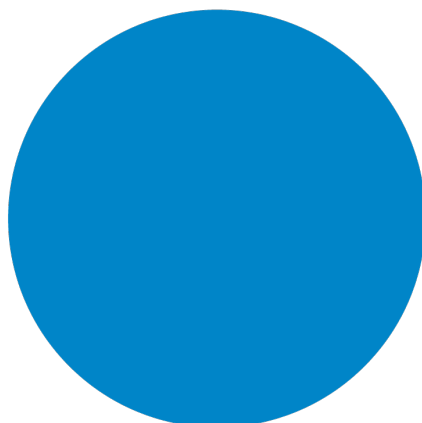
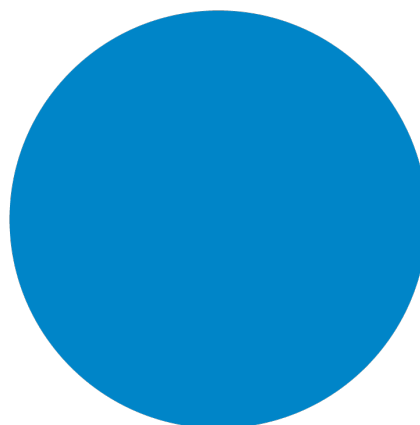
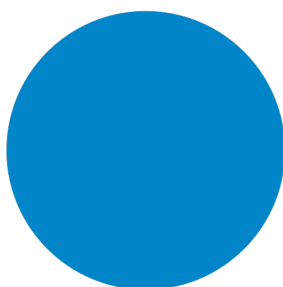
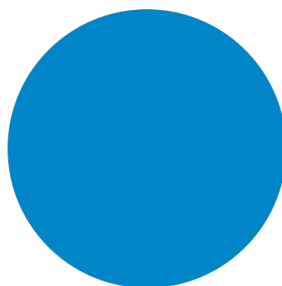


Marie Curie



Spis treści

Wprowadzenie	3
Znaczenie wyników	4
Przegląd ogólny	5
Widok na kompetencję	6
Analiza słabych i mocnych stron	8
Szczegółowy spis kompetencji	10
Osobiste uwagi	16
Ostateczny wniosek	18

Wprowadzenie

Niniejszy raport feedbacku kompetencji zawiera wyniki kwestionariuszu, który wypełnialiście jako odbiorca feedbacku (i jako osoba centralna) jak i to, co wypełnił/wypełnili dawca/y feedbacku. Raport ten, który może posłużyć do dalszego rozwoju, nakreśli obraz waszych mocnych i słabych stron, wykaże rezultaty i opiszcie zachowania.

Ten raport mówi o tym, jak poważnie bierzesz ludzi którzy Cię otaczają. Dostarcza wspaniałej okazji do refleksji i konkretnych punktów do dalszego rozwoju. Raport ten buduje opinię jednostki bazując na danym momencie, liczy się więc czas terażniejszy- raport nie jest to formą osądu, co więcej nie jest ostateczną oceną jednostki. Informacje w tym raporcie zostały dobrane z dbałością o szczegóły.

Znaczenie wyników

Wynik 1

Niewystarczający: pożądane zachowanie, reakcja nie ujawnia się i prawie nigdy nie objawiało się w poprawny sposób. Zalecana jest sumienna praca nad rozwojem.

Wynik 2

Słaby: pożądane zachowanie ujawnia się sporadycznie i często w nieodpowiedni sposób. Wymagana jest sumienna praca w celu zmiany.

Wynik 3

Umiarkowany: widać, że rozwój spowodował uwidocznienie pożądanych cech w dostatecznym stopniu, okazjonalnie wyświetlane w prawidłowy sposób. Dalszy rozwój jest wskazany.

Wynik 4

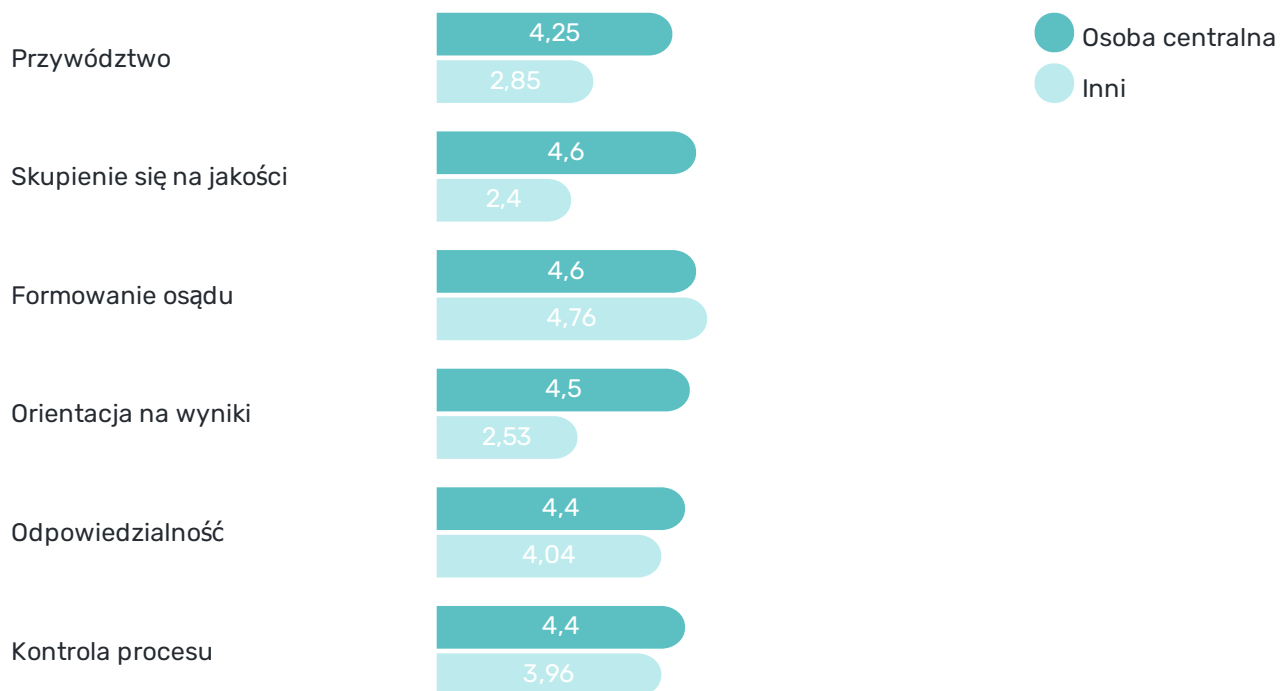
Wystarczające: żądane cechy są wystarczająco rozwinięte, do tego uwidaczniają się w prawidłowy sposób. Nadal można pracować nad rozwojem.

Wynik 5

Dobry: pożądane cechy są dobrze rozwinięte i współgrają z osobowością kandydata.

Przegląd ogólny

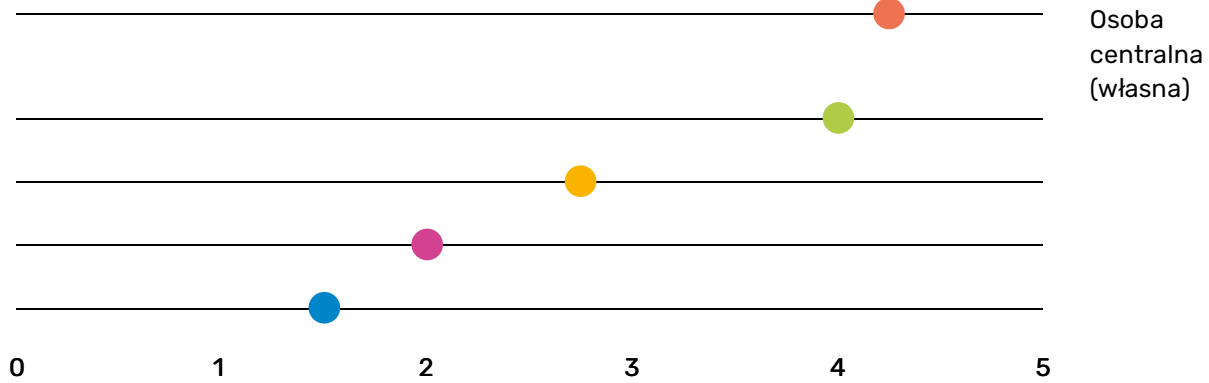
Na diagramie zobaczysz wszystkie zdobyte kompetencje. Otrzymasz ogólny przegląd wyników osoby centralnej.



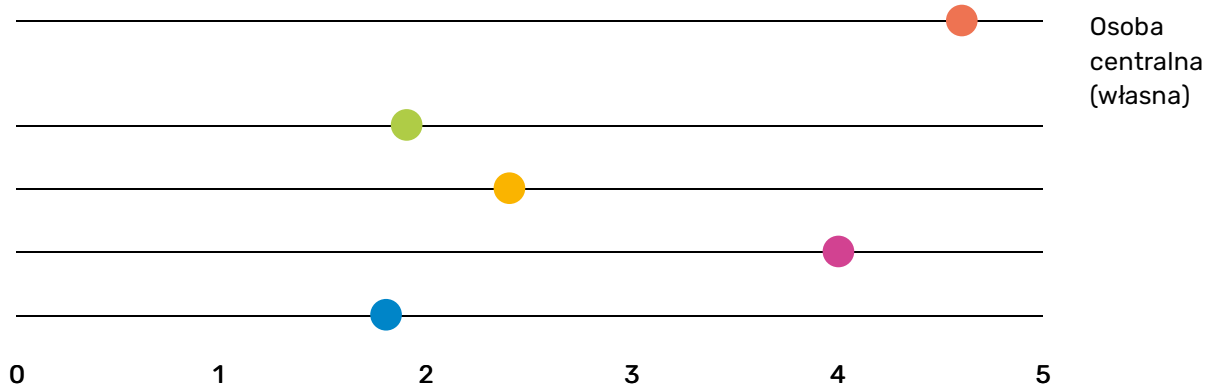
Widok na kompetencję

Szczegółowa ankieta pokazuje punkty od każdego dawcy feedbacków na jedną zmierzoną kompetencję. Dzięki temu otrzymuje się wartościowy wgląd w różnice punktowe jakie przyznali oceniający czyli koledzy z pracy, przełożeni, klienci.

Przywódstwo



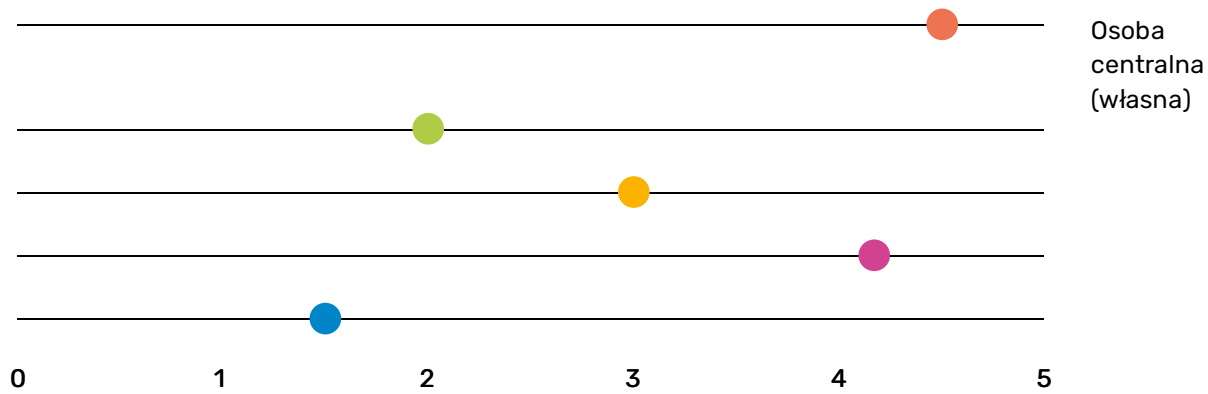
Skupienie się na jakości



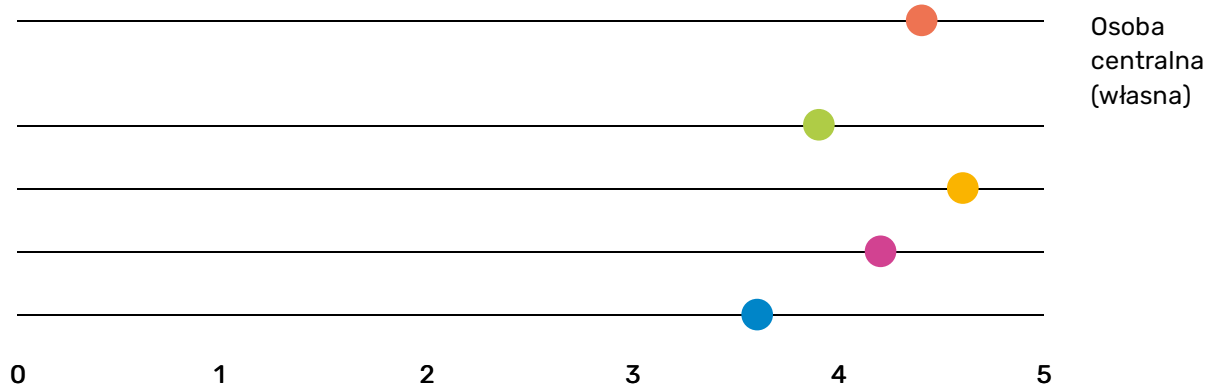
Formowanie osądu



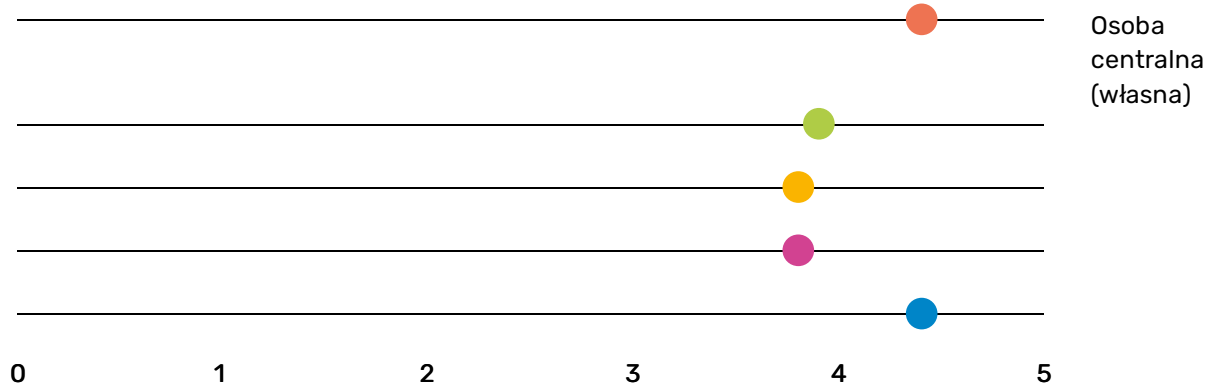
Orientacja na wyniki



Odpowiedzialność



Kontrola procesu



Analiza słabych i mocnych stron

Ta sekcja zajmuje się słabymi i mocnymi stronami, które uwidaczniają w codziennym życiu. Pod „mocnymi stronami” znajduje się 10 najwyższych wyników zbadanych sposobów zachowania. Pozytywy są pokazywane częściej, negatywne rzadziej (oznaczone słowem "przeciwieństwo" obok przykładu zachowania). Te przykłady zachowania dostarczają pozytywną informację na temat sposobu zachowania i kompetencji. Pod „słabościami” znajduje się 10 najniższych wyników wszystkich badanych sposobów zachowania. Pozytywne zachowanie jest wtedy rzadziej pokazywane a negatywne częściej. Te przykłady zachowania ukazują też obszary rozwoju.

Mocne strony: 10 zachowań z najwyższym wynikiem

Kompetencje	pytania	Średni	CP
Formowanie osądu	proponuje rozwiązania praktyczne i do zrealizowania	5	4
Formowanie osądu	opiera się na własnych przemyśleniach i wnioskach, rozdziela zdanie innych i fakty	4,8	5
Formowanie osądu	rozważa za-i przeciw	4,8	5
Formowanie osądu	rozważa relewantne priorytety między sobą	4,6	5
Formowanie osądu	jest w stanie oszacować wartości ludzi	4,6	4
Odpowiedzialność	daje wszystkim zaangażowanym jasne wskazówki, jeżeli stanie się jasne, że terminy nie zostały dotrzymane	4,4	4
Kontrola procesu	widzi i minimalizuje opóźnienia w pracy	4,4	3
Odpowiedzialność	przejmuje odpowiedzialność za własne zachowanie i wszystkie konsekwencje	4,2	5
Odpowiedzialność	wstawia się za kolegami w razie kiedy popełnią błąd	4	4
Kontrola procesu	dba o terminy	4	5

Słabe strony: 10 przykładów zachowań o najniższym wyniku

Kompetencje	pytania	Średni	CP
Orientacja na wyniki	pokazuje, jak cele mogą być osiągnięte poprzez konkretne akcje (kto, co, kiedy)	2	5
Skupienie się na jakości	prosi regularnie o feedback	2,2	4
Skupienie się na jakości	koryguje błędy kiedy się pokazują	2,2	4
Przywództwo	uważa, by członkowie teamy byli wobec siebie aktywni	2,4	4
Skupienie się na jakości	regularnie sprawdza, czy jego praca spełnia wymagania jakościowe	2,4	5
Skupienie się na jakości	pracuje samodzielnie nad jakością własnej pracy	2,4	5
Orientacja na wyniki	koryguje kurs kiedy widzi, że cel jest zagrożony	2,4	4
Orientacja na wyniki	szuka alternatyw kiedy widzi że coś nie przebiegło pomyślnie	2,4	5
Przywództwo	dba o środki postępowania, kiedy wkracza napięcie lub kiedy osiągnięcie celu znajduje się w niebezpieczeństwie	2,6	4
Orientacja na wyniki	definiuje cele w konkretny sposób (mieralne wyniki w ciągu danym przedziale czasowym)	2,6	3

Szczegółowy spis kompetencji

Ta ankieta ukazuje wyniki dla każdej kompetencji. Można przeanalizować największą i najmniejszą liczbę punktów. Widoczne są też definicje, punkty przydzielone na każdy feedback i punkty na każdy sposób zachowania. Po prawej stronie chartu widac analizę GAP, w której widać różnicę między samooceną kandydata a oceną dawcy feedbacku. Punkty, które są niższe, niż -1 a wyższe od +1 pokazują, że istnieje duża różnica między samooceną kandydata a ocena innych.

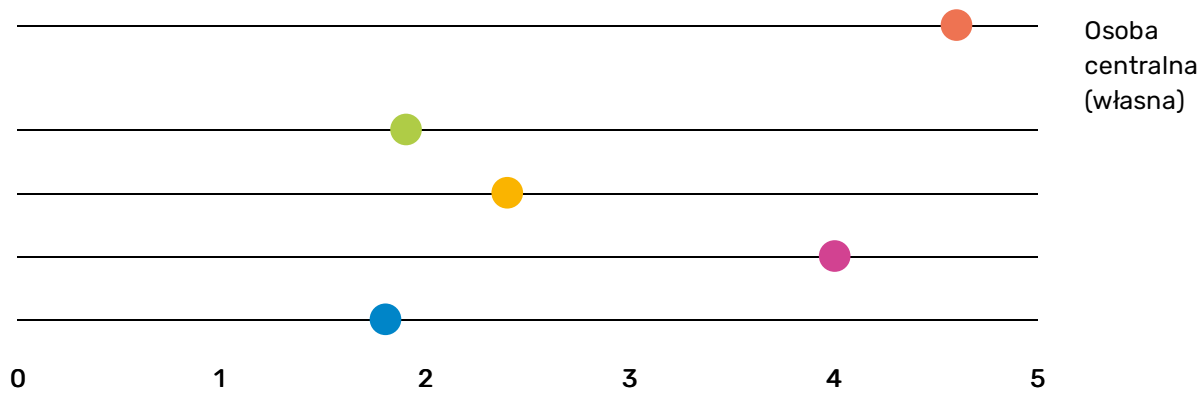
Przywództwo



		CP	Razem inne	GAP
Przywództwo	Ilość	1	0	
przedstawia planowanie, przebieg i sposób postępowania	Najwyższy Średni Najniższy	4	4 3.2 2	-0.8
poznaje i używa różnych wartości teamliderów	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 3.2 2	-1.8
uważa, by członkowie zespołu byli wobec siebie aktywni	Najwyższy Średni Najniższy	4	4 2.4 1	-1.6
dba o środki postępowania, kiedy wkracza napięcie lub kiedy osiągnięcie celu znajduje się w niebezpieczeństwie	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 2.6 1	-1.4
	Całkowita średnia	4.25	2.85	-1.4

Legenda: CP = Osoba centralna

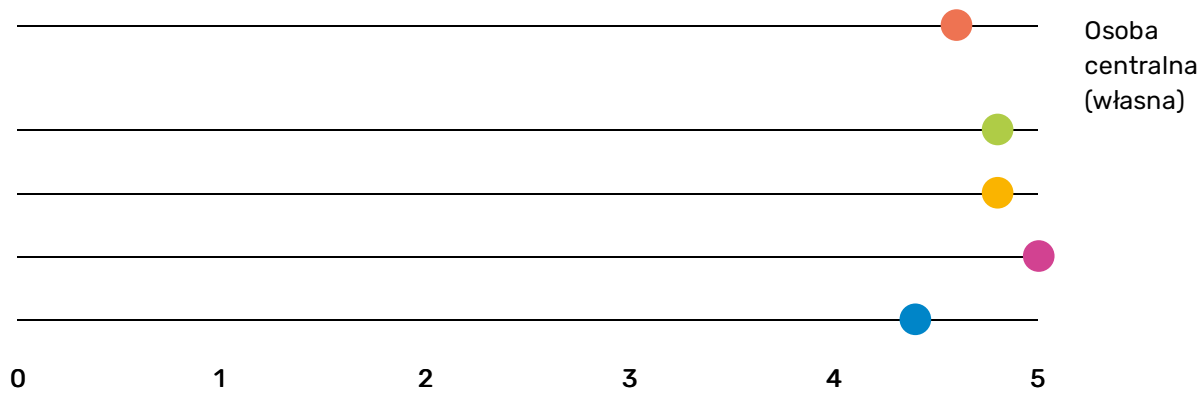
Skupienie się na jakości



		CP	Razem inne	GAP
Skupienie się na jakości	Ilość	1	0	
przestrzega narzuconych wymagań jakościowych	Najwyższy Średni Najniższy	5	4 2.8 2	-2.2
regularnie sprawdza, czy jego praca spełnia wymagania jakościowe	Najwyższy Średni Najniższy	5	4 2.4 1	-2.6
prosi regularnie o feedback	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 2.2 1	-1.8
koryguje błędy kiedy się pokazują	Najwyższy Średni Najniższy	4	4 2.2 1	-1.8
pracuje samodzielnie nad jakością własnej pracy	Najwyższy Średni Najniższy	5	3 2.4 2	-2.6
	Całkowita średnia	4.6	2.4	-2.2

Legenda: CP = Osoba centralna

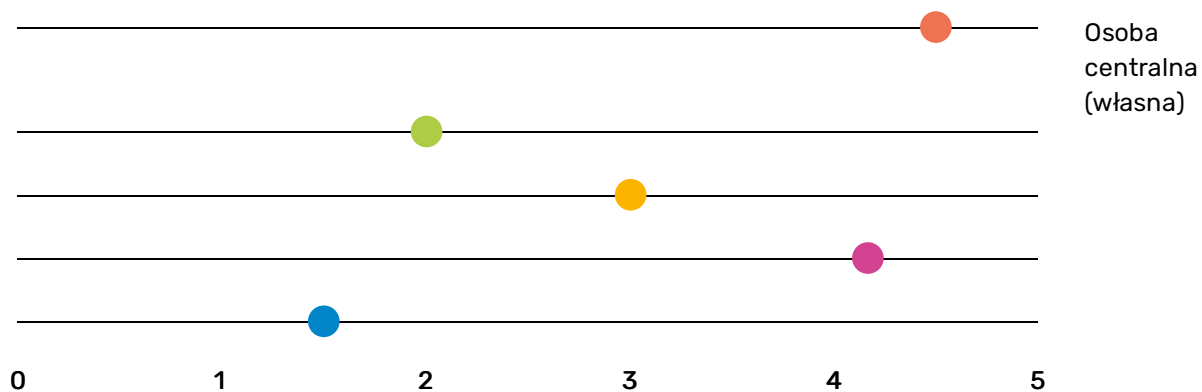
Formowanie osądu



		CP	Razem inne	GAP
Formowanie osądu	Ilość	1	0	
opiera się na własnych przemyśleniach i wnioskach, rozdziela zdanie innych i fakty	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.8 4	-0.2
proponuje rozwiązania praktyczne i do zrealizowania	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 5 5	1
rozważa relewantne priorytety między sobą	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.6 4	-0.4
rozważa za-i przeciw	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4.8 4	-0.2
jest w stanie oszacować wartości ludzi	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 4.6 3	0.6
	Całkowita średnia	4.6	4.76	0.16

Legenda: CP = Osoba centralna

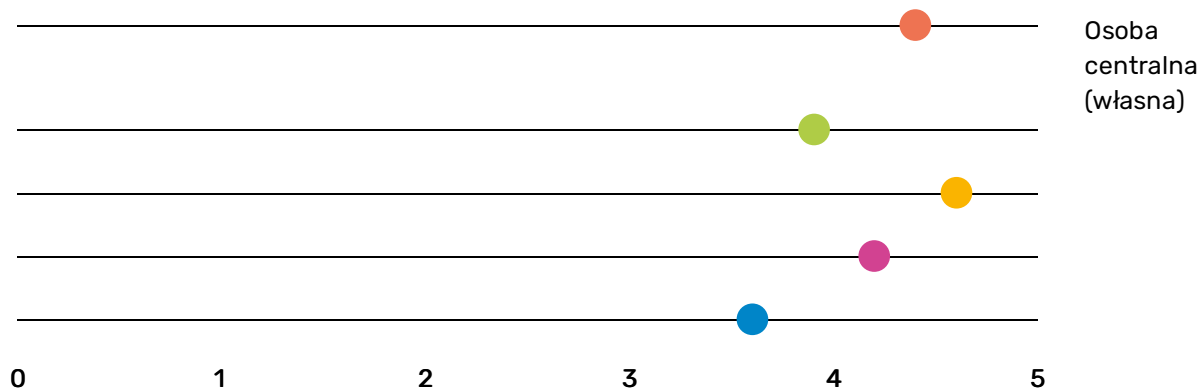
Orientacja na wyniki



		CP	Razem inne	GAP
Orientacja na wyniki	Ilość	1	0	
definiuje cele w konkretny sposób (mieralne wyniki w ciągu danym przedziale czasowym)	Najwyższy Średni Najniższy	3	4 2.6 2	-0.4
pokazuje, jak cele mogą być osiągnięte poprzez konkretne akcje (kto, co, kiedy)	Najwyższy Średni Najniższy	5	3 2 1	-3
ewaluuje sytuację biorąc pod uwagę cel	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 2.8 2	-2.2
koryguje kurs kiedy widzi, że cel jest zagrożony	Najwyższy Średni Najniższy	4	4 2.4 1	-1.6
szuka alternatyw kiedy widzi że coś nie przebiegło pomyślnie	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 2.4 1	-2.6
obiera cele i realizuje je	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 3 2	-2
	Całkowita średnia	4.5	2.53	-1.97

Legenda: CP = Osoba centralna

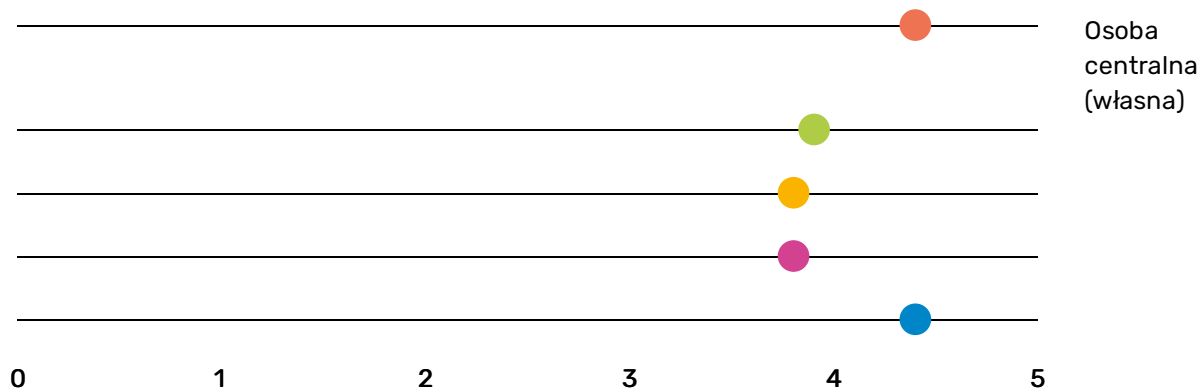
Odpowiedzialność



		CP	Razem inne	GAP
Odpowiedzialność	Ilość	1	0	
pracuje efektywnie bez tracenia zasad wartości sprzed oczu	Najwyższy Średni Najniższy	5 3.8 3	4 3.8 3	-1.2
trzyma się zawartej umowy	Najwyższy Średni Najniższy	4 3.8 3	5 3.8 3	-0.2
przejmuje odpowiedzialność za własne zachowanie i wszystkie konsekwencje	Najwyższy Średni Najniższy	5 4.2 4	5 4.2 4	-0.8
wstawia się za kolegami w razie kiedy popełnią błąd	Najwyższy Średni Najniższy	4 3.6 3	5 3.6 3	-
daje wszystkim zaangażowanym jasne wskazówki, jeżeli stanie się jasne, że terminy nie zostały dotrzymane	Najwyższy Średni Najniższy	4 4.4 4	5 4.4 4	0.4
	Całkowita średnia	4.4	4.04	-0.36

Legenda: CP = Osoba centralna

Kontrola procesu



		CP	Razem inne	GAP
Kontrola procesu	Ilość	1	0	
dba o terminy	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 4 3	-1
regularnie sprawdza postęp w czynnościach	Najwyższy Średni Najniższy	5	5 3.6 2	-1.4
efektywnie używa swojego terminarza i sam planuje w nim swoje terminy	Najwyższy Średni Najniższy	4	5 3.8 3	-0.2
umawia się z pracownikami, że chce dostawać od nich feedback na temat postępu w czynnościach	Najwyższy Średni Najniższy	5	4 4 4	-1
widzi i minimalizuje opóźnienia w pracy	Najwyższy Średni Najniższy	3	5 4.4 3	1.4
	Całkowita średnia	4.4	3.96	-0.44

Legenda: CP = Osoba centralna

Osobiste uwagi

W części "Osobiste uwagi" znajdziesz odpowiedzi i porady dawcy feedbacku dla osoby centralnej, jak na przykład pozytywny feedback, ogólne uwagi i zalecenia co do krytycznej refleksji.

Wat is de positieve feedback aangaande de competenties en het gedrag?

Collega's

Probleemoplosser

Klanten

Marie weet altijd de juiste analyse te maken en de problemen zo pijnloos op te lossen.

Leidinggevende

Jouw oordeelsvorming is erg scherp. Analytisch en helder. Mijn complimenten.

Medewerker

Marie is

Medewerker

Marie is

Medewerker

Marie is

Medewerker

Marie is

Medewerker

Marie is

Medewerker

Marie is

Medewerker

Marie is een leidinggevende die de het team goed aanvoelt en altijd een oplossing voor problemen heeft.

Medewerker

She is a great manager for the team.

Wat zijn verbeterpunten en ontwikkeltips aangaande competenties en gedrag?

Collega's

Wat meer tijd in het team investeren

Klanten

Ze zou wat het team beter moeten laten samenwerken door zelf een actievere rol te spelen in het team.

Medewerker

Ze let niet zo erg op of alles op tijd af is.

Medewerker

Ze let niet zo erg op of alles op tijd af is.

Medewerker

Ze let niet zo erg op of alles op tijd af is.

Medewerker

Ze let niet zo erg op of alles op tijd af is.

Medewerker

Ze let niet zo erg op of alles op tijd af is.

Medewerker

Ze let niet zo erg op of alles op tijd af is.

Medewerker

Ze let niet altijd op of alles op tijd af is.

Medewerker

She isn't focussed on the results but that doesn't matter because the targets are every year reached.

Algemene opmerkingen

Klanten

Marie is een fijne collega.

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Medewerker

Gewoon een fijne leidinggevende!

Ostateczny wniosek

Marie haar feedback klopt volledig en ze werkt op de competenties die passen bij haar talenten.