

UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

Rapporten er genereret på baggrund af svar fra:

Dig selv: 1

Leder(e): 1

Kolleger: 3

Medarbejdere: 2

Andre: 2

Dato: 17/10/2018

Denne rapport indeholder fortrolig information, som ikke bør forevises personer, der ikke er autoriserede i redskabet.

Introduktion

Konstruktiv feedback er et værdifuldt udgangspunkt for personlig udvikling.

Denne rapport forsyner dig med detaljeret og nuanceret feedback på en række erhvervsrelevante kompetencer. Dine styrker og eventuelle svagheder belyses fra flere forskellige perspektiver: dit eget, din leders, og - hvis de indgår - dine medarbejders, kollegers samt gruppen "andre". Rapporten er baseret på en analyse af de svar, som du og de øvrige medvirkende har givet på spørgerammen.

Når du anvender denne rapport, er det vigtigt at huske på, at den feedback som rapporten indeholder afspejler forskellige personers opfattelse af dig på tidspunktet for besvarelsen. Rapporten repræsenterer således ikke den absolutte eller ufejlbarlige sandhed om dig. Ikke desto mindre kan den både brede og detaljerede feedback give dig ny indsigt i dine styrkeområder samt henlede din opmærksom på relevante udviklingspunkter. En sådan øget opmærksomhed på din egen adfærd kan hjælpe dig til at styrke din effektivitet og udvikle dit potentiale .

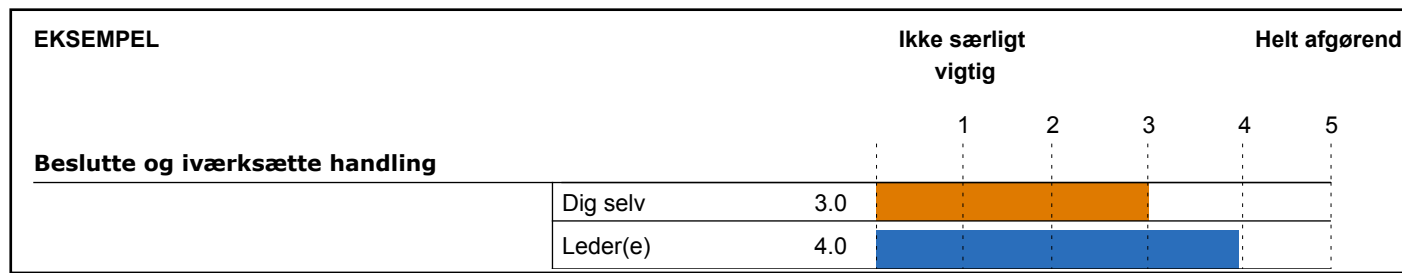
Det anbefales, at du indledningsvis arbejder med rapporten sammen med en person, der er uddannet i at anvende den.

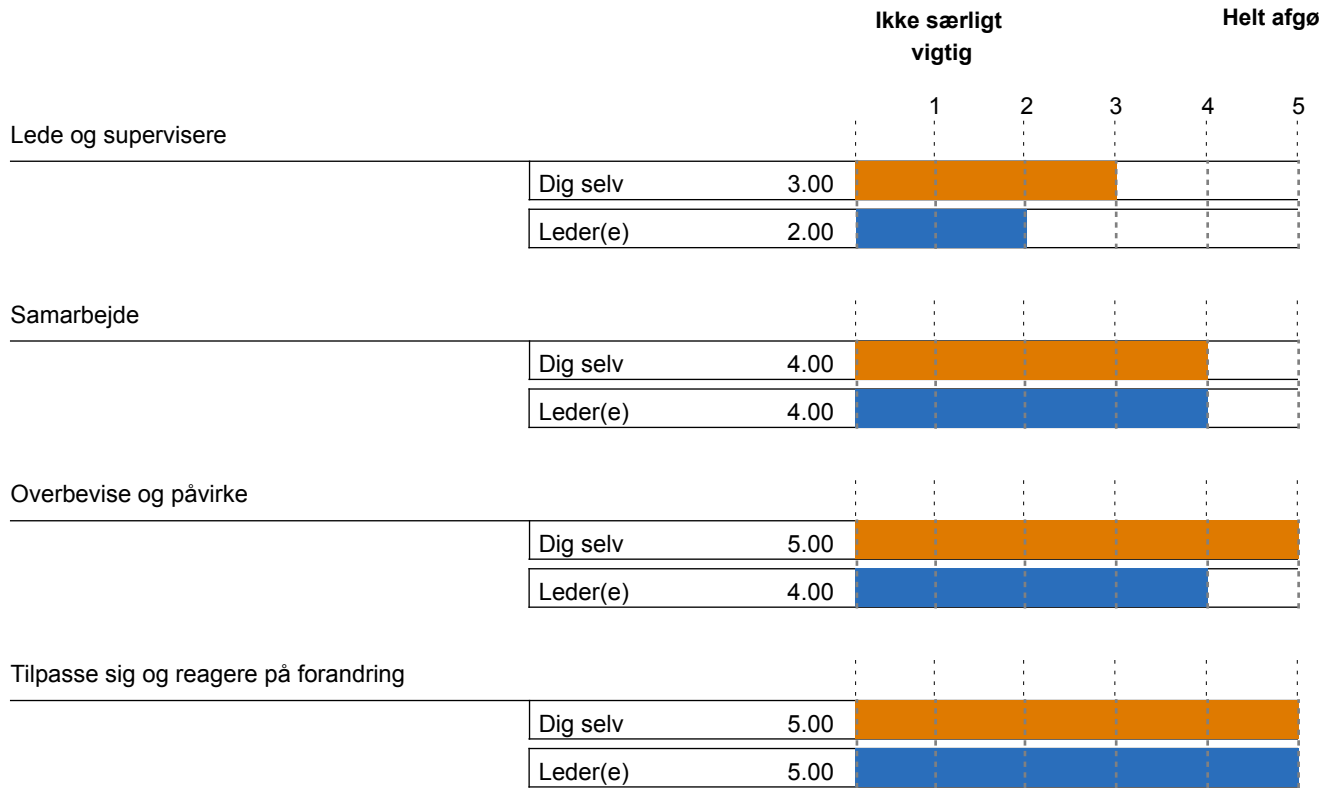
Kompetencernes vigtighed for succes i jobbet

Dette afsnit viser, hvorledes du og din(e) leder(e) har vurderet hver af kompetencerne med hensyn til vigtighed for at opnå succes i dit job. Din egen vurdering er gengivet i den øverste bjælke, mens din(e) leder(e)s vurdering(er) findes i bjælken nedenunder.

Nøgle til skemaerne:

- 1 = Ikke særlig vigtig
- 2 = Mindre vigtig
- 3 = Vigtig
- 4 = Meget vigtig
- 5 = Helt afgørende





Sammenfatning af kompetencer

Dette afsnit giver dig et overblik over hvordan du er blevet vurderet på de udvalgte kompetencer.

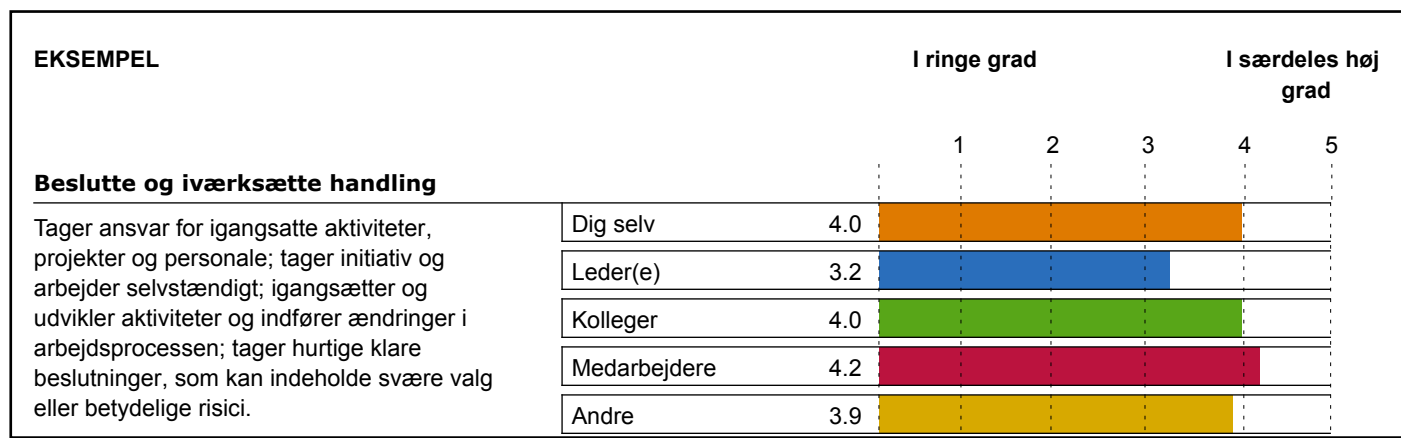
Din egen vurdering er repræsenteret ved den første bjælke fra oven efterfulgt af din leders vurdering repræsenteret ved den anden bjælke. Hvis andre grupper af svarpersoner har deltaget, vil de næste bjælker vise kolleger, dine medarbejdere samt gruppen "andre". Værdierne opsummerer gennemsnittet af vurderingerne af de spørgsmål, der udgør en kompetence. For hver gruppe af svarpersoner er der udregnet et gennemsnit.

Bemærk venligst: I de tilfælde hvor "Kan ikke besvares" (N/E) er blevet valgt af en svarperson, er gennemsnittet for hvert spørgsmål baseret på vurderingerne fra de resterende svarpersoner i gruppen. N/E indikerer, at alle svarpersoner i gruppen svarede "Kan ikke besvares" på udsagnet.

I nedenstående eksempel har din egen vurdering af kompetencen "Beslutte og iværksætte handling" et gennemsnit på "4,0". Den gennemsnitlige vurdering fra leder(e) er på "3,2", fra kollegerne på "4,0", fra medarbejdere på "4,2" og fra andre på "3,9".

Nøgle til skemaerne:

- 1 = I ringe grad
- 2 = I mindre grad
- 3 = I nogen grad
- 4 = I høj grad
- 5 = I særdeles høj grad



I ringe grad

I særdeles høj
grad

1 2 3 4 5

Lede og supervisere

Giver andre klare retningslinier; motiverer og styrker andre; rekrutterer højt kvalificeret personale; sørger for, at personalet får udviklingsmuligheder og coaching; sætter en standard for passende adfærd.

Dig selv	3.43	[Orange bar from 1 to 3.43]			
Leder(e)	3.83	[Blue bar from 1 to 3.83]			
Kolleger	3.76	[Green bar from 1 to 3.76]			
Medarbejdere	3.36	[Red bar from 1 to 3.36]			
Andre	3.21	[Yellow bar from 1 to 3.21]			

Samarbejde

Viser respekt for de andre team-medlemmers synspunkter og bidrag; viser empati; lytter, støtter og drager omsorg for andre; rådfører sig med andre og deler information og ekspertise med dem; opbygger team spirit og bilægger konflikter; tilpasser sig teamet og passer godt ind.

Dig selv	4.29	[Orange bar from 1 to 4.29]				
Leder(e)	3.57	[Blue bar from 1 to 3.57]				
Kolleger	4.00	[Green bar from 1 to 4.00]				
Medarbejdere	3.71	[Red bar from 1 to 3.71]				
Andre	3.07	[Yellow bar from 1 to 3.07]				

Overbevise og påvirke

Indgår klare aftaler og får tilsagn fra andre gennem overtalelse, overbevisning og forhandling; gør effektivt brug af politiske virkemidler til at øve indflydelse på og overtale andre; fremmer både egne og andres ideer; gør et stærkt personligt indtryk på andre; er omhyggelig med, hvilket indtryk han/hun gør på andre.

Dig selv	3.50	[Orange bar from 1 to 3.50]		
Leder(e)	3.33	[Blue bar from 1 to 3.33]		
Kolleger	3.25	[Green bar from 1 to 3.25]		
Medarbejdere	3.33	[Red bar from 1 to 3.33]		
Andre	3.33	[Yellow bar from 1 to 3.33]		

Tilpasse sig og reagere på forandring

Tilpasser sig skiftende omstændigheder; håndterer flertydighed; accepterer nye ideer og initiativer til forandring; tilpasser sin samarbejdsstil, så den passer til forskellige personer eller situationer; viser interesse for nye erfaringer.

Dig selv	4.00	[Orange bar from 1 to 4.00]				
Leder(e)	3.00	[Blue bar from 1 to 3.00]				
Kolleger	3.72	[Green bar from 1 to 3.72]				
Medarbejdere	3.50	[Red bar from 1 to 3.50]				
Andre	3.75	[Yellow bar from 1 to 3.75]				

Vurdering af hyppighed pr. kompetence

Dette afsnit beskriver, hvordan hvert udsagn er blevet vurderet af de forskellige grupper af svarpersoner. I tabelform gives et overblik over svarpersonernes vurderinger på de respektive kompetencer. Den nederste linie i tabellen angiver den gennemsnitlige vurdering pr. gruppe.

Bemærk venligst at besvarelsen "Kan ikke besvares" (N/E) ikke vises i oversigten.

Nøgle til tabel:

D = Dig selv
L = Leder(e)
K = Kolleger
M = Medarbejdere
A = Andre

EKSEMPEL

Beslutte og iværksætte handling	E	L					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Får ting til at ske	3			1					1	1				1		1					2
Har tillid til egen evne til at vælge den rette fremgangsmåde	3				1		1	1						1						1	1
Tager uopfordret initiativ	3				1			2						1		1					2
Fastholder egne beslutninger og tager ansvar for disse	5				1			1	1					2							2
Foretrækker at løbe en risiko frem for at gå glip af muligheder	5				1			1	1					2							2
Tager beslutninger på trods af usikkerhed eller pres	5				1			1	1					2							2
Gennemsnit	4.0				4.2			3.4						3.3							3.6

Lede og supervisere	E	L					K					M					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Uddelegerer opgaver til andre på grundlag af deres evner og de ressourcer, som de har til rådighed	3				1			1		1	1			1	1					1	1	
Giver andre klare anvisninger	3		1						2	1				1	1					1		1
Identificerer og ansætter personer, der har stort format	4				1					2	1				2					1	1	
Identificerer udviklingsbehov og stiller ressourcer til rådighed for at understøtte indlæring	4				1				1		2				2						2	
Giver andre konstruktive tilbagemeldinger og vejledning i, hvordan de udnytter deres evner optimalt	3								1	2					2					1	1	
Overvåger andres adfærd for at sikre, at de nødvendige standarder opfyldes	3				1			1	1	1				1	1						2	
Skaber begejstring og en positiv holdning til arbejdet hos andre	4					1			1	2					2						2	
Gennemsnit	3.4	3.8					3.8					3.4					3.2					

Samarbejde	E	L					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Udviser tolerance og tager hensyn til andre	4				1					2	1				1	1				1	1
Viser interesse for andres holdninger, synspunkter og motiver	4			1					1	2					1	1					2
Opfordrer andre til at komme med forslag, inden der træffes en beslutning	5					1				2	1				2					1	1
Roser andre, når de gør en god indsats	4					1				2	1				2					1	1
Tager sig tid til at finde ud af, hvad andre har på hjerte	4	1								2	1	1			1					1	1
Skaber holdfølelse ved at tilskynde til harmoni, samarbejde og kommunikation	4				1						3				1	1				1	1
Støtter andre, letter deres arbejde og forsvare dem, når det er relevant	5				1				1	1	1				1	1				1	1
Gennemsnit	4.3	3.6					4.0					3.7					3.1				

Overbevise og påvirke	E	L					K					M					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Påvirker samtaleforløb og leder dem til en tilfredsstillende afslutning	4				1					2					1	1				1	1	
Giver den bedste udnyttelse af det interne eller organisatoriske processer til rådighed for at påvirke og overtale andre	5				1				1	1	1				2						2	
Andre får umiddelbart indtryk af en positiv og troværdig person	4			1					1		1	1				2						2
Forhandler på en god måde med anvendelse af en række tilgange	4			1						2	1				2					1	1	
Afslutter aftaler, salg eller diskussioner med klare aftaler fra begge parter	3				1					1	1				1	1				2		
Fremfører og forsvare egne idéer eller organisationens idéer	1					1			1	1	1	2								1		1
Gennemsnit	3.5	3.3					3.3					3.3					3.3					

Tilpasse sig og reagere på forandring	E	L					K					M					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tilpasser sig ændringer med en positiv indstilling	4			1					2	1					2					1	1
Er åben for nye idéer	5	1							1		2			2				1	1		
Har et godt forhold til og kommunikerer effektivt med personer fra forskellige kulturer	5			1					1	1	1			2					1	1	
Tilpasser sig skiftende omstændigheder	2			1					1	1	1			1		1				2	
Anvender den mest passende interpersonale stil i enhver situation	4				1		1			2				2					1	1	
Er tryk ved at arbejde i uafklarede situationer	4				1				1	2				1		1				1	1
Gennemsnit	4.0				3.0					3.7					3.5					3.8	

Højeste vurderinger

I dette afsnit vises de udsagn, hvor du har fået din højeste vurderinger (baseret på et gennemsnittet af alle svarpersoners vurderinger). Det er således svarpersonernes syn på, hvor du har dine styrker indenfor de nævnte delkompetencer.

Bedømmelse	Adfærd	Gennemsnitsresultat uden selv-	Kompetence
1	Opfordrer andre til at komme med forslag, inden der træffes en beslutning	4.25	Samarbejde
2	Skaber holdfølelse ved at tilskynde til harmoni, samarbejde og kommunikation	4.12	Samarbejde
3	Identificerer udviklingsbehov og stiller ressourcer til rådighed for at understøtte indlæring	3.88	Lede og supervisere
3	Roser andre, når de gør en god indsats	3.88	Samarbejde
3	Tilpasser sig skiftende omstændigheder	3.88	Tilpasse sig og reagere på forandring
4	Tilpasser sig ændringer med en positiv indstilling	3.75	Tilpasse sig og reagere på forandring
4	Identificerer og ansætter personer, der har stort format	3.75	Lede og supervisere
4	Har et godt forhold til og kommunikerer effektivt med personer fra forskellige kulturer	3.75	Tilpasse sig og reagere på forandring
4	Er tryk ved at arbejde i uafklarede situationer	3.75	Tilpasse sig og reagere på forandring
5	Påvirker samtaleforløb og leder dem til en tilfredsstillende afslutning	3.71	Overbevise og påvirke

Laveste vurderinger

I dette afsnit vises de udsagn, hvor du har fået dine laveste vurderinger (baseret på gennemsnittet af alle svarpersoners vurderinger). Det er således svarpersonernes syn på, hvor du kunne have særlige behov for at udvikle dig.

Bedømmelse	Adfærd	Gennemsnitsresultat uden selv-	Kompetence
1	Fremfører og forsvare egne idéer eller organisationens idéer	2.88	Overbevise og påvirke
2	Forhandler på en god måde med anvendelse af en række tilgange	3.00	Overbevise og påvirke
2	Overvåger andres adfærd for at sikre, at de nødvendige standarder opfyldes	3.00	Lede og supervisere
2	Afslutter aftaler, salg eller diskussioner med klare aftaler fra begge parter	3.00	Overbevise og påvirke
3	Er åben for nye idéer	3.12	Tilpasse sig og reagere på forandring
3	Tager sig tid til at finde ud af, hvad andre har på hjerte	3.12	Samarbejde
3	Støtter andre, letter deres arbejde og forsvare dem, når det er relevant	3.12	Samarbejde
4	Anvender den mest passende interpersonale stil i enhver situation	3.25	Tilpasse sig og reagere på forandring
5	Giver andre klare anvisninger	3.38	Lede og supervisere
5	Viser interesse for andres holdninger, synspunkter og motiver	3.38	Samarbejde

Åbne spørgsmål

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.
- not sure
- na
- .
- .
- listen better to others' opinions.
- ?
- not sure

Multiple-choice spørgsmål

Tabellen viser, hvordan hver gruppe af svarpersoner har besvaret multiple-choice spørgsmålene.

Det er vist i hver kolonne, hvor mange af svarpersonerne i hver gruppe, der har valgt de forskellige svarmuligheder.

How long have you known the focus?

	E	L	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

KOMMENTARER TIL RAPPORTEN

Denne rapport er genereret ved hjælp af SHL online Standard Multirater Feedback System . Den indeholder information fra besvarelsen af spørgerammen Universal Competency Framework (UCF). Anvendelsen af denne spørgeramme er begrænset til personer, der har modtaget uddannelse i, hvorledes UCF anvendes og tolkes. Denne rapport er genereret på baggrund af resultaterne fra svarpersonernes besvarelse af spørgerammen, og den afspejler derfor deres feedback til dig på de udvalgte kompetencer. Der skal i tolkningen af disse data tages højde for det subjektive islæt, der karakteriserer vurderinger på baggrund af spørgerammer. Denne rapport er genereret elektronisk. Personen, der anvender denne software kan tilføje eller slette dele af rapporten. SHL Group Ltd. og dets associerede selskaber kan derfor ikke garantere, at indholdet i denne rapport er det uændrede output fra computersystemet. Vi kan ikke holdes ansvarlige eller erstatningspligtige for de konsekvenser, anvendelsen af denne rapport måtte afstedkomme. Dette gælder alle former for ansvarlighed eller erstatningspligt inklusive konsekvensen af skødesløshed ved anvendelsen. Rapporten er fortrolig og må på ingen måde mangfoldiggøres. Hvis dette alligevel sker, kan SHL Group Ltd. ikke på nogen måde holdes ansvarlig for dette.

© 2018 SHL og/eller tilhørende datterselskaber. Alle rettigheder forbeholdes.

UCF Feedback Report, version 2.1, Dansk

<https://www.shl.com>