

UCF

Alhliða stjórnendamat

Sample Report

Eftirfarandi aðilar mátu:

Ég: 1

Yfirmaður/menn: 1

Samstarfsmenn: 3

Undirmenn: 2

Aðrir: 2

Dagsetning: 17/10/2018

Í þessari skýrslu eru trúnaðarupplýsingar sem ættu ekki að koma fyrir augu óviðkomandi aðila.

Inngangur

Uppbyggjandi endurgjöf er í vaxandi mæli talin vera forsenda þess að geta bætt árangur stjórnenda. Í þessari skýrslu færð þú ýtarlega endurgjöf á hæfni þína, getu, persónulega eiginleika og aðra þætti sem snerta vinnuna.

Endurgjöfin er frá mismunandi sjónarhornum, nánar tiltekið þínu eigin, yfirmanns þíns og, ef þeir taka þátt, samstarfsmanna, undirmanna og annarra (t.d. viðskiptavina – eins og þú hefur kosið). Skýrslan er byggð á greiningu á svörum frá Alhliða stjórnendamati sem þú og fyrrnefnt fólk lukuð nýlega við. Þegar þessi skýrsla er notuð er mikilvægt að muna að upplýsingarnar í henni endurspeglar hvernig mismunandi einstaklingar upplifa þig á ákveðnum tímamarki.

Í henni er ekki hinn fullkomni og óbreytanlegi sannleikur.

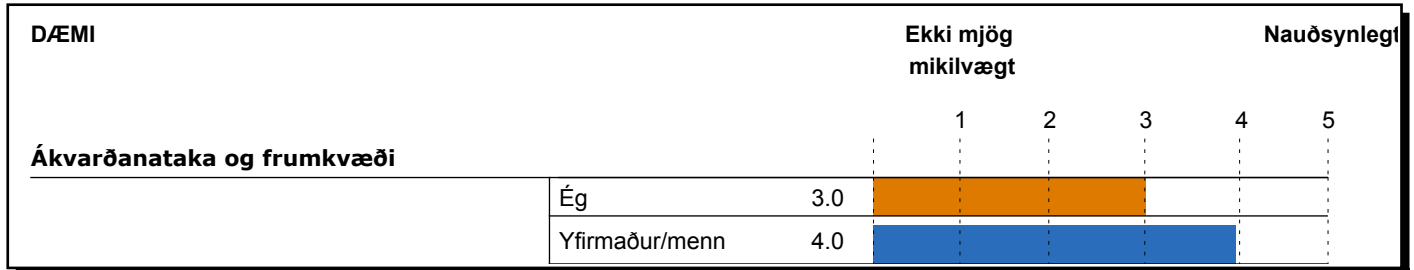
Eigi að síður getur greiningin gert þér kleift að öðlast nýja sýn á eigin styrkleika, og varað þig við ýmsu er viðkemur eigin hegðun sem gæti hindrað árangur til lengri eða skemmri tíma. Aukin sjálfsvitund sem þessi getur þar af leiðandi hjálpað þér að nýta til fulls virkni þína og að ná eins langt og þér er mögulegt. Mælt er með því að þú lesir skýrsluna með þjálfuðum ráðgjafa.

Samantekt á mikilvægi

Í þessum hluta er sýnt hversu mikilvægan þú og yfirmaður þinn telja hvern hæfnisþátt fyrir árangur í starfi. Efri súlan sýnir þitt mat, mat yfirmanns þíns er sýnt í neðri súlunni.

Skýringar:

- 1 = alls ekki mikilvægt
- 2 = ekki mjög mikilvægt
- 3 = í meðallagi mikilvægt
- 4 = mjög mikilvægt
- 5 = nauðsynlegt



		Ekki mjög mikilvægt			Nauðsynlegt		
		1	2	3	4	5	
Forysta og stjórnun	Ég	3.00					
	Yfirmaður/menn	2.00					
Samvinna	Ég	4.00					
	Yfirmaður/menn	4.00					
Sannfæring og áhrif	Ég	5.00					
	Yfirmaður/menn	4.00					
Aðlögun og viðbrögð við breytingum	Ég	5.00					
	Yfirmaður/menn	5.00					

Samantekt á hæfnisþáttum

Í þessum hluta getur þú séð hvernig mismunandi matsaðilar (eða hópar matsaðila) mátu þig á hverjum hæfnisþætti. Á bak við hvern hæfnisþátt eru fjöguratriði sem matsaðilar þurfta að meta og eru meðaltöl þessara atriða fyrir hvern hóp matsaðila notuð.

Í þessum hluta getur þú séð samanburð á því hvernig þú hefur metið þig og hvernig aðrir hafa metið þig. Þennan samanburð er hægt að nota til að skilgreina hvaða hæfnisþætti þú þarft að skoða betur.

Þitt mat er sýnt í efstu súlunni. Í næstu súlu er sýnt hvernig yfirmaður þinn hefur metið þig. Ef aðrir hafa tekið þátt sést mat samstarfsmanna þinna í næstu súlu, síðan mat frá undirmönnum og loks mat frá öðrum.

Tölurnar sýna meðaltal atriðanna fjöggra sem myndahæfnisþáttinn. Meðaltal atriðinna hefur verið reiknað út fyrir hvern hóp matsaðila.

Vinsamlegast hafðu eftirfarandi í huga: Þegar einn matsaðili hefur svarað “engar upplýsingar” er meðaltal reiknað út frá svörum hinna matsaðilana. Tala sem birtist á ská fyrir ofan einkunnina gefur til kynna hversu margir hafa svarað. E/U merkir að allir í hópunum hafa merkt við “engar upplýsingar”.

Í dæminu hér að neðan er sú einkunn sem þú hefur gefið sjálfum/sjálfri þér fyrir hæfnisþáttinn “dómgreind” “4,0”. Yfirmaður þinn hefur gefið þér “3,2”, meðaltal einkunna samstarfsmanna er “4,0”, meðaltal undirmanna “4,2” og annarra “3,9”.

Skýringar:

- 1 = Alls ekki vel
- 2 = Ekki mjög vel
- 3 = Í meðallagi vel
- 4 = Mjög vel
- 5 = Ákaflega vel

DÆMI			Alls ekki vel					Ákaflega vel				
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ákvarðanataka og frumkvæði												
Tekur ábyrgð á verkum, aðgerðum og fólki; tekur af skarið og hefur getu til að vinna sjálfstætt; sýnir frumkvæði, virkjar samstarfsmenn og stendur fyrir breytingum; tekur óhindrað ákvarðanir, jafnvel í erfiðum málum.	Ég	4.0	[Orange bar from 1 to 4]									
	Yfirmaður/menn	3.2	[Blue bar from 1 to 3.2]									
	Samstarfsmenn	4.0	[Green bar from 1 to 4]									
	Undirmenn	4.2	[Red bar from 1 to 4.2]									
	Aðrir	3.9	[Yellow bar from 1 to 3.9]									

Alls ekki vel

Ákaflega vel

1 2 3 4 5

Forysta og stjórnun

Gefur skýr fyrirmæli; er hvetjandi og veitir öðrum umboð til athafna; laðar að hæfileikaríkt fólk; veitir starfsfólki tækifæri til að þróast og sýnir því stuðning í starfi; setur viðeigandi viðmið um frammistöðu.

Ég	3.43	
Yfirmaður/menn	3.83	
Samstarfsmenn	3.76	
Undirmenn	3.36	
Aðrir	3.21	

Samvinna

Tekur eftir og virðir framlag annarra; sýnir samúð; hlustar, styður og sýnir öðrum umhyggju; ráðleggur öðrum og deilir upplýsingum og sérfræðipækkingu; byggir upp liðsanda og greiðir úr ágreiningi; aðlagast hópnunum og passar inn.

Ég	4.29	
Yfirmaður/menn	3.57	
Samstarfsmenn	4.00	
Undirmenn	3.71	
Aðrir	3.07	

Sannfæring og áhrif

Fær samþykki og nær samstöðu með því að sannfæra og semja sig að lausn; Sýnir kænsku við að hafa áhrif á og sannfæra aðra; talar fyrir eigin hugmyndum sem og annarra; hefur sterk persónuleg áhrif á aðra.

Ég	3.50	
Yfirmaður/menn	3.33	
Samstarfsmenn	3.25	
Undirmenn	3.33	
Aðrir	3.33	

Aðlögun og viðbrögð við breytingum

Aðlagast breyttum aðstæðum; umber óvissu; er móttækileg(ur) fyrir nýjungum og breytingum; aðlagar samskiptastíl að ólíku fólk og aðstæðum; vill gjarnan prófa nýja hluti.

Ég	4.00	
Yfirmaður/menn	3.00	
Samstarfsmenn	3.72	
Undirmenn	3.50	
Aðrir	3.75	

Ítarlegar niðurstöður fyrir hvern hæfnispátt

Í þessum hluta sérðu einkunnadreifinguna í töflu. Einkunnir allra þátttakenda fyrir hvert atriði eru sýndar. Að auki er meðaleinkunn fyrir hvern hóp sýnd í neðstu línu töflunnar.

Vinsamlegast hafðu eftirfarandi í huga: Athugasemdin “engar upplýsingar” birtist ekki í yfirlitinu.

Skýringar:

- É = Ég
- Y = Yfirmaður /menn
- S = Samstarfsmenn
- U = Undirmenn
- A = Aðrir

DÆMI

Ákvarðanataka og frumkvæði	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Kemur hlutum í verk	3			1					1	1				1	1						2
Hefur trú á eigin getu til að taka réttar/viðeigandi ákvarðanir	3				1		1	1						1					1	1	
Sýnir frumkvæði	3				1			2						1		1					2
Stendur við og tekur ábyrgð á eigin ákvörðunum	5				1			1	1					2						2	
Tekur fremur áhættu en að missa af tækifærum	5				1			1	1					2						2	
Tekur ákvarðanir þrátt fyrir óvissu eða þrýsting/pressu	5				1			1	1					2						2	
Meðaltal	4.0							4.2						3.4						3.3	

Forysta og stjórnun	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tekur mið af getu starfsmanna og öðrum björgum við útdelingu verkefna	3				1			1		1	1			1	1					1	1
Gefur skýr fyrirmæli	3		1						2	1				1	1				1		1
Kemur auga á og laðar að hæfileikaríkt fólk	4				1					2	1				2				1	1	
Kemur auga á þróunartækifæri og skapar starfsmönnum tækifæri til þróunar	4				1				1		2				2					2	
Veitir öðrum uppbyggjandi endurgjöf og leiðbeinir um með hvaða hætti þeir geta best nýtt hæfileika sína	3								1	2					2				1		1
Fylgist með hegðun og frammistöðu starfsmanna til að tryggja að hún uppfylli ásættanleg viðmið	3				1			1	1	1				1	1					2	
Ýtir undir áhuga og jákvætt viðhorf til vinnunnar hjá öðrum	4					1			1	2				2							2
Meðaltal	3.4				3.8				3.8					3.4					3.2		

Samvinna	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Sýnir öðrum umhyggju og umburðarlyndi	4				1					2	1			1	1				1	1	
Sýnir áhuga á viðhorfum, skoðunum og ástæðum annarra	4			1					1	2				1	1					2	
Leitar eftir tillögum frá öðrum við ákvarðanatöku	5					1				2	1				2					1	1
Hrósar fyrir vel unnin verk	4					1				2	1				2					1	1
Gefur sér tíma til að leita eftir og skilja hvað aðrir hafa til málanna að leggja	4	1								2	1	1			1				1		1
Byggir upp liðsanda með því að hvetja til samhljóms, samvinnu og samskipta	4				1						3				1	1			1	1	
Styður, aðstoðar og stendur við bakið á öðrum þegar við á	5			1				1	1	1				1	1				1	1	
Meðaltal	4.3				3.6				4.0					3.7					3.1		

Sannfæring og áhrif	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Leiðir umræður í uppbyggilegan farveg	4				1					2					1	1				1	1
Hefur áhrif og sannfærir aðra með því að þekkja og nýta sér þá sem hafa áhrif og völd	5				1			1	1	1					2					2	
Nær samstundis að hafa jákvæð og trúverðug áhrif á aðra	4		1					1		1	1				2					2	
Er lipur í samningum og getur beitt fjölbreytilegum samningsaðferðum	4		1							2	1				2					1	1
Fær samþykki og nær samstöðu með því að sannfæra og semja sig að lausn	3			1						1	1			1	1				2		
Talar fyrir og ver eigin hugmyndir og hugmyndir sem eru settar fram í nafni fyrirtækisins	1					1		1	1	1		2							1		1
Meðaltal	3.5				3.3				3.3					3.3					3.3		

Aðlögun og viðbrögð við breytingum	É	Y					S					U					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Tekst á við breytingar með jákvæðu hugarfari	4			1					2	1					2					1	1
Er opin(n) fyrir nýjum hugmyndum	5	1							1	2				2				1	1		
Á auðvelt með að mynda tengsl og eiga samskipti við fólk með mismunandi bakgrunn	5			1					1	1	1			2					1	1	
Aðlagast breyttum aðstæðum	2			1					1	1	1			1	1					2	
Aðlagar samskiptastíl að ólíku fólk og aðstæðum	4				1		1			2				2					1	1	
Á auðvelt með að halda áfram að vinna þrátt fyrir óvissu	4				1				1	2				1	1					1	1
Meðaltal	4.0			3.0					3.7					3.5					3.8		

Hæstu einkunnir

Í þessum hluta er listi yfir atriðin sem þú fékkst hæstar einkunnir fyrir (byggðar á meðaltali allra fyrir utan eigið mat). Frá sjónarhóli annarra eru þessi atriði helsti styrkur þinn.

Staða	Hegðun	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis	Hæfni
1	Leitar eftir tillögum frá öðrum við ákvarðanatöku	4.25	Samvinna
2	Byggir upp liðsanda með því að hvetja til samhljóms, samvinnu og samskipta	4.12	Samvinna
3	Kemur auga á þróunartækifæri og skapar starfsmönnum tækifæri til þróunar	3.88	Forysta og stjórnun
3	Hrósar fyrir vel unnin verk	3.88	Samvinna
3	Aðlagast breyttum aðstæðum	3.88	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
4	Tekst á við breytingar með jákvæðu hugarfari	3.75	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
4	Kemur auga á og laðar að hæfileikaríkt fólk	3.75	Forysta og stjórnun
4	Á auðvelt með að mynda tengsl og eiga samskipti við fólk með mismunandi bakgrunn	3.75	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
4	Á auðvelt með að halda áfram að vinna þrátt fyrir óvissu	3.75	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
5	Leiðir umræður í uppbyggilegan farveg	3.71	Sannfæring og áhrif

Lægstu einkunnir

Í þessum hluta er listi yfir atriðin sem þú fékkst lægstar einkunnir fyrir (byggðar á meðaltali allra fyrir utan eigið mat). Frá sjónarhóli annarra gefa þessi atriði til kynna hvar þú hefur mest svigrúm til að bæta þig.

Staða	Hegðun	Meðalstigafjöldi án Einstaklingseðlis	Hæfni
1	Talar fyrir og ver eigin hugmyndir og hugmyndir sem eru settar fram í nafni fyrirtækisins	2.88	Sannfæring og áhrif
2	Er lipur í samningum og getur beitt fjölbreytilegum samningsaðferðum	3.00	Sannfæring og áhrif
2	Fylgist með hegðun og frammistöðu starfsmanna til að tryggja að hún uppfylli ásættanleg viðmið	3.00	Forysta og stjórnun
2	Fær samþykki og nær samstöðu með því að sannfæra og semja sig að lausn	3.00	Sannfæring og áhrif
3	Er opin(n) fyrir nýjum hugmyndum	3.12	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
3	Gefur sér tíma til að leita eftir og skilja hvað aðrir hafa til málanna að leggja	3.12	Samvinna
3	Styður, aðstoðar og stendur við bakið á öðrum þegar við á	3.12	Samvinna
4	Aðlagar samskiptastíl að ólíku fólki og aðstæðum	3.25	Aðlögun og viðbrögð við breytingum
5	Gefur skýr fyrirmæli	3.38	Forysta og stjórnun
5	Sýnir áhuga á viðhorfum, skoðunum og ástæðum annarra	3.38	Samvinna

Opnar spurningar

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

Krossaspurningar

Þessi tafla sýnir hvernig matsaðilar úr hverjum hópi svöruðu krossaspurningum.

Fram kemur í hverjum dálki hversu margir völdu hvert svar.

How long have you known the focus?

	É	Y	S	U	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

Upplýsingar um gerð skýrslunnar

Þessi skýrsla var gerð með “SHL online Standard Multirater feedback System”. Þetta kerfi inniheldur upplýsingar úr spurningalistanum Alhliða stjórnendamat – PMC. Notkun spurningalistans takmarkast við þá sem hafa fengið sérstaka þjálfun í notkun hans og túlkun. Skýrslan er búin til úr niðurstöðum spurningalista sem þátttakendur hafa svarað og endurspeglar í veigamiklum þáttum svör þeirra. Gæta ber að því að einkunnirnar eru byggðar á huglægu mati þegar niðurstöður eru túlkaðar. Þessi skýrsla var gerð með rafeindatækni – notandi hugbúnaðarins getur breytt textanum og bætt við hann. SHL Group Ltd. og IMG geta ekki ábyrgst að innihald skýrslunnar séu óbreytt útkoma úr tölvukerfinu. SHL og IMG geta ekki borið ábyrgð á afleiðingum notkunar þessarar skýrslu, þar með er talin skaðabótaskylda hverskonar (að vanrækslu meðtalinni). Þessi skýrsla er trúnaðarmál. Hana á ekki að birta á neinn hátt – SHL og IMG eru ekki ábyrg sé það gert.

© 2018 SHL og/eða hlutdeildarfélag. Allur réttur áskilinn.

UCF Feedback Report, version 2.1, Icelandic

<https://www.shl.com>