

UCF

Universeel competentierapport

Sample Report

Het bestaat uit beoordelingen van:

Zelf: 1

Manager(s): 1

Collega's: 3

Ondergeschikten: 2

Andere: 2

Datum: 17/10/2018

Dit rapport bevat vertrouwelijke informatie en mag niet worden doorgegeven aan personen die hiervoor niet gemachtigd zijn.

Introductie

Constructieve feedback wordt meer en meer gezien als essentiële factor voor succesvol functioneren op het werk.

Deze rapportage verschaft u gedetailleerde feedback omtrent uw vaardigheden, capaciteiten, persoonlijkheid, motivatie en andere werkgerelateerde kenmerken, gegeven vanuit een aantal verschillende perspectieven. U krijgt feedback omtrent hoe u uzelf ziet, maar tevens hoe u op anderen (manager, collega's, ondergeschikten) overkomt. Het is gebaseerd op de analyse van de scores op de Universal Competency Framework vragenlijst die uzelf en de andere mensen recentelijk hebben ingevuld.

Bij de interpretatie van wat er in dit rapport is weergegeven, is het belangrijk om mee te nemen dat het hier gaat om de indrukken die uzelf en andere van u hebben op dit moment. De resultaten moeten dan ook niet gezien worden als de absolute en onveranderbare waarheid. Niettemin stelt de gedetailleerde analyse u in staat meer inzicht te verwerven in uw kwaliteiten en tevens om alert te worden op die aspecten van uw functioneren die een belemmering kunnen (gaan) vormen voor succes op korte en langere termijn. Een dergelijk vergroot bewustzijn kan u helpen om uw functioneren te verbeteren en uw potentiële kwaliteiten te ontwikkelen en tot hun recht te laten komen.

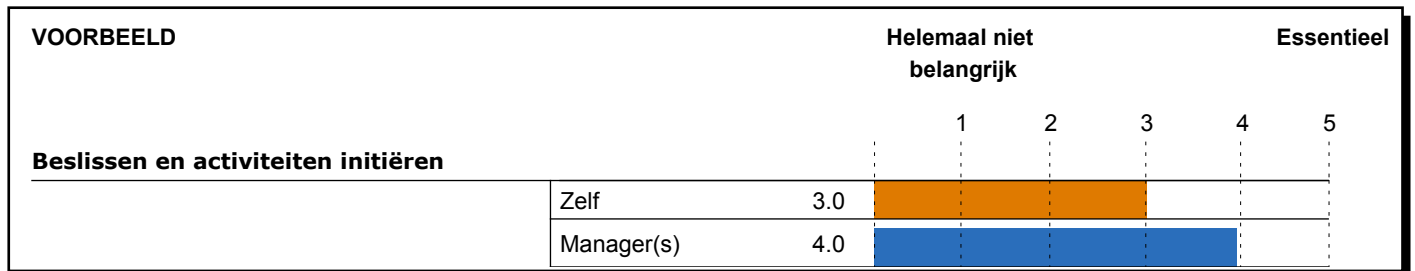
Het is aan te bevelen deze rapportage door te spreken met iemand die daarin getraind is en die een coachende rol op zich kan nemen.

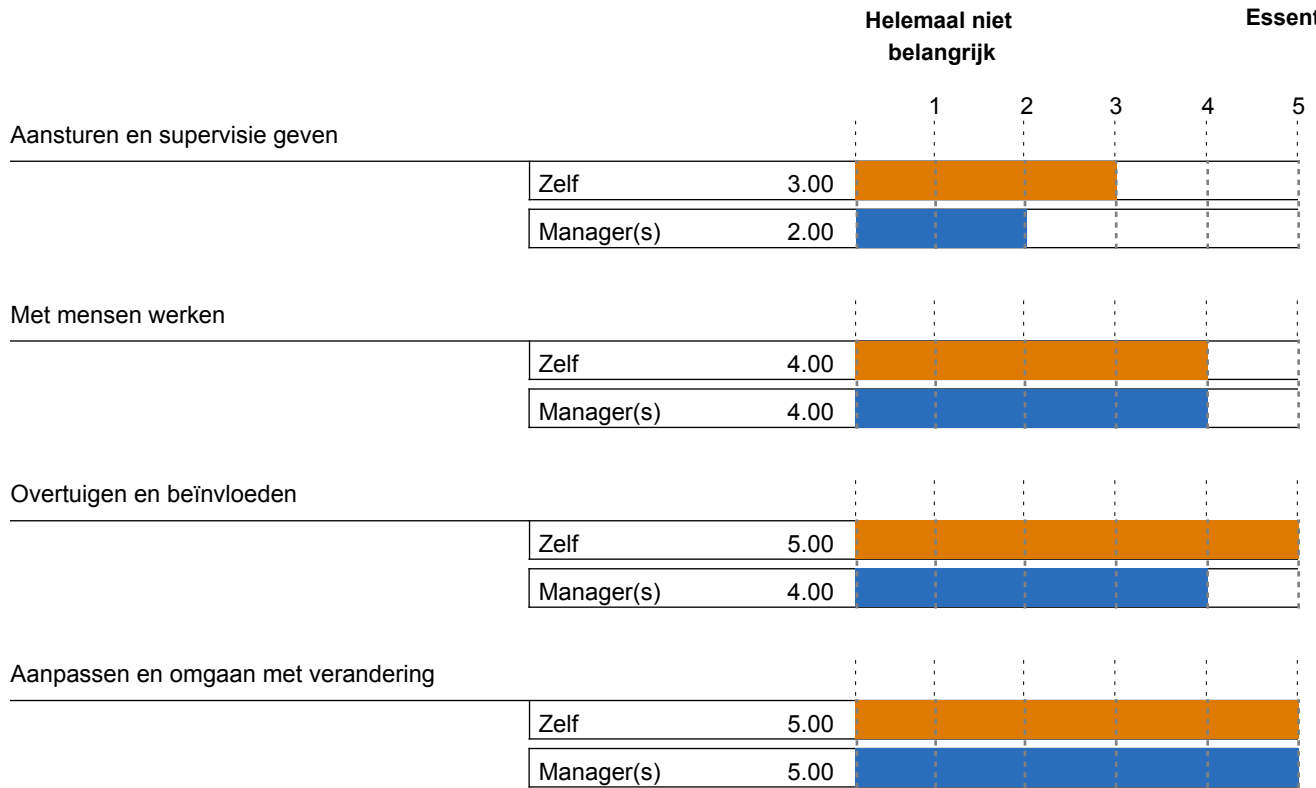
Samenvatting belangrijkheid competenties

In deze sectie wordt weergegeven hoe u en uw manager de geselecteerde competenties hebben beoordeeld op belangrijkheid voor het succesvol functioneren in uw functie. Uw eigen belangrijkheids-scores staan in de bovenste balk weergegeven; die van de manager in de onderste balk.

VOORBEELD:

- 1= niet erg belangrijk
- 2= enigszins belangrijk
- 3= belangrijk
- 4= heel belangrijk
- 5= essentieel





Samenvatting feedback competenties

Dit deel van het rapport geeft een samenvatting van hoe u op elk van de competenties, door de verschillende beoordelaars, bent beoordeeld. Iedere competentie is opgebouwd uit verschillende uitspraken. In het overzicht worden de gemiddelden van deze vier uitspraken gepresenteerd. Dit deel geeft u een indruk van hoe u uzelf ziet in vergelijking met hoe anderen u zien. Vaak gebruikt men deze sectie om te bepalen welke competenties gedetailleerder bekeken kunnen worden.

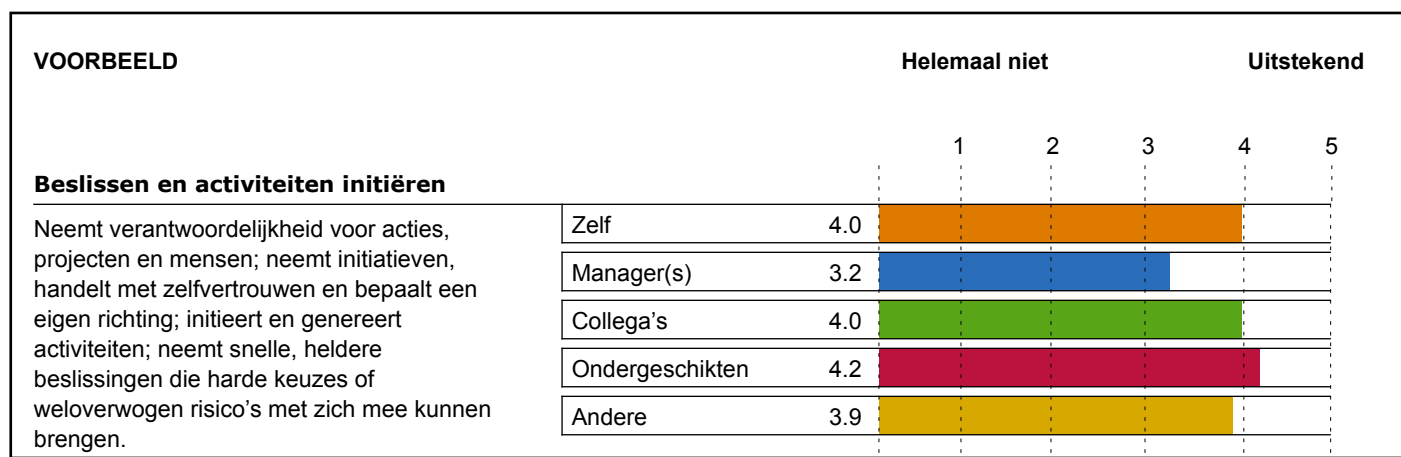
Uw eigen beoordeling wordt weergegeven met de bovenste balk, gevolgd door de beoordeling van uw manager(s) in de tweede balk. Mocht u door andere (groepen) beoordelaars zijn beoordeeld, dan geven de daarop volgende balken de beoordelingen van respectievelijk uw collega's, ondergeschikten en andere beoordelaars. De waarden representeren de gemiddelde scores op de vier uitspraken behorende bij een competentie. De beoordeling van een groep beoordelaars is het gemiddelde van deze groep.

Houdt u rekening met het volgende: indien de optie 'niet waargenomen' is aangegeven door een beoordelaar, is de gemiddelde score op een vraag gebaseerd op de beoordelingen van de rest van de beoordelaars in die groep. N/W geeft aan dat alle beoordelaars in die groep het item als 'niet waargenomen' hebben aangegeven.

In het voorbeeld hieronder heeft de 'zelf' beoordeling voor de competentie "Beslissen en activiteiten initiëren" een gemiddelde van "4,0". De gemiddelde score van de manager(s) is "3,2", van collega's "4,0", van ondergeschikten "4,2" en van de andere beoordelaars "3,9".

VOORBEELD:

- 1 = Helemaal niet
- 2 = Niet zo goed
- 3 = Redelijk goed
- 4 = Heel goed
- 5 = Uitstekend



Helemaal niet

Uitstekend

1 2 3 4 5

Aansturen en supervisie geven

Geeft anderen een duidelijke richting; motiveert en geeft anderen bevoegdheden; trekt personeel aan van een hoog niveau; geeft personeel mogelijkheden om zich te ontwikkelen en coacht; stelt adequate gedragsnormen op; delegeert werk op juiste en eerlijke wijze.

Zelf	3.43	
Manager(s)	3.83	
Collega's	3.76	
Ondergeschikten	3.36	
Andere	3.21	

Met mensen werken

Herkent en beloont de bijdrage van andere team leden; toont belangstelling en begrip voor anderen; luistert, ondersteunt en draagt zorg voor anderen; raadpleegt anderen en deelt informatie en expertise met hen; bouwt teamgeest op en legt conflicten bij; past zich op een adequate wijze aan het team aan.

Zelf	4.29	
Manager(s)	3.57	
Collega's	4.00	
Ondergeschikten	3.71	
Andere	3.07	

Overtuigen en beïnvloeden

Bereikt duidelijke overeenstemming en commitment bij anderen door te overtuigen en te onderhandelen; maakt effectief gebruik van politieke processen om anderen te beïnvloeden en te overtuigen; brengt ideeën naar voren namens zichzelf en anderen; maakt een sterke persoonlijke indruk op anderen; zorgt voor een goede indruk op anderen.

Zelf	3.50	
Manager(s)	3.33	
Collega's	3.25	
Ondergeschikten	3.33	
Andere	3.33	

Aanpassen en omgaan met verandering

Past zich aan veranderende omstandigheden aan; kan met ambiguïteit omgaan; accepteert nieuwe ideeën en initiatieven voor verandering; past de interpersoonlijke stijl aan om tegemoet te komen aan verschillende mensen of situaties; toont interesse voor nieuwe ervaringen.

Zelf	4.00	
Manager(s)	3.00	
Collega's	3.72	
Ondergeschikten	3.50	
Andere	3.75	

Frequentiescores per competentie

Dit deel beschrijft hoe elk item beoordeeld is door de verschillende categorieën beoordelaars. De tabel geeft een samenvatting van alle scores op een competentie door de beoordelaars. Bovendien geeft de onderste rij van de tabel de gemiddelde score per categorie.

Houdt u er rekening mee dat de score "Niet waargenomen" niet verschijnt in het overzicht.

VOORBEELD:

Z= Zelf
M= Manager(s)
C= Collega's
O= Ondergeschikten
A= Andere

VOORBEELD

Beslissen en activiteiten initiëren	Z	M					C					O					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Zorgt ervoor dat dingen gebeuren	3			1					1	1				1		1					2
Straalt vertrouwen uit in de eigen bekwaamheid om de juiste aanpak te kiezen	3				1		1	1						1						1	1
Handelt op eigen initiatief zonder aansporing nodig te hebben	3				1			2						1		1					2
Staat achter eigen beslissingen en neemt daarvoor verantwoordelijkheid	5				1			1	1					2							2
Neemt risico's eerder dan kansen te missen	5				1			1	1					2							2
Neemt besluiten ondanks onzekerheden of druk	5				1			1	1					2							2
Gemiddelde	4.0				4.2			3.4						3.3							3.6

Aansturen en supervisie geven	Z	M					C					O					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Delegeert werk aan anderen op grond van hun capaciteiten en de hun beschikbare middelen	3				1			1		1	1			1	1					1	1	
Geeft duidelijk leiding aan anderen	3		1						2	1				1	1					1		1
Herkent en werft personen van een hoog niveau	4				1					2	1				2					1	1	
Signaleert ontwikkelingspunten en verschaft middelen ter ondersteuning van het leerproces	4				1				1		2				2						2	
Geeft anderen opbouwende feedback en advies over hoe ze hun talenten het beste kunnen inzetten	3								1	2					2					1		1
Houdt toezicht op het gedrag van anderen om ervoor te zorgen dat de juiste maatstaven worden gehaald	3				1			1	1	1				1	1						2	
Inspireert anderen tot enthousiasme en een positieve werkhouding	4					1			1	2				2								2
Gemiddelde	3.4				3.8				3.8					3.4						3.2		

Met mensen werken	Z	M					C					O					A					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Is verdraagzaam en begripvol tegenover anderen	4				1					2	1			1	1					1	1	
Toont belangstelling voor de houding, standpunten en motieven van anderen	4			1					1	2				1	1						2	
Nodigt anderen uit om suggesties te geven wanneer beslissingen moeten worden genomen	5					1				2	1				2						1	1
Toont waardering voor anderen, wanneer ze goed werk leveren	4					1				2	1				2						1	1
Neemt de tijd om naar de mening van anderen te luisteren	4	1								2	1	1			1					1		1
Schept een gevoel van teamgeest door eensgezindheid, samenwerking en communicatie te bevorderen	4				1						3				1	1				1	1	
Steunt anderen, helpt hen bij hun werk en verdedigt hen wanneer dat toepasselijk is	5				1				1	1	1			1		1				1	1	
Gemiddelde	4.3				3.6				4.0					3.7						3.1		

Overtuigen en beïnvloeden	Z	M					C					O					A						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Beïnvloedt de loop van gesprekken en stuurt ze naar het gewenste doel	4				1					2					1	1				1	1		
Maakt optimaal gebruik van de beschikbare interne of organisatorische processen om anderen te beïnvloeden en te overtuigen.	5				1				1	1	1				2						2		
Maakt snel een positieve en betrouwbare indruk op anderen	4		1						1		1	1				2						2	
Onderhandelt goed en maakt daarbij gebruik van verschillende manieren van aanpak	4		1							2	1				2					1		1	
Besluit overeenkomsten, verkooptransacties of overleg met duidelijke instemming van beide partijen	3				1					1	1			1	1					2			
Promoot eigen ideeën of ideeën namens de organisatie en verdedigt deze	1					1			1	1	1	2								1		1	
Gemiddelde	3.5				3.3				3.3					3.3						3.3			

Aanpassen en omgaan met verandering	Z	M					C					O					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Past zich op positieve wijze aan veranderingen aan	4			1					2	1					2					1	1
Staat open voor nieuwe ideeën	5	1							1		2			2				1	1		
Legt op effectieve wijze contact en communiceert effectief met mensen uit verschillende culturen	5			1					1	1	1			2					1	1	
Past zich aan veranderende omstandigheden aan	2			1					1	1	1			1	1					2	
Gebruikt de meest geschikte interpersoonlijke stijl voor elke situatie	4			1			1			2				2					1	1	
Voelt zich ook op het gemak bij het werken in onduidelijke situaties	4			1					1	2				1	1					1	1
Gemiddelde	4.0			3.0					3.7					3.5					3.8		

Hoogste scores

Dit deel van het rapport geeft u een overzicht van de items waarop u de hoogste beoordelingen heeft gekregen (gebaseerd op de gemiddelde scores van alle beoordelaars). Vanuit het perspectief van anderen zijn dit uw individuele kwaliteiten.

Rang	Gedrag	Gemiddelde score zonder Zelf	Competentie
1	Nodigt anderen uit om suggesties te geven wanneer beslissingen moeten worden genomen	4.25	Met mensen werken
2	Schept een gevoel van teamgeest door eensgezindheid, samenwerking en communicatie te bevorderen	4.12	Met mensen werken
3	Signaleert ontwikkelingspunten en verschaft middelen ter ondersteuning van het leerproces	3.88	Aansturen en supervisie geven
3	Toont waardering voor anderen, wanneer ze goed werk leveren	3.88	Met mensen werken
3	Past zich aan veranderende omstandigheden aan	3.88	Aanpassen en omgaan met verandering
4	Past zich op positieve wijze aan veranderingen aan	3.75	Aanpassen en omgaan met verandering
4	Herkent en werft personen van een hoog niveau	3.75	Aansturen en supervisie geven
4	Legt op effectieve wijze contact en communiceert effectief met mensen uit verschillende culturen	3.75	Aanpassen en omgaan met verandering
4	Voelt zich ook op het gemak bij het werken in onduidelijke situaties	3.75	Aanpassen en omgaan met verandering
5	Beïnvloedt de loop van gesprekken en stuurt ze naar het gewenste doel	3.71	Overtuigen en beïnvloeden

Laagste scores

Dit deel van het rapport geeft u een overzicht van de items die het laagst beoordeeld zijn door uw beoordelaars (gebaseerd op de gemiddelde scores van alle beoordelaars). Vanuit het perspectief van anderen zijn dit de gebieden voor verdere persoonlijke ontwikkeling.

Rang	Gedrag	Gemiddelde score zonder Zelf	Competentie
1	Promoot eigen ideeën of ideeën namens de organisatie en verdedigt deze	2.88	Overtuigen en beïnvloeden
2	Onderhandelt goed en maakt daarbij gebruik van verschillende manieren van aanpak	3.00	Overtuigen en beïnvloeden
2	Houdt toezicht op het gedrag van anderen om ervoor te zorgen dat de juiste maatstaven worden gehaald	3.00	Aansturen en supervisie geven
2	Besluit overeenkomsten, verkooptransacties of overleg met duidelijke instemming van beide partijen	3.00	Overtuigen en beïnvloeden
3	Staat open voor nieuwe ideeën	3.12	Aanpassen en omgaan met verandering
3	Neemt de tijd om naar de mening van anderen te luisteren	3.12	Met mensen werken
3	Steunt anderen, helpt hen bij hun werk en verdedigt hen wanneer dat toepasselijk is	3.12	Met mensen werken
4	Gebruikt de meest geschikte interpersoonlijke stijl voor elke situatie	3.25	Aanpassen en omgaan met verandering
5	Geeft duidelijk leiding aan anderen	3.38	Aansturen en supervisie geven
5	Toont belangstelling voor de houding, standpunten en motieven van anderen	3.38	Met mensen werken

Open vragen

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

Multiple Choice vragen

Deze tabel geeft aan hoe de verschillende beoordelaars de multiple choice vragen hebben beantwoord. In elke kolom staat aangegeven hoeveel van de beoordelaars de betreffende antwoordmogelijkheid hebben gekozen .

How long have you known the focus?

	Z	M	C	O	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

Over dit rapport

Dit rapport is gegenereerd door het SHL Online Standard Multirater Feedback System . Het bevat informatie uit de Universal Competency Framework (UCF) vragenlijst. Het gebruik van deze vragenlijst is alleen toegestaan aan personen die een speciale training in het gebruik en de interpretatie hiervan hebben gevolgd. Het rapport is gegenereerd op basis van de resultaten van een vragenlijst beantwoordt door verschillende respondenten. Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens. Dit rapport werd elektronisch gegenereerd – de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst in dit rapport. SHL Group Ltd. kan niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde output is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de consequenties van het gebruik van dit rapport. Dit rapport is vertrouwelijk en mag niet worden gepubliceerd op welke manier dan ook – wij accepteren geen aansprakelijkheid mocht dit echter wel gebeuren.

© 2018 SHL en/of zijn partners. Alle rechten voorbehouden.

UCF Feedback Report, version 2.1, Nederlands

<https://www.shl.com>