

UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

Raportti on koottu seuraavien arvioitsijoiden vastauksista:

Itse: 1

Esimies: 1

Työtoverit: 3

Alaiset: 2

Muut: 2

Päiväys: 17/10/2018

Raportti on luottamuksellinen, eikä sen tietoja saa luovuttaa muille kuin asianosaisille.

Johdanto

Rakentavaa palautetta pidetään keskeisenä keinona esimiestoiminnan vaikuttavuuden lisäämisessä.

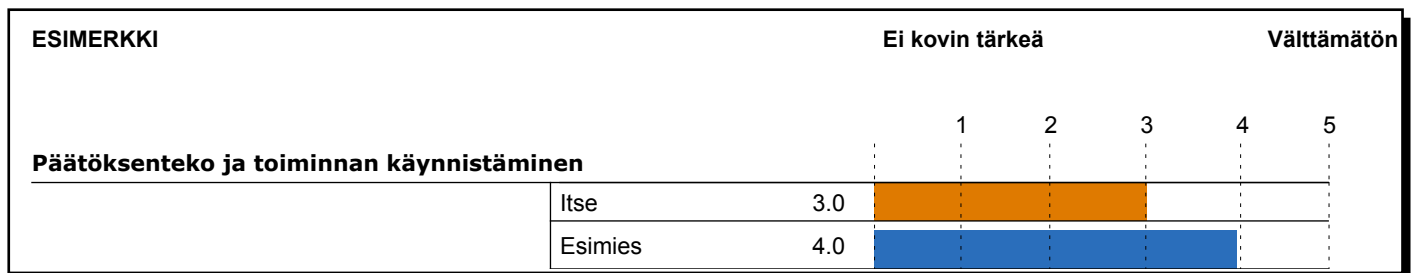
Tästä raportista saat toiminnastasi työssä yksityiskohtaista palautetta monesta eri näkökulmasta. Olet itse kertonut näkemyksesi, kuten myös esimiehesi. Mahdollisesti myös alaisesi ovat antaneet palautetta. Lisäksi olet voinut nimetä muita arvioitsijoita (esimerkiksi sisäisiä asiakkaita). Raportti perustuu niihin vastauksiin, joita sinä ja muut vastaajat olette antaneet täyttäessänne Universal Competency Framework -lomakkeen.

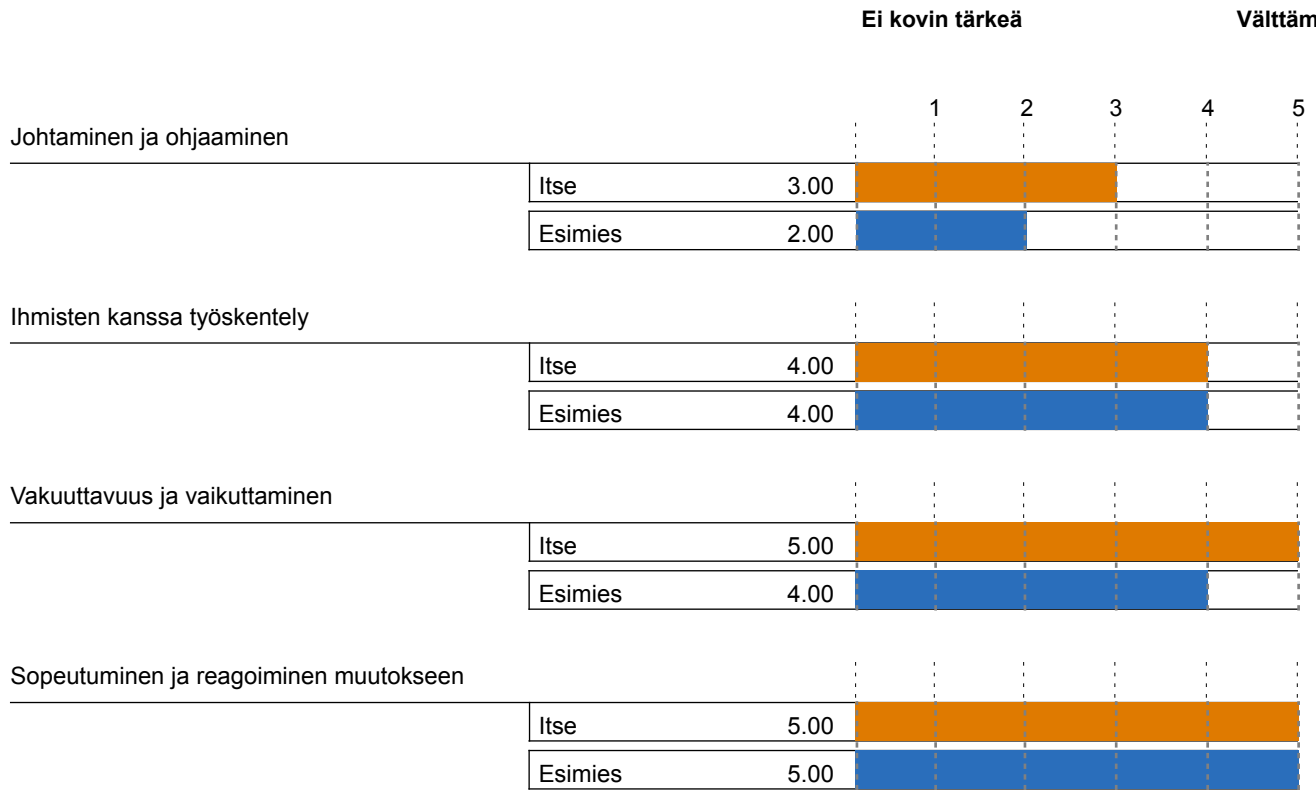
Käyttäessänne tätä raporttia on tärkeää muistaa, että sen sisältämät tiedot heijastavat eri ihmisten näkemyksiä sinusta tietyllä hetkellä. Se ei kuvaa ehdotonta, muuttumatonta, kaiken kattavaa totuutta. Kuitenkin raportin sisältämä yksityiskohtainen analyysi antaa sinulle mahdollisuuden uusiin oivalluksiin omista vahvuuksistasi. Raportti voi myös kiinnittää huomiotasi sellaisiin puoliin toiminnassasi, jotka haittaavat menestymistäsi pitkällä ja lyhyemmälläkin tähtäimellä. Lisääntynyt itsetuntemus voi auttaa sinua maksimoimaan vaikuttavuutesi ja kehittämään kaikkia mahdollisuuksiasi.

Suosittelimme, että luet raportin yhdessä palautteen antamiseen koulutetun henkilön kanssa.

Tärkeys: Yhteenveto

Tässä osassa kuvataan sinun ja esimiehesi arvioita siitä, kuinka tärkeitä eri kompetenssit ovat tehtävässäsi menestymiselle. Omat arviosi on kuvattu ylimmässä palkissa, esimiehesi arviot kuvataan sen alapuolella olevassa palkissa. Kuvion tulkinta-avain: 1= ei kovin tärkeä 2= melko tärkeä 3= tärkeä 4= hyvin tärkeä 5= välttämätön





Kompetenssien yhteenveto

Tässä osassa on yhteenveto kyselyyn vastaajien arvioista sinun kompetensseistasi. Raporttiin on merkitty keskiarvot vastauksista niihin kysymyksiin, joilla kyseistä kompetenssia on mitattu. Voit verrata yhdellä vilkaisulla omaa arviotasi muiden näkemyksiin itsestäsi. Näistä kuvioista voit tunnistaa ne kompetenssit, jotka sinun kannattaa valita tarkempaan tarkasteluun.

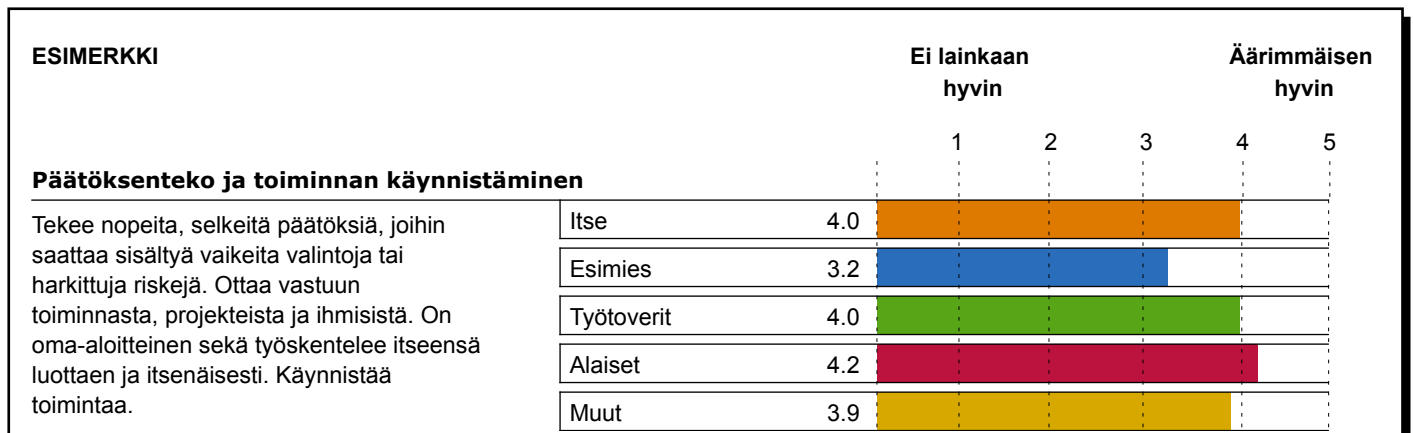
Omat arviosi on esitetty ylimmässä palkissa, heti sen alapuolella ovat esimiehesi arviot. Jos arviointiin on osallistunut muitakin, seuraavat palkit esittävät työtovereidesi, alaitesi ja muiden arviointiryhmien vastauksia. Palkit kuvaavat vastausten keskiarvoa kuudesta kyseistä kompetenssia kuvaavasta kysymyksestä. Vastaajaryhmän arvot ovat keskiarvoja kaikkien ryhmään kuuluvien vastauksista.

Huomaa, että jos joku arvioijista on valinnut vastatessaan vaihtoehdon 'Ei voi arvioida', keskiarvo perustuu muiden tuon ryhmän arvioijien vastauksiin. N/E kertoo, että kaikki tuon ryhmän vastaajat ovat valinneet vaihtoehdon 'Ei voi arvioida' (No Evidence).

Seuraavassa esimerkissä arvioitavan omien ("Itse") arvioiden keskiarvo kompetenssille "Päätöksenteko ja toiminnan käynnistäminen" oli 4,0. Esimiehen tai esimiesten vastausten keskiarvo oli 3,2, työtovereiden 4,0 ja alaisten 4,2. Ryhmään "muut" kuuluvien vastausten keskiarvo oli 3,9.

Kuvioiden tulkinta-avain:

- 1 = Ei lainkaan hyvin
- 2 = Ei kovin hyvin
- 3 = Kohtalaisen hyvin
- 4 = Oikein hyvin
- 5 = Äärimmäisen hyvin



Ei lainkaan hyvin
1 2 3 4 5
Äärimmäisen hyvin

Johtaminen ja ohjaaminen

Antaa muille selkeän suunnan. Määrittelee soveltuvat toimintatavat. Delegoi tarkoituksenmukaisesti ja reilusti. Motivoi sekä antaa vastuuta ja edellytyksiä. Järjestää henkilöstölle kehittymismahdollisuuksia ja valmennusta. Rekrytoi korkeatasoista henkilöstöä.

Itse	3.43					
Esimies	3.83					
Työtoverit	3.76					
Alaiset	3.36					
Muut	3.21					

Ihmisten kanssa työskentely

On kiinnostunut muista ja ymmärtää muita. Sopeutuu tiimiin ja luo tiimihenkeä. Tunnustaa ja palkitsee muiden työpanoksen. Kuuntelee muita, kysyy muiden näkemyksiä ja kommunikoi proaktiivisesti. Tukee muita ja välittää muista. Kehittää itsetuntemustaan, kuten tietoa vahvuuksistaan ja heikkouksistaan sekä kertoo avoimesti itsestään.

Itse	4.29					
Esimies	3.57					
Työtoverit	4.00					
Alaiset	3.71					
Muut	3.07					

Vakuuttavuus ja vaikuttaminen

Tekee vahvan henkilökohtaisen vaikutuksen muihin. Saa aikaan yhteisen näkemyksen ja sitoutumisen vakuuttamalla ja neuvottelemalla. Ajaa omiaan ja muiden ajatuksia eteenpäin. Käyttää tehokkaasti hyväkseen organisaation toimintatapoja suhteitaan vaikuttaakseen ja suostutellakseen.

Itse	3.50					
Esimies	3.33					
Työtoverit	3.25					
Alaiset	3.33					
Muut	3.33					

Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen

Sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin. Sietää epävarmuutta. Hyväksyy uudet ideat ja muutosaloitteet. Sovittaa vuorovaikutustyylinsä erilaisten ihmisten ja tilanteiden mukaiseksi. Osoittaa kiinnostusta uusiin kokemuksiin.

Itse	4.00					
Esimies	3.00					
Työtoverit	3.72					
Alaiset	3.50					
Muut	3.75					

Vastaukset kompetensseittain

Tässä osassa kuvataan, kuinka eri ryhmät vastasivat kuhunkin osioon. Taulukossa on yhteenveto kaikkien vastaajien vastauksista yhden kompetenssin osalta. Lisäksi taulukon alimmalla rivillä on kunkin ryhmän vastausten keskiarvo. Huomaa, että kysymysmerkkiä (Ei voi arvioida) ei näy yhteenvedossa. Taulukon tulkinta-avain: I = Itse E= Esimies T= Työtoverit A= Alaiset M= Muut

ESIMERKKI

Päätöksenteko ja toiminnan käynnistäminen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Saa asiat tapahtumaan	3			1						1	1			1		1					2
Luottaa omaan kykyynsä valita asianmukainen toimintatapa	3				1		1	1						1						1	1
Toimii oma-aloitteisesti ilman kehotusta	3				1			2				1			1						2
Seisoo päätöksensä takana ja ottaa niistä vastuun	5				1			1	1				2							2	
Ottaa mieluummin riskejä kuin menettää tilaisuuksia	5				1			1	1				2							2	
Tekee päätöksiä painetilanteissa ja epävarmuustekijöistä huolimatta	5				1			1	1				2							2	
keskiarvo	4.0																				

Johtaminen ja ohjaaminen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegoi tehtäviä muille heidän kykyjensä ja käytettävissä olevien resurssiensa mukaan	3				1			1		1	1			1	1					1	1
Antaa muille selkeän suunnan	3		1						2	1				1	1				1		1
Tunnistaa ja rekrytoi huippusuorituja	4				1					2	1			2					1	1	
Tunnistaa kehitystarpeet ja tarjoaa oppimiseen tukea	4				1				1		2			2						2	
Antaa toisille rakentavaa palautetta ja ohjaa heitä käyttämään kykyjään parhaalla mahdollisella tavalla	3								1	2				2					1		1
Seuraa muiden toimintaa varmistaakseen sen täyttävän sovitut vaatimukset	3				1			1	1	1				1	1					2	
Saa toiset tuntemaan innostusta ja positiivista asennetta työtä kohtaan	4					1			1	2				2							2
keskiarvo	3.4				3.8				3.8					3.4					3.2		

Ihmisten kanssa työskentely	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toimii suvaitsevaisesti ja hienotunteisesti toisia kohtaan	4				1					2	1			1	1				1	1	
Osoittaa kiinnostusta toisten asenteita, näkökulmia ja vaikuttimia kohtaan	4			1					1	2				1	1					2	
Kysyy muiden mielipiteitä tehdessään päätöksiä	5					1				2	1			2					1		1
Osoittaa arvostusta toisten hyvillä työsuorituksille	4					1				2	1			2					1		1
Käyttää aikaa muiden kuunteluun ja huomioimiseen	4	1								2	1	1		1					1		1
Luo tiimihenkeä rohkaisemalla sopuun, yhteistyöhön ja keskusteluun	4				1						3			1	1				1	1	
Tukee muita, helpottaa heidän työtään ja puolustaa heitä tarpeen vaatiessa	5				1			1	1	1				1	1				1	1	
keskiarvo	4.3				3.6				4.0					3.7					3.1		

Vakuuttavuus ja vaikuttaminen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Vaikuttaa keskusteluiden kulkuun ja ohjaa ne toivottuun päätökseen	4				1					2					1	1				1	1
Käyttää vaikuttamisessa taitavasti hyödyksi työpaikan tai organisaation sisäisiä prosesseja	5				1			1	1	1				2						2	
Luo itsestään välittömästi myönteisen ja uskottavan vaikutelman	4		1					1		1	1			2							2
Neuvottelee taitavasti käyttäen erilaisia lähestymistapoja	4		1							2	1			2					1		1
Päätää sopimusneuvottelut, kaupat ja keskustelut osapuolten vakaaseen yhteisymmärrykseen	3			1						1	1			1	1				2		
Edistää ja puolustaa omia ja organisaation ideoita	1					1		1	1	1		2							1		1
keskiarvo	3.5				3.3				3.3					3.3					3.3		

Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen	I	E					T					A					M				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sopeutuu myönteisesti muutokseen	4			1					2	1					2					1	1
On avoin uusia ideoita kohtaan	5	1							1		2			2				1	1		
Kommunikoi ja luo toimivia suhteita eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa	5			1					1	1	1			2					1	1	
Sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin	2			1					1	1	1			1	1					2	
Omaksuu soveltuvimman vuorovaikutustyylin eri tilanteissa	4				1		1			2				2					1	1	
Sietää epävarmoja olosuhteita	4				1				1	2				1	1					1	1
keskiarvo	4.0				3.0					3.7					3.5					3.8	

Korkeimmat arviot

Raportin tässä osassa luetellaan ne osiot, joilla sait korkeimmat arviot (kaikkien arvioitsijoiden keskiarvo). Arvioitsijoiden mukaan nämä ovat sinun vahvuuksiasi.

Sijoitus	Käytös	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos)	Kompetenssi
1	Kysyy muiden mielipiteitä tehdessään päätöksiä	4.25	Ihmisten kanssa työskentely
2	Luo tiimihenkeä rohkaisemalla sopuun, yhteistyöhön ja keskusteluun	4.12	Ihmisten kanssa työskentely
3	Tunnistaa kehitystarpeet ja tarjoaa oppimiseen tukea	3.88	Johtaminen ja ohjaaminen
3	Osoittaa arvostusta toisten hyvillä työsuorituksille	3.88	Ihmisten kanssa työskentely
3	Sopeutuu muuttuviin olosuhteisiin	3.88	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
4	Sopeutuu myönteisesti muutokseen	3.75	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
4	Tunnistaa ja rekrytoi huippusuoriutujia	3.75	Johtaminen ja ohjaaminen
4	Kommunikoi ja luo toimivia suhteita eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa	3.75	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
4	Sietää epävarmoja olosuhteita	3.75	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
5	Vaikuttaa keskusteluiden kulkuun ja ohjaa ne toivottuun päätökseen	3.71	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen

Matalimmat arviot

Raportin tässä osassa luetellaan ne osiot, joilla sait matalimmat arviot (kaikkien arvioitsijoiden keskiarvo). Arvioitsijoiden mukaan nämä ovat sinun keskeisiä kehittämiskohteitasi.

Sijoitus	Käytös	Tulosten keskiarvo (pois lukien oma tulos)	Kompetenssi
1	Edistää ja puolustaa omia ja organisaation ideoita	2.88	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
2	Neuvottelee taitavasti käyttäen erilaisia lähestymistapoja	3.00	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
2	Seuraa muiden toimintaa varmistaakseen sen täyttävän sovitut vaatimukset	3.00	Johtaminen ja ohjaaminen
2	Päättää sopimusneuvottelut, kaupat ja keskustelut osapuolten vakaaseen yhteisymmärrykseen	3.00	Vakuuttavuus ja vaikuttaminen
3	On avoin uusien ideoita kohtaan	3.12	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
3	Käyttää aikaa muiden kuunteluun ja huomioimiseen	3.12	Ihmisten kanssa työskentely
3	Tukee muita, helpottaa heidän työtään ja puolustaa heitä tarpeen vaatiessa	3.12	Ihmisten kanssa työskentely
4	Omaksuu soveltuvimman vuorovaikutustyylin eri tilanteissa	3.25	Sopeutuminen ja reagoiminen muutokseen
5	Antaa muille selkeän suunnan	3.38	Johtaminen ja ohjaaminen
5	Osoittaa kiinnostusta toisten asenteita, näkökulmia ja vaikuttimia kohtaan	3.38	Ihmisten kanssa työskentely

Avoimet kysymykset

What should this person start doing?

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

Monivalintakysymykset

Nämä taulukot kuvaavat, kuinka kuhunkin ryhmään kuuluvat arvioitsijat ovat vastanneet monivalintakysymyksiin.

Jokaiseen sarakkeeseen on merkitty, moniko vastaajista on valinnut kunkin vastausvaihtoehdon.

How long have you known the focus?

	I	E	T	A	M
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

RAPORTISTA

Tämä raportti tuotettiin SHL online Standard Multirater –järjestelmällä. Raportti perustuu UCF (Universal Competency Framework) –kyselylomakkeeseen annettuihin vastauksiin. Kyselylomaketta saavat käyttää ainoastaan sen käyttöön ja tulkintaan koulutuksen saaneet asiantuntijat. Raportti on tuotettu arvioitsijoiden vastausten perusteella ja kuvaa näiden arvioitsijoiden näkemyksiä. Tämän tiedon tulkinnassa on asianmukaisesti otettava huomioon kyselylomakkeilla kerättävän tiedon subjektiivinen luonne. Tämä raportti on tuotettu elektronisesti. Tietokoneohjelman käyttäjä on voinut muuttaa raportin tekstiä. SHL Group Ltd. ja sen kanssa yhteistyössä toimivat yritykset eivät voi taata, että tämän raportin sisältö on suoraan alkuperäinen tietokoneohjelman tuottama. Emme ota vastuuta raportin käytön seurauksista missään muodossa. Raportti on luottamuksellinen eikä sitä pidä julkaista millään tavoin. Emme ota vastuuta, mikäli näin tapahtuu.

© 2018 SHL ja/tai sen tytäryhtiöt. Kaikki oikeudet pidätetään.

UCF Feedback Report, version 2.1, Suomi

<https://www.shl.com>