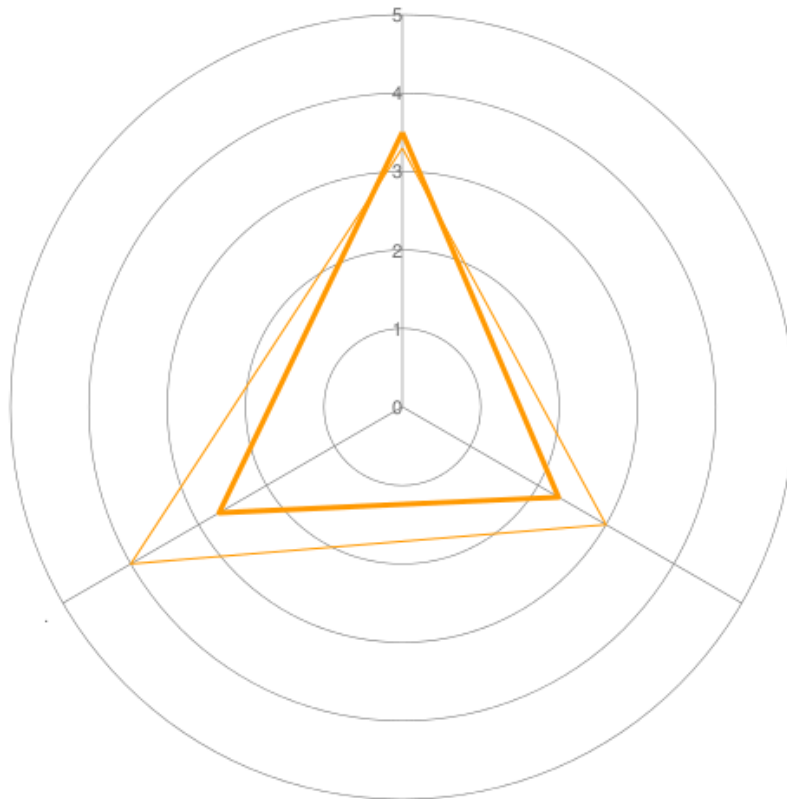


360° feedback kompetenceanalyse

Kandidatrapport

Amelia Earnhart
Godkendt af TMA-ekspert: ()
8/20/2018



Indledning	3
Basale rapportoplysninger	4
Udvalgte kompetencer	5
Detaljeret undersøgelse	6
Samlet gennemsnit af alle andre respondenter	8
Detaljeret undersøgelse	9
Højeste og laveste scorere, eksempler på adfærdsmønstre	10
Kompetenceundersøgelse	11
Personlige bemærkninger	15
Bilag: Detaljeret radaroversigt	
Bilag: Numerisk oversigt	

Du kan nu se din feedbackrapport. Rapporten indeholder resultater af din og dine feedback-giveres feedbackundersøgelse. Rapporten giver en væsentlig indsigt i dine stærke sider og ømme punkter samt aspekter af din præstation og adfærd som du vil udvikle og forbedre.

Rapporten beskriver hvordan de andre opfatter dig i dit daglige arbejde samt giver dig et fint værktøj til at drøfte og tage positive tiltag i forhold til forbedring og udvikling. Rapporten giver tilfældige data og kan ikke bruges som final vurdering.

Alle data i denne rapport er blevet samlet med yderst omhu og fortrolighed.

Feedback-baggrundsværktøjer

Generelt

360° feedback, 90° feedback og 0° feedback er de metoder og værktøjer, som er specialdesignet til kompetenceudvikling og bredere evaluering af medarbejdere med fokus på at danne struktureret og omfattende præstationsrelateret feedback. 360° og 90° feedback går ud på, at en eller flere parter (givere) med forskellige perspektiver giver feedback vedrørende den vurderede persons (modtagers) adfærd og præstation. Formålet med dette er at danne et billede af personens nuværende adfærd så præcist som muligt.

Denne rapport er subjektiv og viser hvordan de andre fortolker centralpersonens adfærd og kompetencer.

Perspektiver

360° feedback, eller multisource-feedback er både en metode og et værktøj designet til at give hver ansat (modtager) en mulighed for at få præstationsrelateret feedback fra flere kilder (givere).

Denne omfattende 360° feedback rapport inkluderer typisk kollegaer, direkte rapporter, managere såvel som interne og eksterne kunder. Det kan videresuppleres med personens selvevaluering som giver en væsentlig indsigt i forskellene mellem modtagerens selvopfattelse og hvordan de andre opfatter modtageren hvilket skaber en effektiv 360 graders vurdering af den ansattes præstation.

90° feedback omfatter en af de mange givere og er som regel begrænset til enten en kollega eller en manager. 0° feedback er en blot vurdering fuldført af modtageren selv uden de andres indsats vedrørende præstation og adfærd.

Centralperson:	Amelia Earnhart
Organisation	TMA
Startdato:	8/10/2018
Slutdato:	09/10/2018

Forklaring på den anvendte skala

Alle undersøgelser/oversigter er baseret på en fempunktsskala. Skalaen omfatter to vurderingskriterier, som tilsammen udgør vurderingen: kompetence (i) og adfærd (ii).

Score 5 Høj:	<p>Kompetenceniveau: Højt kompetenceniveau; mere end tilstrækkeligt udviklet.</p> <p>Eksempel på adfærdsniveau: Produktiv og konstruktiv adfærd er rutine. Der udvises aldrig ikke-produktiv adfærd.</p>
Score 4 Over middel:	<p>Kompetenceniveau: Der udvises ofte tilfredsstillende kompetence og videreudvikling er ikke absolut nødvendig.</p> <p>Eksempel på adfærdsniveau: Der udvises tilstrækkelig produktiv og konstruktiv adfærd men der er behov for videreudvikling. Ikke-produktiv præstation er sjælden men der er rum for forbedring.</p>
Score 3 Middel:	<p>Kompetenceniveau: Passende kompetence vises regelmæssigt; der er meget rum for forbedring i dette område.</p> <p>Eksempel på adfærdsniveau: Der vises regelmæssig konstruktiv adfærd dog med meget rum for forbedring. Ikke-produktiv adfærd vises nu og da med rum for forbedring.</p>
Score 2 Under Middel:	<p>Kompetenceniveau: Kompetence er blevet svagt udviklet; trænger til en væsentlig indsats i videreudvikling.</p> <p>Eksempel på adfærdsniveau: Der vises sjældent produktiv og konstruktiv adfærd mens ikke-produktiv adfærd er mest typisk.</p>
Score 1 Lav:	<p>Kompetenceniveau: Utilstrækkeligt kompetenceniveau er blevet udviklet; trænger til en væsentlig indsats til at opnå basal udvikling.</p> <p>Eksempel på adfærdsniveau: Produktiv og konstruktiv præstation er sjælden borstet fra ikke-produktiv og forstyrrende adfærd.</p>

Udvalgte kompetencer

Hermed følger en oversigt over de målte kompetencer.

Ambition

At anstrenge sig for at komme højere op, skabe karriere og få succes. Tænke i konkurrencebetonede termer.

Ansvar

At tage og fralægge sig ansvar for egne, kollegers og organisationens handlinger.

Tilpasningsevne

Evnen til let at tilpasse sig omstændigheder (omgivelser, arbejdsmetoder eller mennesker), som vedvarende ændrer sig.

Undersøgellesstruktur

Undersøgelserne varierer fra en generel oversigt til detaljeret data. Den generelle oversigtsundersøgelse sammenligner personens (modtagers) score med scorerne af de andre (givere) om alle de målte kompetencer. Hver efterfølgende rapport giver mere detaljeret information. Den finale undersøgelse giver finale resultater baseret på adfærdsmønstre per kompetence.

Rapportsniveauer

Rapporten omfatter to niveauer

1. Kompetenceniveau
2. Adfærdseksempelniveau

Det vigtigste niveau er kompetenceniveauet. Eksempler herpå er bl. a. : at uddelegere, at kommunikere og at lede. Kompetencer kædes ofte sammen med specifikke stillinger, opgaver eller roller i organisationen. Scorerne på kompetencer måles ud fra scorerne på adfærdseksempler. Det er udsagn, som beskriver specifik adfærd i forbindelse med en bestemt kompetence. Det er det andet niveau. Adfærdseksempler kan være positive såvel som negative udsagn. Nedenfor ses et eksempel på de to adfærdseksempler, som begge beskriver personens stædighed.

Adfærdseksempler på stædighed:

Er stædig i modgang (positivt formuleret). Giver hurtigt op (negativt formuleret). Adfærdseksempler er nemme at give feedback på og giver modtageren mulighed for at tilpasse sin adfærd ved at blive bevidst om sin adfærd eller ved at træne den og lære af det.

Detaljeret undersøgelse

Generel undersøgelse

Den samlede score for alle de valgte kompetencer kan ses i diagrammet. Det giver en komplet oversigt over resultaterne af din selvsvurdering samt resultaterne af den feedback givet af de udvalgte feedback-givere. Store forskelle (mere end 1 points forskel) er værd at videreanalysere ved at referere til Detaljeret undersøgelse per feedback-giver eller Kompetenceundersøgelse.

Detaillerede undersøgelse per feedback-giver

Den detaljerede undersøgelse viser scorer af hver feedback-giver vedrørende den målte kompetence. Det vil give dig en væsentlig oversigt over forskellene fra selve modtageren, kollegaer, direkte rapporter, kunder og andre feedback-givere.

Analyse af stærke og svage sider

Denne oversigt viser personens stærke og svage sider i det daglige arbejde, som det opfattes af andre. Under 'Stærke sider' finder du 10 eksempler på adfærd, som scorer højest. Den produktive adfærd udvises oftere mens den ikke-produktive adfærd (angivet med 'omvendt' ved siden af adfærdseksemplet) vises sjældent. Disse eksempler er et positivt bidrag til personens kompetencer og daglige præstation. Under 'Stærke sider' er 10 laveste scorer i de målte adfærdsmønstre. Den produktive adfærd udvises ikke ofte bortset fra den ikke-produktive adfærd. Disse adfærdsmønstre udviser potentielle udviklingsmuligheder.

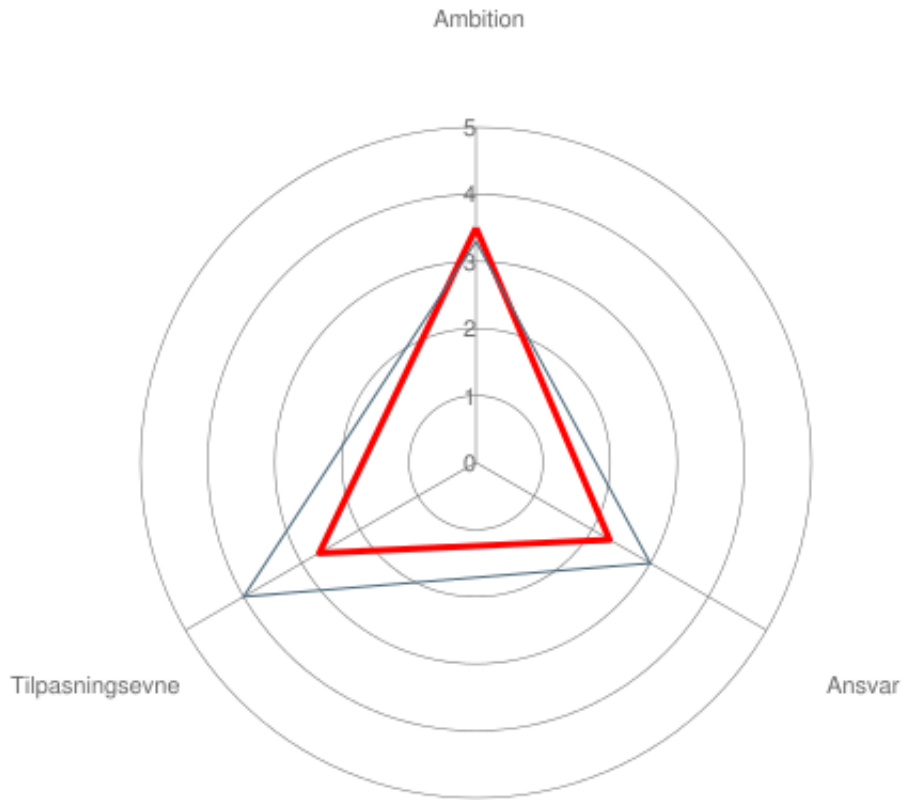
Kompetenceundersøgelse

Undersøgelsen giver alle resultater af enhver kompetence. Du kan analysere scorer for enhver kompetence der har været med i undersøgelsen samt se dens højeste og laveste scorer. Du finder følgende: definition, scorer per feedback-giver og scorer per adfærdsmønster. Til højre i skemaet kan du også finde GAP-analysen som viser forskellene mellem din selvevaluering og evaluering udført af feedback-givere. Scorerne som er lavere en -1 eller højere end +1 viser at der er en stor forskel mellem din selvopfattelse og din opfattelse af andre.

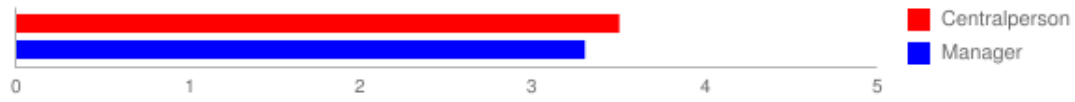
Personlige bemærkninger

I sektionen "Personlige bemærkninger" kan du se svar og råd, som feedback-giveren(ne) har givet dig.

■ Centralperson
■ Andet



Ambition



Ansvar



Tilpasningsevne



11 højeste scorer

Kompetencer	Adfærdsmønstre	Gennemsnitlig score	CP
Ambition	opstiller sin egen karriereplan og handler herefter	5	3
Tilpasningsevne	forveksler ikke tilpasningsevne med at opgive sin egen identitet (normer og værdier)	5	3
Ansvar	tager ansvar for fejl	4	3
Tilpasningsevne	er ikke rigid	4	3
Ambition	ligger energi i egen personlig udvikling	3	2
Ansvar	leverer arbejdet til tiden og i henhold til aftaler	3	3
Tilpasningsevne	er beredt til at ændre sin egen rutine	3	2
Ambition	har tilstrækkelig energi	2	5
Ansvar	overholder deadlines og aftaler	2	1

11 laveste scorer

Kompetencer	Adfærdsmønstre	Gennemsnitlig score	CP
Ambition	har tilstrækkelig energi	2	5
Ansvar	overholder deadlines og aftaler	2	1
Ambition	ligger energi i egen personlig udvikling	3	2
Ansvar	leverer arbejdet til tiden og i henhold til aftaler	3	3
Tilpasningsevne	er beredt til at ændre sin egen rutine	3	2
Ansvar	tager ansvar for fejl	4	3
Tilpasningsevne	er ikke rigid	4	3
Ambition	opstiller sin egen karriereplan og handler herefter	5	3
Tilpasningsevne	forveksler ikke tilpasningsevne med at opgive sin egen identitet (normer og værdier)	5	3

Detaljeret kompetenceoversigt

Kompetenceprofil: test competency model

Ambition

At anstrenge sig for at komme højere op, skabe karriere og få succes. Tænke i konkurrencebetonede termer.



Forklaring: CP = Centralperson, KO = Kollegaer, MA = Manager, KU = Kunder, UN = Underordnede, AN = Andet

		CP	KO	MA	KU	UN	AN	Samlet antal andre	GAP
Ambition	Nummer	1	0	1	0	0	0	1	
opstiller sin egen karriereplan og handler herefter	højst gennemsnitlig lavest	3	-	5 5 5	-	-	-	5 5 5	2
har tilstrækkelig energi	højst gennemsnitlig lavest	5	-	2 2 2	-	-	-	2 2 2	-3
lærer fra succesfulde personer	højst gennemsnitlig lavest	4	-	-	-	-	-	0	0
ligger energi i egen personlig udvikling	højst gennemsnitlig lavest	2	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	1
	samlet gennemsnit	3.5	0	3.3	0	0	0	3.3	1.5

Detaljeret kompetenceoversigt

Ansvar

At tage og fralægge sig ansvar for egne, kollegers og organisationens handlinger.



Forklaring: CP = Centralperson, KO = Kollegaer, MA = Manager, KU = Kunder, UN = Underordnede, AN = Andet

		CP	KO	MA	KU	UN	AN	Samlet antal andre	GAP
Ansvar	Nummer	1	0	1	0	0	0	1	
tager ansvar for fejl	højst gennemsnitlig lavest	3	-	4 4 4	-	-	-	4 4 4	1
leverer arbejdet til tiden og i henhold til aftaler	højst gennemsnitlig lavest	3	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	0
er transparent, når han forudser fejl eller problemer	højst gennemsnitlig lavest	-	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	3
overholder deadlines og aftaler	højst gennemsnitlig lavest	1	-	2 2 2	-	-	-	2 2 2	1
	Samlet gennemsnit	2.3	0	3	0	0	0	3	1.7

Detaljeret kompetenceoversigt

Tilpasningsevne

Evnen til let at tilpasse sig omstændigheder (omgivelser, arbejdsmetoder eller mennesker), som vedvarende ændrer sig.



Forklaring: CP = Centralperson, KO = Kollegaer, MA = Manager, KU = Kunder, UN = Underordnede, AN = Andet

		CP	KO	MA	KU	UN	AN	Samlet antal andre	GAP
Tilpasningsevne	Nummer	1	0	1	0	0	0	1	
forveksler ikke tilpasningsevne med at opgive sin egen identitet (normer og værdier)	højst gennemsnitlig lavest	3	-	5 5 5	-	-	-	5 5 5	2
er ikke rigid	højst gennemsnitlig lavest	3	-	4 4 4	-	-	-	4 4 4	1
er beredt til at ændre sin egen rutine	højst gennemsnitlig lavest	2	-	3 3 3	-	-	-	3 3 3	1
	samlet gennemsnit	2.7	0	4	0	0	0	4	1.3

Personlige bemærkninger

Generelle bemærkninger og forslag til udvikling og forbedring af kompetencer og adfærd?

Forhold	Feedback
Manager	test

Personlige bemærkninger

Generelle bemærkninger omkring styrker?

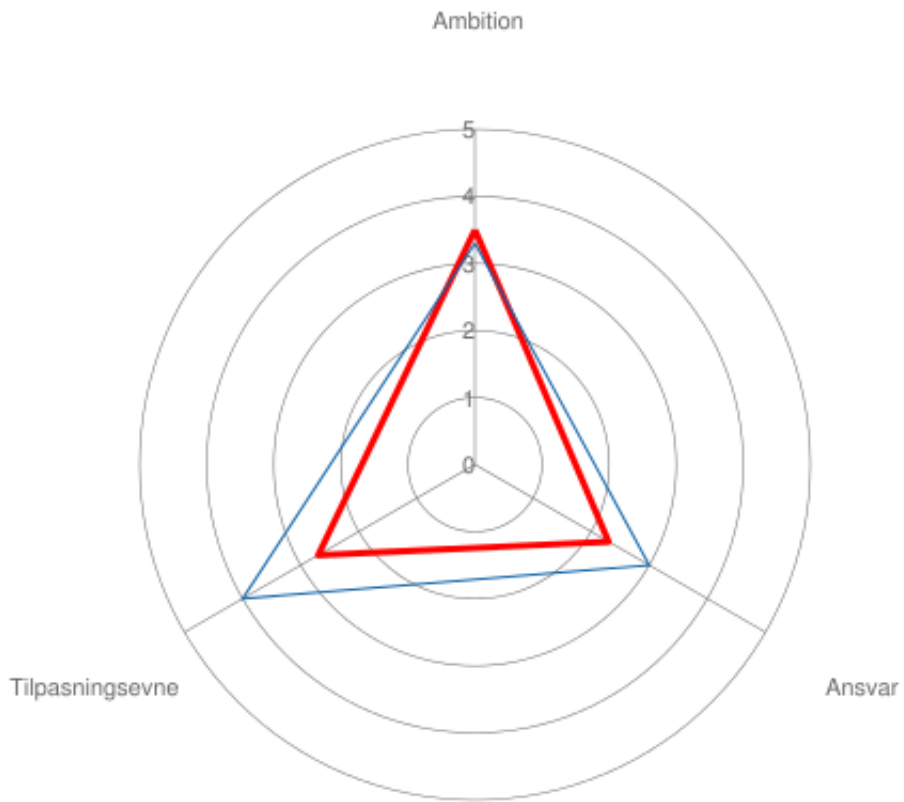
Forhold	Feedback
Manager	test

Personlige bemærkninger

Andre generelle bemærkninger

Forhold	Feedback
Manager	test

- Centralperson
- Manager



Bilag: Numerisk oversigt

Forklaring: CP = Centralperson, KO = Kollegaer, MA = Manager, KU = Kunder, UN = Underordnede, AN = Andet

		CP	KO	MA	KU	UN	AN	Samlet antal andre	GAP
Kompetence	Nummer	1	0	1	0	0	0	1	
Ambition	gennemsnitlig	3.5	-	3.3	-	-	-	3.3	-0.2
Ansvar	gennemsnitlig	2.3	-	3	-	-	-	3	0.7
Tilpasningsevne	gennemsnitlig	2.7	-	4	-	-	-	4	1.3
	samlet gennemsnit	2.8	0	3.4	0	0	0	3.4	0.6