

# UCF

## *Universal Competency Framework (Universellt kompetensramverk)*

### Sample Report

Rapporten baseras på svar från personer i följande kategorier:

**Fokusperson: 1**

**Chef(er): 1**

**Kollegor: 3**

**Direkt underställda: 2**

**Övriga: 2**

**Datum: 17/10/2018**

Den här rapporten innehåller konfidentiell information och får ej spridas till obehöriga.

## Inledning

En ökad insikt om att konstruktiv feedback bidrar till att skapa effektivare chefer gör instrument som UCF allt mer betydelsefulla.

Det här är en rapport över de färdigheter, kunskaper, personliga egenskaper och beteenden som du besitter som chef. Dina skilda kompetenser belyses och redovisas ur flera olika perspektiv, baserade på de personer som besvarat det UCF-formulär där du har blivit bedömd. Dina bedömare består av människor som representerar olika kategorier i förhållande till dig som fokusperson: Du själv, din chef, några av dina kollegor samt några av dina underställda. I vissa fall kan även kategorin "övriga" finnas med bland bedömarna.

Kom ihåg att rapporten redovisar ett antal personers individuella uppfattningar om dig vid en given tidpunkt, snarare än någon absolut, oföränderlig och evig sanning. Inte desto mindre möjliggör rapporten en ingående analys som kan ge dig nya insikter om dina starka sidor och även göra dig medveten om beteenden som kan störa din framgång i arbetslivet. Denna ökade självinsikt kan hjälpa dig att optimera din effektivitet och förverkliga dina förutsättningar .

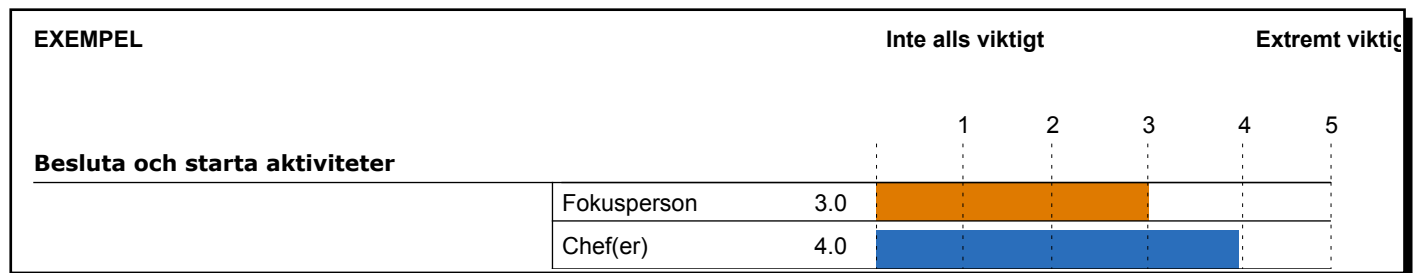
Vi rekommenderar dig att gå igenom rapporten tillsammans med en person som är utbildad i att tolka UCF .

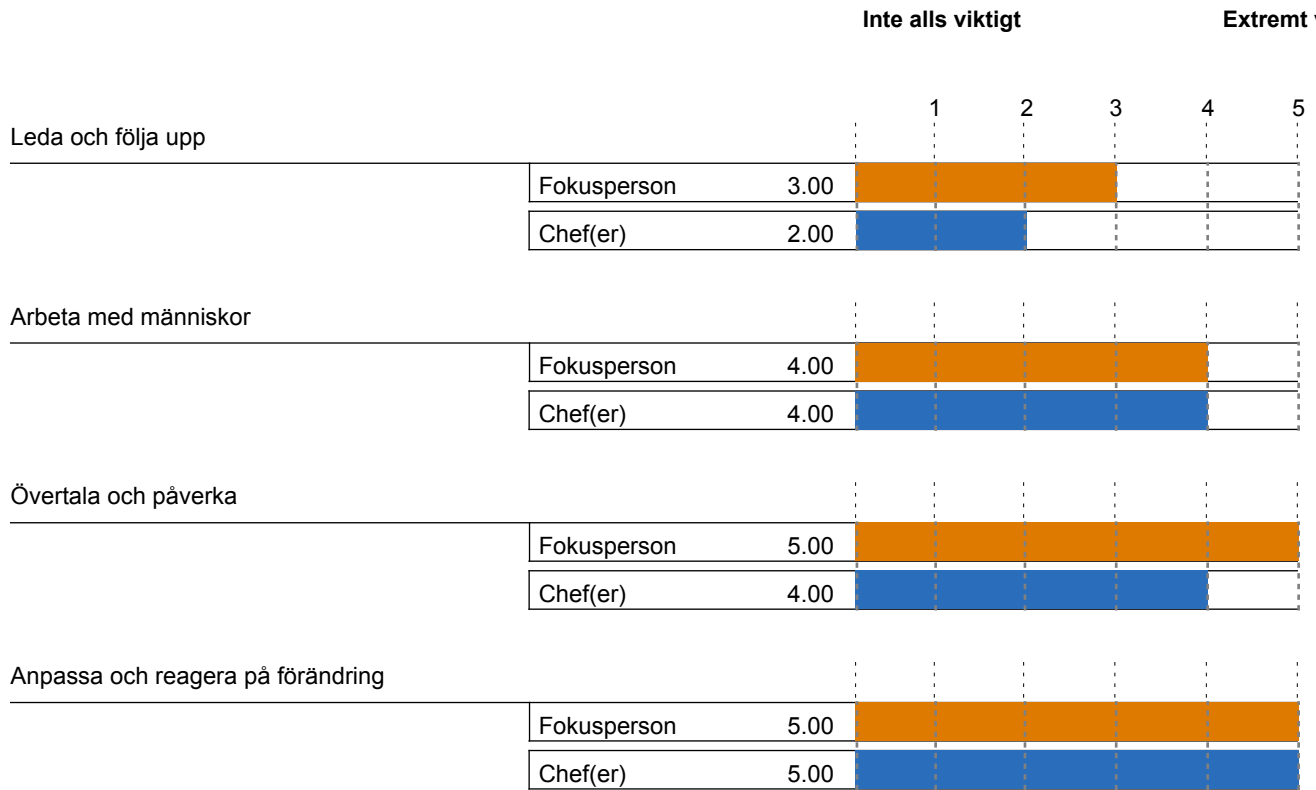
## Prioritering av kompetenser

I det här avsnittet framgår hur du och din chef har värderat var och en av de ingående kompetenserna utifrån hur viktig den är i ditt arbete. Din självskattning framgår av den övre stapeln och din chefs bedömning av den undre stapeln.

Teckenförklaring:

- 1= ej relevant
- 2= mindre viktig
- 3= viktig
- 4= mycket viktig
- 5= helt avgörande





## Kompetensöversikt

I det här avsnittet framgår hur du har blivit bedömd inom respektive kompetens av personer från de olika bedömkategorierna. Värdena visar de genomsnittliga bedömningarna för de fyra påståenden som tillsammans utgör underlaget för en given kompetens. Grafiken gör att du omedelbart kan se i vilken utsträckning din bild av dig själv delas av andra. Det här gör det lätt att hitta de kompetenser som kräver ytterligare analys och eftertanke.

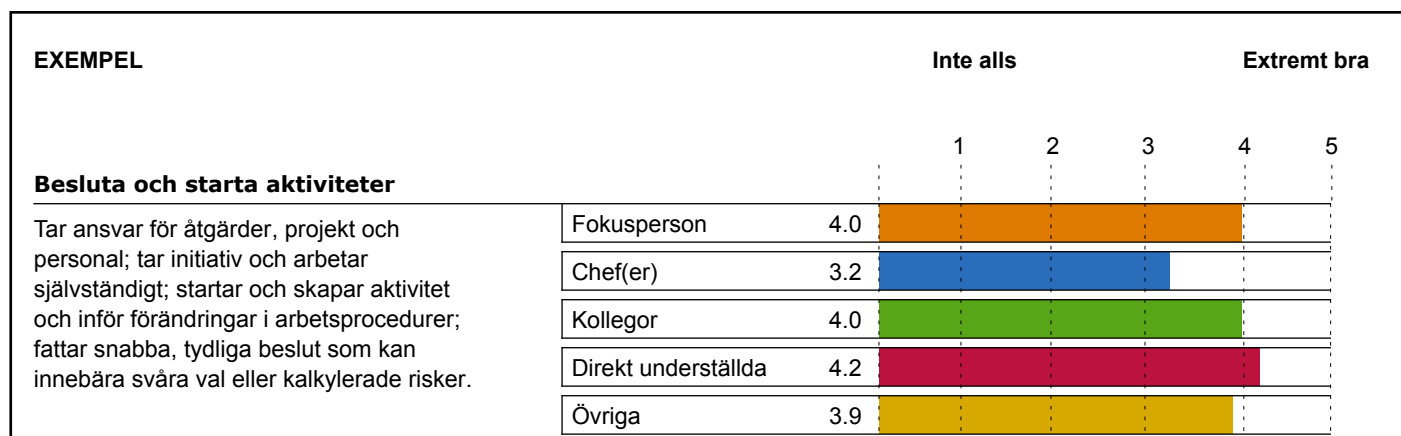
Din självskattning av en given kompetens framgår av den översta stapeln och därunder återfinns bedömningen från din chef. Om andra bedömkategorier ingår visas även bedömningen från kollegor, direkt underställda och övriga. Det värde som visas per kategori är medelvärden från samtliga bedömare inom denna kategori.

Obs! Om svarsalternativet "Vet ej" har använts av någon i en kategori, så baseras den genomsnittliga värderingen på resultat från återstående personer i denna kategori. Beteckningen "N/E" anger att alla bedömare i kategorin har svarat "Vet ej" på frågan. Beteckningen "N/A" innebär att det inte finns svar från någon enda bedömare inom kategorin.

I nedanstående exempel har fokuspersonens självskattning av kompetensen "Besluta och starta aktiviteter" medelvärdet "4,0". Chefens genomsnittsvärdering är "3,2", kollegornas "4,0", direkt underställdas "4,2" och övriga bedömares genomsnittsvärden är "3,9".

Teckenförklaring:

- 1 = Inte alls
- 2 = Någorlunda
- 3 = Bra
- 4 = Mycket bra
- 5 = Extremt bra



Inte alls

Extremt bra

1 2 3 4 5

### Leda och följa upp

Ger tydliga riktlinjer; motiverar andra och ger dem befogenheter; rekryterar kompetent personal; ger personal råd, stöd och möjligheter till utveckling; sätter lämpliga normer för beteende.

Fokuspersion	3.43	
Chef(er)	3.83	
Kollegor	3.76	
Direkt underställda	3.36	
Övriga	3.21	

### Arbeta med människor

Visar respekt för andra gruppmedlemmars åsikter och bidrag; visar empati; lyssnar, stödjer och bryr sig om andra, rådfrågar andra och delar med sig av information och sakkunskap; skapar laganda och hanterar konflikter; anpassar sig till gruppen och smälter väl in.

Fokuspersion	4.29	
Chef(er)	3.57	
Kollegor	4.00	
Direkt underställda	3.71	
Övriga	3.07	

### Övertala och påverka

Uppnår klara överenskommelser och engagemang från andra genom övertalning, övertygande och förhandling; använder effektivt politiska processer för att påverka och övertala andra; stödjer idéer för egen eller andras sak; utövar ett starkt inflytande på andra; är mån om sitt intryck på andra.

Fokuspersion	3.50	
Chef(er)	3.33	
Kollegor	3.25	
Direkt underställda	3.33	
Övriga	3.33	

### Anpassa och reagera på förändring

Anpassar sig till ändrade förhållanden; tolererar tvetydighet; accepterar nya idéer och initiativ till förändringar; anpassar personlig stil till olika människor och situationer; är öppen för nya erfarenheter.

Fokuspersion	4.00	
Chef(er)	3.00	
Kollegor	3.72	
Direkt underställda	3.50	
Övriga	3.75	

## Kompetensanalys

Tabellerna i det här avsnittet ger en utförligt bild av hur påståendena i formuläret har besvarats av bedömarna inom respektive kategori. Varje tabell omfattar en kompetens och visar hur svaren från bedömarna fördelar sig. Genomsnittliga värden per kategori framgår av den nedersta raden i respektive tabell.

Obs! Svarsalternativet "Vet ej" redovisas inte i tabellerna.

Teckenförklaring:

S= Själv

C= Chef(er)

K= Kollegor

U= Direkt underställda

Ö= Övriga

### EXEMPEL

Besluta och starta aktiviteter	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ser till att saker händer	3			1					1	1				1		1					2
Visar tilltro till egen förmåga att välja lämpliga åtgärder	3				1		1	1						1						1	1
Handlar på eget initiativ utan påtryckningar	3				1			2						1		1					2
Står för egna beslut och ta ansvar för dem	5				1			1	1					2							2
Tar risker hellre än att gå miste om möjligheter	5				1			1	1					2							2
Fattar beslut trots osäkerhet eller påtryckningar	5				1			1	1					2							2
<b>medel</b>	<b>4.0</b>				<b>4.2</b>			<b>3.4</b>						<b>3.3</b>							<b>3.6</b>

Leda och följa upp	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegerar arbete till andra utifrån deras förmåga och tillgängliga resurser	3				1			1		1	1			1	1					1	1
Ger andra en tydlig riktning	3		1						2	1			1	1				1			1
Identifierar och rekryterar personer av hög kaliber	4				1					2	1			2				1	1		
Identifierar utvecklingsbehov och erbjuder resurser för att stödja lärande	4				1				1		2			2					2		
Ger andra konstruktiv feedback och vägledning för hur de bäst kan använda sina talanger	3								1	2				2				1		1	
iaktar andras beteende för att säkerställa att lämpligt beteende tillgodoses	3				1			1	1	1			1	1					2		
Inspirerar andra till entusiasm och en positiv arbetsattityd	4					1			1	2			2							2	
<b>medel</b>	<b>3.4</b>	<b>3.8</b>					<b>3.8</b>					<b>3.4</b>					<b>3.2</b>				

Arbeta med människor	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Är tolerant och visar hänsyn mot andra	4				1					2	1			1	1			1	1		
Visar intresse för andras attityder, åsikter och motiv	4			1					1	2				1	1				2		
Inbjuder andra att komma med förslag vid beslutsfattande	5					1				2	1			2					1	1	1
Uttrycker uppskattning för andra när de gör ett bra jobb	4					1			2	1				2					1	1	1
Tar sig tid att ta reda på vad andra har att säga	4	1								2	1	1		1				1		1	
Skapar en känsla av laganda genom att uppmuntra harmoni, samarbete och kommunikation	4				1						3			1	1			1	1		
Stödjer andra, underlättar deras arbete och försvarar dem när det är lämpligt	5				1			1	1	1			1	1				1	1		
<b>medel</b>	<b>4.3</b>	<b>3.6</b>					<b>4.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.1</b>				

Övertala och påverka	F	C					K					U					Ö				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Påverkar diskussioners riktning och styr dem till ett önskat slutresultat.	4				1					2					1	1			1	1	
Använder på bästa möjliga sätt tillgängliga interna eller organisatoriska processer för att påverka och övertyga andra	5				1			1	1	1				2						2	
Skapar ett direkt, positivt och trovärdigt intryck hos andra	4		1					1		1	1			2						2	
Förhandlar framgångsrikt genom att använda olika slags ansatser	4		1						2	1				2				1		1	
Sluter avtal, säljer eller diskuterar genom handfasta ömsesidiga överenskommelser	3				1				1	1				1	1				2		
Förespråkar och försvarar egna idéer eller idéer å organisationens vägnar	1					1		1	1	1		2						1			1
<b>medel</b>	<b>3.5</b>	<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					<b>3.3</b>					<b>3.3</b>				



Anpassa och reagera på förändring	F	C					K					U					Ö					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Anpassar sig till förändring på ett positivt sätt	4			1					2	1					2						1	1
Är öppen för nya idéer	5	1							1		2			2					1	1		
Relaterar och kommunicerar med människor från olika kulturer på ett effektivt sätt	5			1					1	1	1			2						1	1	
Anpassar sig till ändrade förhållanden	2			1					1	1	1			1		1						2
Använder den mest lämpliga relations stilen i varje enskild situation	4				1		1			2				2						1	1	
Är bekväm med att arbeta i oklara situationer	4				1				1	2				1		1					1	1
<b>medel</b>	<b>4.0</b>			<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.5</b>						<b>3.8</b>		

## Högsta bedömningsvärden

I det här avsnittet visas de påståenden där du fått högst bedömningsvärden, baserat på genomsnittliga värden från alla bedömare utom dig själv. I andras ögon är det inom dessa områden du har dina starkaste sidor.

Rankning	Beteende	Genomsnittligt resultat utan Self	Kompetens
1	Inbjuder andra att komma med förslag vid beslutsfattande	4.25	Arbeta med människor
2	Skapar en känsla av laganda genom att uppmuntra harmoni, samarbete och kommunikation	4.12	Arbeta med människor
3	Identifierar utvecklingsbehov och erbjuder resurser för att stödja lärande	3.88	Leda och följa upp
3	Uttrycker uppskattning för andra när de gör ett bra jobb	3.88	Arbeta med människor
3	Anpassar sig till ändrade förhållanden	3.88	Anpassa och reagera på förändring
4	Anpassar sig till förändring på ett positivt sätt	3.75	Anpassa och reagera på förändring
4	Identifierar och rekryterar personer av hög kaliber	3.75	Leda och följa upp
4	Relaterar och kommunicerar med människor från olika kulturer på ett effektivt sätt	3.75	Anpassa och reagera på förändring
4	Är bekväm med att arbeta i oklara situationer	3.75	Anpassa och reagera på förändring
5	Påverkar diskussioners riktning och styr dem till ett önskat slutresultat.	3.71	Övertala och påverka

## Lägsta bedömningsvärden

I det här avsnittet visas de påståenden där du fått dina lägsta bedömningsvärden, baserat på genomsnittliga värden från alla bedömare utom dig själv. I andras ögon återfinns dina största utvecklingsbehov inom dessa områden.

Rankning	Beteende	Genomsnittligt resultat utan Self	Kompetens
1	Förespråkar och försvarar egna idéer eller idéer å organisationens vägnar	2.88	Övertala och påverka
2	Förhandlar framgångsrikt genom att använda olika slags ansatser	3.00	Övertala och påverka
2	iaktar andras beteende för att säkerställa att lämpligt beteende tillgodoses	3.00	Leda och följa upp
2	Sluter avtal, säljer eller diskuterar genom handfasta ömsesidiga överenskommelser	3.00	Övertala och påverka
3	Är öppen för nya idéer	3.12	Anpassa och reagera på förändring
3	Tar sig tid att ta reda på vad andra har att säga	3.12	Arbeta med människor
3	Stödjer andra, underlättar deras arbete och försvarar dem när det är lämpligt	3.12	Arbeta med människor
4	Använder den mest lämpliga relations stilen i varje enskild situation	3.25	Anpassa och reagera på förändring
5	Ger andra en tydlig riktning	3.38	Leda och följa upp
5	Visar intresse för andras attityder, åsikter och motiv	3.38	Arbeta med människor

## Öppna frågor

### What should this person start doing?

---

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

## Flervalsfrågor

Tabellerna visar hur bedömarna inom respektive kategori har besvarat flervalsfrågorna .

Kolumnen för varje kategori visar hur många bedömare som har besvarat respektive fråga.

### How long have you known the focus?

	F	C	K	U	Ö
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

## Om denna rapport

Den här rapporten har genererats med SHL Online Standard Multirater Feedback System . Rapporten baseras på personlighetsformuläret UCF, som endast får användas av personer som är utbildade att administrera och tolka SHLs 360°-instrument. Rapporten redovisar åsikter från de personer som har besvarat detta formulär. Vid tolkning måste hänsyn tas till de begränsningar som gäller generellt för alla typer av liknande formulär. Rapporten har genererats elektroniskt och det är möjligt för en programanvändare att göra ändringar och tillägg i rapporttexten. SHL påtar sig inget ansvar för hur denna rapport används och kan inte heller garantera att innehållet är identiskt med originalrapporten. Rapporten är konfidentiell och får inte publiceras på något sätt; SHL påtar sig inget ansvar om så skulle ske.

© 2018 SHL och/eller dess dotterbolag. Med ensamrätt.

UCF Feedback Report, version 2.1, Svenska

<https://www.shl.com>