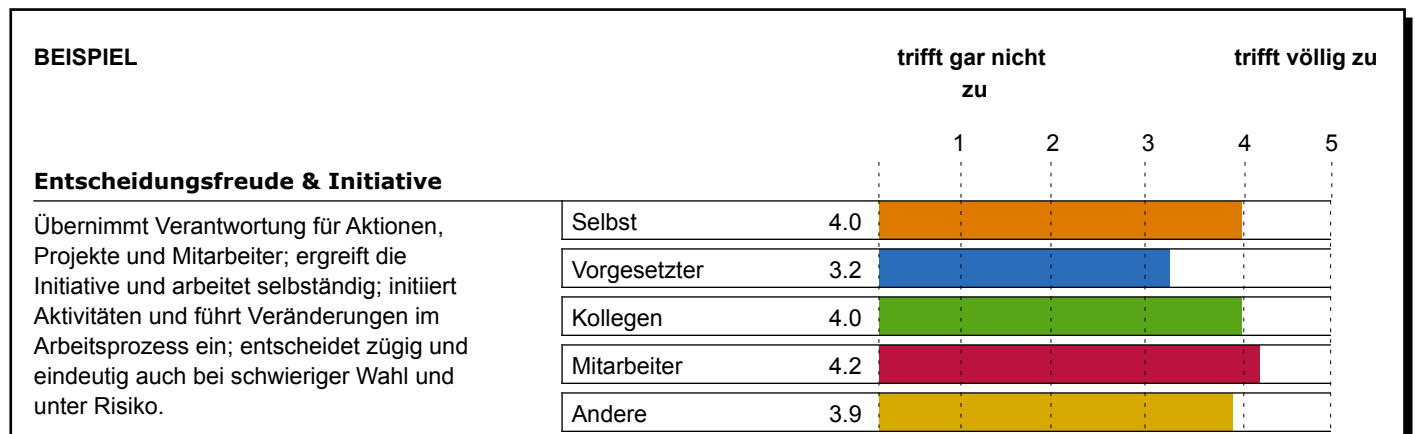
Ihre eigenen Bewertungen werden durch den obersten Balken repräsentiert, der zweite Balken von oben zeigt die Bewertungen Ihres Vorgesetzten. Sofern noch weitere Gruppen von Feedbackgebern teilgenommen haben, zeigt der dritte Balken von oben die Bewertungen Ihrer Kollegen, entsprechend der darunter die ihrer Mitarbeiter und Anderer. Die Angaben sind Durchschnittswerte der einzelnen Bewertungen für die vier Fragen, die jeweils eine Kompetenz bilden. Die Bewertungen einer Gruppe von Feedbackgebern werden als Durchschnittswerte der Gruppe dargestellt.

Bitte beachten Sie: Wenn ‚nicht beobachtbar‘ durch einen Beurteiler gewählt wurde, wurde der Mittelwert der verbleibenden Beurteiler der Gruppe gebildet. N/E kennzeichnet den Fall, bei dem alle Beurteiler eine Verhaltensweise als ‚nicht beobachtbar‘ eingestuft haben.

Im unteren Beispiel haben die Selbstbeurteilungen für die Kompetenz „Entscheidungsfreude & Initiative“ einen Durchschnittswert von 4,0. Der Durchschnitt der Beurteilungen eines bzw. mehrerer Vorgesetzten beträgt 3,2, der der Kollegen beträgt 4,0.

Legende:

- 1 = trifft gar nicht zu
- 2 = trifft eher nicht zu
- 3 = trifft eher zu
- 4 = trifft zu
- 5 = trifft völlig zu



Häufigkeit der Bewertungen pro Kompetenz

Dieses Kapitel beschreibt, wie jedes Item für jede Kategorie von den Feedbackgebern bewertet wurde. In einer Tabelle werden alle Bewertungen aller Teilnehmer für jeweils eine Kompetenz zusammengefasst. Zusätzlich gibt die untere Linie der Tabelle den Mittelwert der Bewertungen pro Kategorie an.

Bitte beachten Sie: ‚Nicht beobachtbar‘ erscheint nicht in der Übersicht.

Legende für Tabelle:

- S= Selbst
- V= Vorgesetzte/r
- K= Kollegen
- M= Mitarbeiter
- A= Andere

BEISPIEL

Entscheidungsfreude & Initiative	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Treibt die Dinge aktiv voran	3			1					1	1				1		1					2
Vertraut auf die eigene Fähigkeit, das Richtige zu tun	3				1		1	1						1						1	1
Handelt ohne Aufforderung aus eigener Initiative	3				1			2						1		1					2
Steht zu eigenen Entscheidungen	5				1			1	1					2							2
Nimmt lieber ein Risiko in Kauf als eine gute Gelegenheit zu verpassen	5				1			1	1					2							2
Trifft Entscheidungen auch unter Unsicherheit und Druck	5				1			1	1					2							2
Mittelwert	4.0				4.2				3.4					3.3							3.6

Führung	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegiert Arbeiten an andere Personen auf der Grundlage eigener Fähigkeiten und verfügbarer Ressourcen	3				1			1		1	1			1	1				1	1	
Gibt anderen eine klare Linie vor	3		1						2	1				1	1				1		1
Identifiziert und rekrutiert hochkompetente Mitarbeiter für den eigenen Bereich	4				1					2	1				2				1	1	
Identifiziert Entwicklungsfelder und stellt Mittel für Weiterbildung bereit	4				1				1		2				2					2	
Gibt anderen konstruktives Feedback und unterstützt sie, die eigenen Talente besser zu nutzen	3								1	2					2				1		1
Achtet darauf, dass auch andere angemessene Verhaltensstandards einhalten	3				1			1	1	1			1	1						2	
Weckt Enthusiasmus und kann andere zu einer positiven Arbeitshaltung ermuntern	4					1			1	2			2								2
Mittelwert	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2				

Teamarbeit & Kollegialität	S	V					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Geht mit anderen tolerant und rücksichtsvoll um	4				1					2	1			1	1				1	1	
Interessiert sich für Motive, Sichtweisen und Einstellungen anderer	4			1					1	2				1	1					2	
Erfragt Vorschläge anderer bei der Entscheidungsfindung	5					1				2	1				2					1	1
Lobt andere Personen, wenn diese gute Arbeit geleistet haben	4					1				2	1				2					1	1
Nimmt sich die Zeit, um den Standpunkt anderer nachzuvollziehen	4	1								2	1	1		1				1		1	
Stärkt und fördert Kooperation und Zusammenhalt im Team	4				1						3				1	1			1	1	
Unterstützt andere, erleichtert ihnen die Arbeit und verteidigt sie wenn notwendig gegenüber Kritik	5			1				1	1	1				1		1			1	1	
Mittelwert	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1				

Überzeugungskraft & Einflussnahme	S	V					K					M					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Beeinflusst den Gesprächsverlauf gezielt im eigenen Sinne	4				1				2						1	1				1	1	
Nutzt bestehende interne und organisatorische Prozesse optimal, um andere zu beeinflussen und zu überzeugen	5				1		1	1	1						2						2	
Wirkt auf andere sofort verbindlich, positiv und glaubwürdig	4		1				1		1	1					2						2	
Verhandelt geschickt und nutzt dabei unterschiedliche Ansätze	4		1					2	1						2					1	1	
Schließt Geschäfte und Diskussionen in beiderseitigem Einvernehmen ab	3			1					1	1					1	1				2		
Bringt eigene Ideen oder Ideen der Organisation voran und verteidigt diese	1					1	1	1	1			2								1		1
Mittelwert	3.5				3.3				3.3						3.3					3.3		

Flexibilität & Anpassungsbereitschaft	S	V					K					M					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Passt sich in positiver Weise an Veränderungen an	4			1					2	1					2						1	1
Ist offen für neue Ideen	5	1							1		2				2					1	1	
Kommuniziert effektiv mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund	5			1					1	1	1				2						1	1
Passt sich an sich verändernde Umstände an	2			1					1	1	1				1	1						2
Passt den Verhaltensstil der jeweiligen Situation an	4				1		1			2					2						1	1
Kann auch mit unklaren Situationen gut umgehen	4				1				1	2					1	1					1	1
Mittelwert	4.0				3.0				3.7						3.5					3.8		

Höchste Beurteilungen

Dieser Abschnitt listet die Items auf, in denen Sie Ihre höchsten Bewertungen (basierend auf dem Durchschnitt aller Beurteilungen) von anderen bekommen haben. Aus der Perspektive Anderer, liegen in diesen Verhaltensmustern Ihre individuellen Stärken.

Stufe	Verhalten	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen	Kompetenz
1	Erfragt Vorschläge anderer bei der Entscheidungsfindung	4.25	Teamarbeit & Kollegialität
2	Stärkt und fördert Kooperation und Zusammenhalt im Team	4.12	Teamarbeit & Kollegialität
3	Identifiziert Entwicklungsfelder und stellt Mittel für Weiterbildung bereit	3.88	Führung
3	Lobt andere Personen, wenn diese gute Arbeit geleistet haben	3.88	Teamarbeit & Kollegialität
3	Passt sich an sich verändernde Umstände an	3.88	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
4	Passt sich in positiver Weise an Veränderungen an	3.75	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
4	Identifiziert und rekrutiert hochkompetente Mitarbeiter für den eigenen Bereich	3.75	Führung
4	Kommuniziert effektiv mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund	3.75	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
4	Kann auch mit unklaren Situationen gut umgehen	3.75	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
5	Beeinflusst den Gesprächsverlauf gezielt im eigenen Sinne	3.71	Überzeugungskraft & Einflussnahme

Niedrigste Beurteilungen

In diesem Abschnitt werden die Items aufgelistet, in denen Sie die niedrigsten Bewertungen (basierend auf dem Durchschnittswert der Beurteilungen) von anderen bekommen haben. Aus der Sicht Anderer, liegen in diesen Persönlichkeitsbereichen Entwicklungspotential.

Stufe	Verhalten	Durchschnittliche Punktzahl ohne Berücksichtigung der eigenen	Kompetenz
1	Bringt eigene Ideen oder Ideen der Organisation voran und verteidigt diese	2.88	Überzeugungskraft & Einflussnahme
2	Verhandelt geschickt und nutzt dabei unterschiedliche Ansätze	3.00	Überzeugungskraft & Einflussnahme
2	Achtet darauf, dass auch andere angemessene Verhaltensstandards einhalten	3.00	Führung
2	Schließt Geschäfte und Diskussionen in beiderseitigem Einvernehmen ab	3.00	Überzeugungskraft & Einflussnahme
3	Ist offen für neue Ideen	3.12	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
3	Nimmt sich die Zeit, um den Standpunkt anderer nachzuvollziehen	3.12	Teamarbeit & Kollegialität
3	Unterstützt andere, erleichtert ihnen die Arbeit und verteidigt sie wenn notwendig gegenüber Kritik	3.12	Teamarbeit & Kollegialität
4	Passt den Verhaltensstil der jeweiligen Situation an	3.25	Flexibilität & Anpassungsbereitschaft
5	Gibt anderen eine klare Linie vor	3.38	Führung
5	Interessiert sich für Motive, Sichtweisen und Einstellungen anderer	3.38	Teamarbeit & Kollegialität

Offene Fragen

What should this person start doing?

- cvbcvbcvb
- Thinking about others when making big business decisions.
 Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.
- .
- .
- na
- not sure
- ?
- not sure
- listen better to others' opinions.

Multiple Choice Fragen

Diese Tabelle zeigt an, wie die Feedbackgeber in jeder Kategorie die Multiple Choice Fragen beantwortet haben.

In jeder Spalte ist angegeben, wie viele der Feedbackgeber in jeder einzelnen Kategorie welche Antwortoption gewählt haben.

How long have you known the focus?

	S	V	K	M	A
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

Anmerkung

Dieser Report wurde unter Verwendung des SHL Human Resource Management Systems erstellt. Er beinhaltet Informationen aus dem Fragebogen Universal Competency Framework (UCF). Die Verwendung dieses Fragebogens ist Personen vorbehalten, die ein spezielles Training in dessen Verwendung und Interpretation erhalten haben. Die Aussagen in diesem Report beruhen auf den Fragebogenergebnissen, die anhand der Antworten der Person(en), die diesen Fragebogen ausgefüllt hat/haben, ermittelt wurde. Es sollte berücksichtigt werden, dass die auf der Basis des Fragebogens getroffenen Aussagen und Interpretationen subjektiver Art sind. Dieser Bericht wurde elektronisch erzeugt. Der Softwareanwender hat die Möglichkeit, Veränderungen im Text vorzunehmen. SHL kann aus diesem Grund nicht garantieren, dass die Inhalte mit dem ursprünglich durch das Computersystem generierten Text übereinstimmen. Dieser Report ist vertraulich und sollte in keiner Form veröffentlicht werden – SHL übernimmt keine Haftung falls dies dennoch geschehen sollte.

© 2018 SHL und/oder deren Tochtergesellschaften. Alle Rechte vorbehalten.

UCF Feedback Report, version 2.1, Deutsch

<https://www.shl.com>