



Nihil Nomen

Rapporten genereret den: 9-05-2017

Powered by
e-stimate

Indholdsfortegnelse

- Indholdsfortegnelse
- Få udbytte af din feedback
- Samlet Performance
- Hovedområder - vist samlet
- "Trafiklys"
- Radargraf - de 12 kompetencer
- Spindelvæv pr. kompetencegruppe
- Spindelvævsgraf - kompetencer
- Kompetencer - Sorteret efter score
- Kompetencer
- Feedbackvindue
- Top og Bund - Spørgsmål
- Gap analyse
- Spredning
- Afsluttende spørgsmål og kommentarer
- Analyse - Mønstre & Spor
- Handlingsplan - Fra Hvad til Hvordan



Få udbytte af din feedback

Det er almindelig kendt at arbejdsglæde og høj performance ofte er sammenhængende.

Compass360 er et diagnostisk værktøj, designet til at hjælpe dig med at styrke din performanceudvikling, og samtidig øge tilfredshed og arbejdsglæde.

At give og modtage feedback kan være vanskeligt

Det kan være svært at skulle give andre direkte feedback, og tingene bliver derfor ofte ikke sagt. Som den der har behov for feedback, kan man derfor heller ikke arbejde målrettet på at styrke egen performance. Problemer kan forblive uberørte i årevis, og tappe en for både energi og arbejdsglæde.

UdviklingsKompas er udviklet til at hjælpe andre med at give dig relevant feedback, så du kan arbejde målrettet og systematisk med at identificere styrker og udviklingsområder.

Datagrundlaget i Compass360

- Rapporten er udarbejdet på grundlag af de svar som du og dine respondenterne har givet.
- Respondenternes feedback er afgivet som: *Hvor ofte du udviser den pågældende adfærd.*
- Dine respondenter har givet feedback på *Hvad de ser - og ikke på hvad de mener eller tror.*

Indikatorer og kompetencer

- Hvert af de udsagn, der er afgivet feedback på - er en adfærdsindikator.
- Et antal adfærdsindikatorer beskriver tilsammen en kompetence.

Er din feedback troværdig?

Feedbackrapporten giver overblik over dine styrker og svagheder - set med de menneskers øjne, som har givet dig feedback. Da disse mennesker samarbejder med dig til daglig, giver rapporten måske en mere præcis tilbagemelding end du før har modtaget.

Husk at din feedback er baseret på andres opfattelse af din adfærd. Altså på hvordan andre "oplever" din adfærd set i en bestemt sammenhæng. Når den enkelte giver feedback ser de tingene fra "egen synsvinkel" - de er selv "en del af billedet".

En feedbackrapport er derfor hverken en objektiv beskrivelse eller "sandheden" - HUSK at læse din feedback i den sammenhæng!

Du kan være uenig i din feedback - men det ændrer ikke ved, at det er sådan andre oplever dig. Derfor har det heller ingen værdi at være uenig med andre i deres feedback. Brug i stedet din feedbackrapport, som oplæg til en konstruktiv dialog med dine respondenter.

Feedback er en gave - som du selv beslutter, om du vil modtage!

Følgende antal respondenter har givet feedback:

- Selv (1)
- Leder (1)
- Kollega (5)
- Medarbejder (5)
- Samarbejdspartner (10)

Følgende svarskala er anvendt:

- 0: Næsten aldrig
- 1: Sjældent
- 2: Af og til
- 3: Oftest
- 4: Altid

Samlet Performance

Grafen viser din samlede feedback på alle kompetencer - 100% svarer til topscore på alt.

Vurderingsskala:

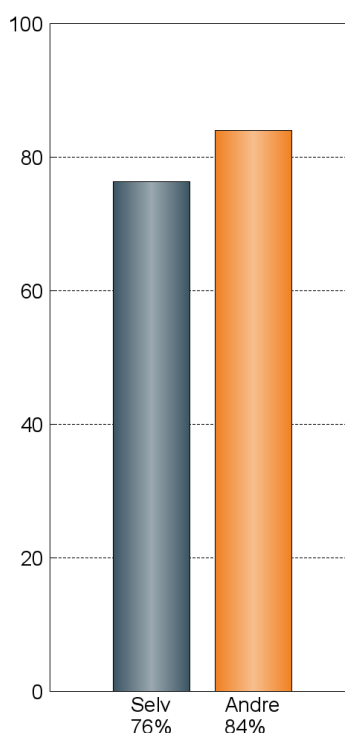
Til 50% - Utilfredsstillende performance

50 - 65% - Lav performance

66 - 75% - Acceptabel performance

76 - 85% - God performance

Til 100% - Særdeles god performance



Utilfredsstillende Performance

- Der er ikke udviklet en effektiv tilgang til løsning af opgaverne

Lav performance

- Der er flere områder som skal styrkes, for at opnå en acceptabel samlet performance
- Der er behov for udviklingstiltag. Du er "på vej" - eller måske "kommet på afveje".

Acceptabel performance

- Der er udviklet gode kompetencer på enkeltområder
- Men det er stadig kompetencer, der skal fokuseres på forbedring af

God performance

- Der er udviklet stærke kompetencer indenfor de fleste kompetencer
- Det er evt. stadig muligt at forbedre marginalerne (= undersøg på indikatorniveau)

Særdeles god performance

- 'Stjerneniveau' - Kompetencerne er højt udviklet, og der er godt samspil mellem områderne

Radargraf - de 12 kompetencer

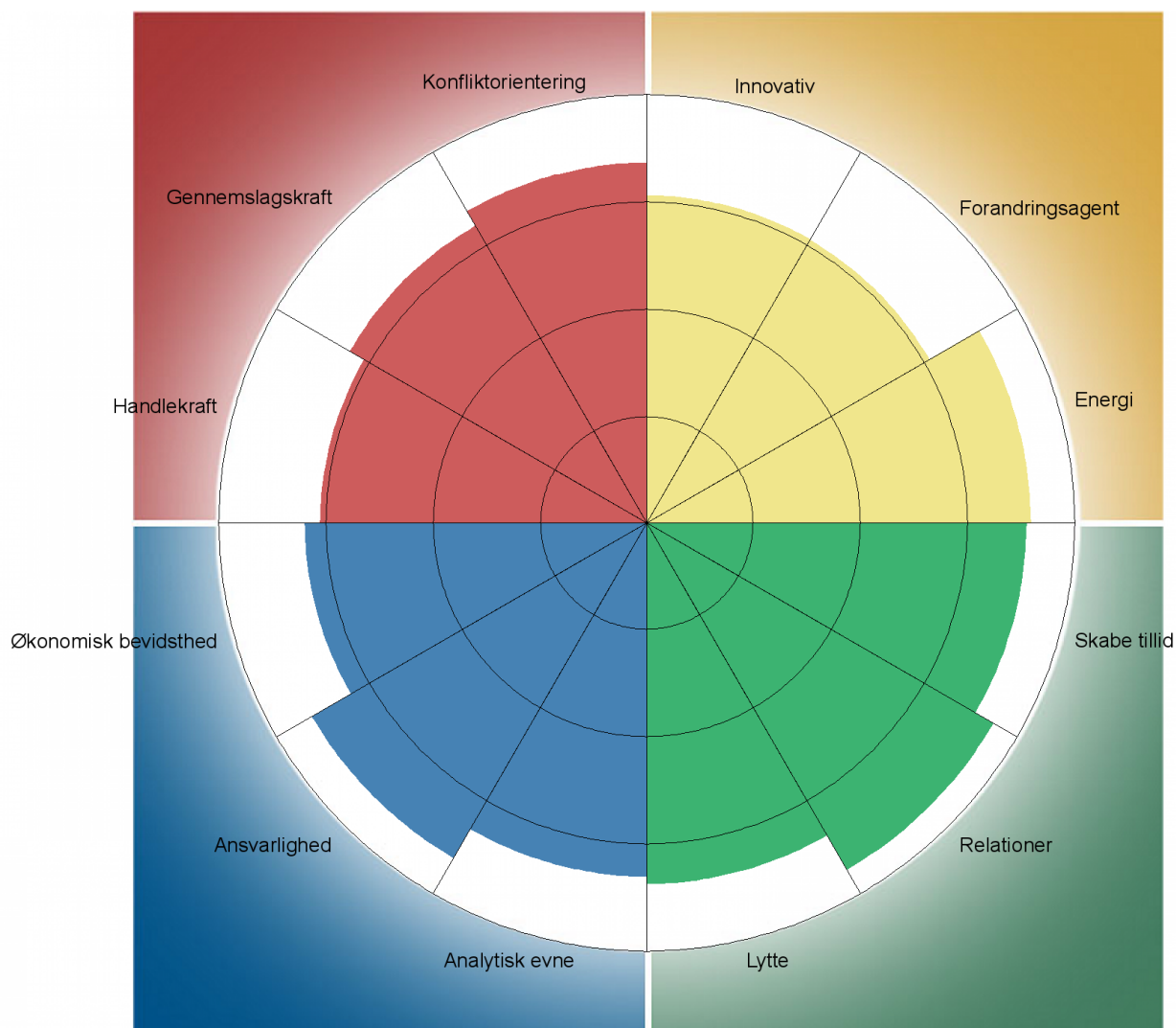
Radargrafen viser de 12 kompetencer, opdelt i de fire farver.

Røde: "Compete" kompetencer -

Gule: "Create" kompetencer -

Grønne: "Collaborate" kompetencer -

Blå: "Control" kompetencer -



Spindelvævsgraf - kompetencer

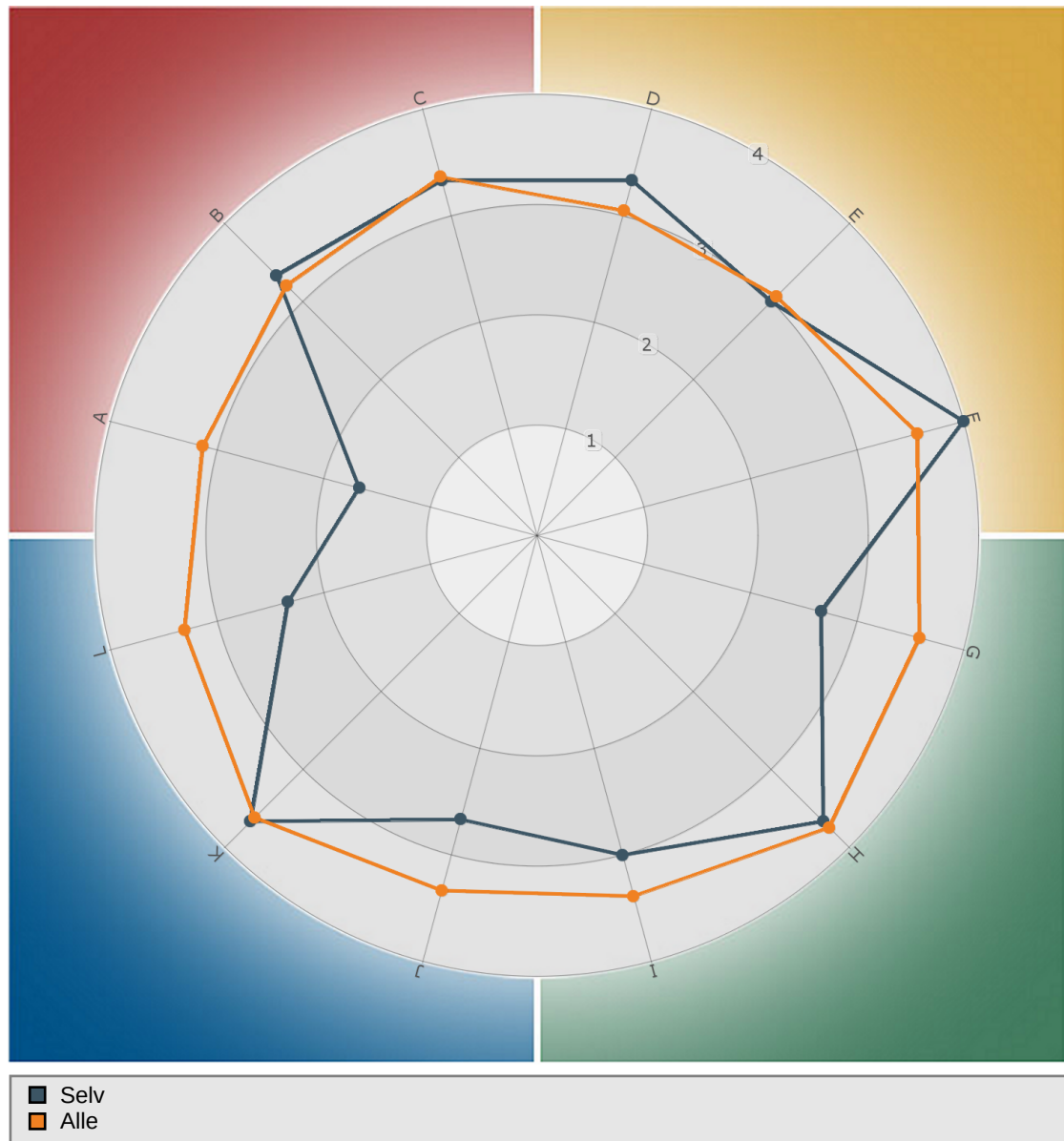
Egen vurdering + Gennemsnit af alle respondentgrupper

Spindelvævsgrafen viser alle kompetencegrupper.

Spindelvævsgrafen viser gennemsnit af resultatet fra alle respondentgrupper.

Analyse

Afstanden mellem linierne viser forskelle mellem egen vurdering og respondentgruppernes feedback. Er der områder med store forskelle - eller er der feedback, der ikke er som forventet?



"Trafiklys"

Denne grafiske opstilling giver et hurtigt overblik over alle områder.

Skilleværdierne for "trafiklysene" er:

Under 50% af samtlige respondents feedback = Rød

Mellem 50 og 80% af samtlige respondents feedback =Gul

Over 80% af samtlige respondents feedback =Grøn

Kompetencer

A: Selv

B: Leder

C: Kollega

D: Medarbejder

E: Samarbejdspartner

G: Alle

	Selv	Leder	Kollega	Medarbejder	Samarbejdspartner	Alle
Handlekraft						
Gennemslagskraft						
Konfliktorientering						
Innovativ						
Forandringsagent						
Energi						
Skabe tillid						
Relationer						
Lytte						
Analytisk evne						
Ansvarlighed						
Økonomisk bevidsthed						

Under 50% = Rød

50% - 80% = Gul

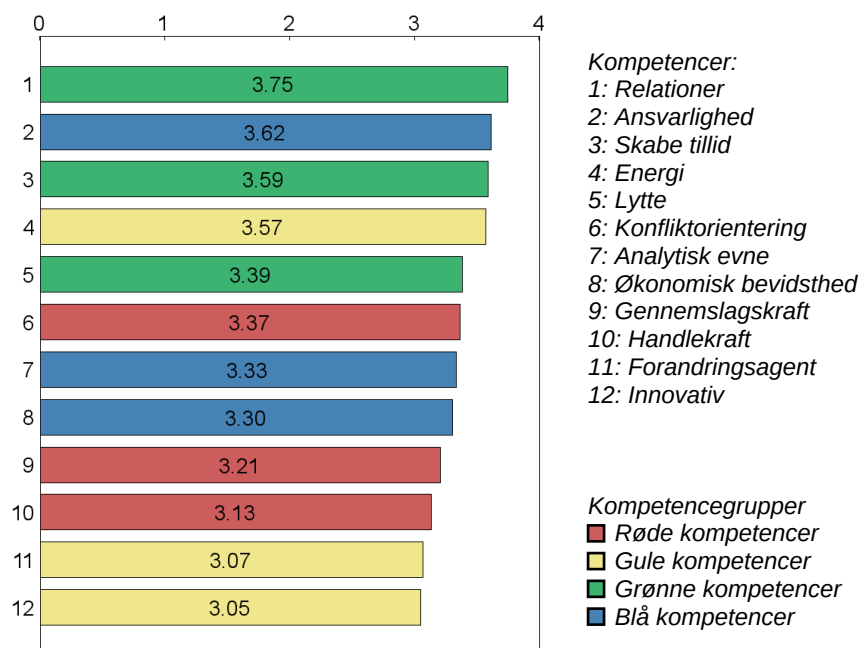
Over 80% = Grøn

Kompetencer - Sorteret efter score

Oplisting af samtlige kompetencer- i sorteret rækkefølge efter score.

Listen er sorteret efter respondenternes samlede feedback.

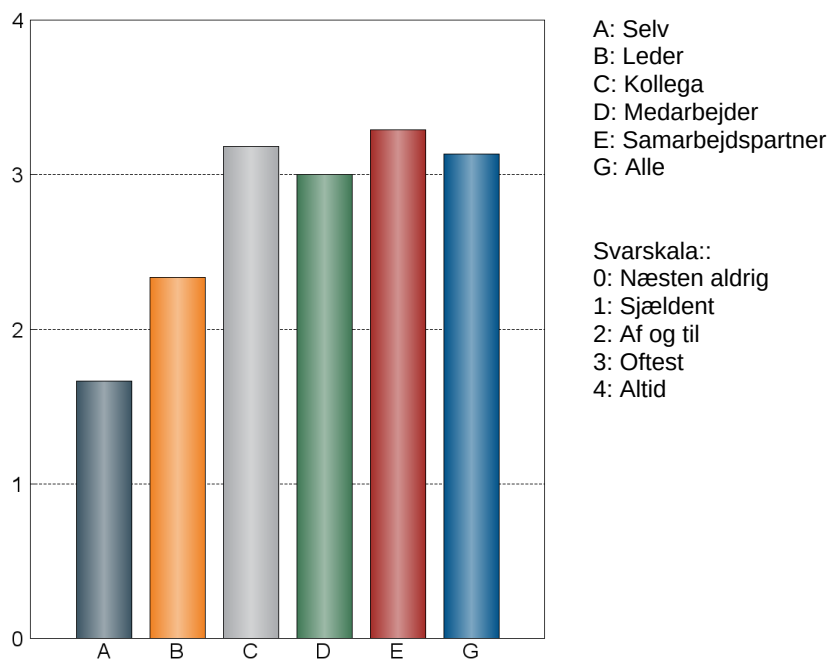
Listen viser altså *ikke* gaps!



		Selv	Leder	Kollega	Medarbejder	Samarbejdspartner	Alle
1	Relationer	3,7	3,3	3,9	3,5	3,8	3,7
2	Ansvarlighed	3,7	3,0	3,6	3,5	3,8	3,6
3	Skabe tillid	2,7	1,7	3,7	3,7	3,7	3,6
4	Energi	4,0	3,0	3,8	3,4	3,6	3,6
5	Lytte	3,0	2,7	3,4	3,3	3,5	3,4
6	Konfliktorientering	3,3	3,0	3,5	3,1	3,5	3,4
7	Analytisk evne	2,7	2,7	3,7	2,8	3,5	3,3
8	Økonomisk bevidsthed	2,3	3,3	2,9	3,5	3,4	3,3
9	Gennemslagskraft	3,3	2,3	2,7	3,0	3,6	3,2
10	Handlekraft	1,7	2,3	3,2	3,0	3,3	3,1
11	Forandringsagent	3,0	2,3	2,9	2,8	3,4	3,1
12	Innovativ	3,3	2,7	3,3	2,7	3,1	3,0

Kompetencer

Handlekraft



	Selv	Leder	Kollega	Medarbejder	Samarbejdspartner	Alle
Formulerer klare mål i forbindelse med delegering	2,00	2,00	3,33	3,00	3,13	3,06
Kan give ansvar og beføjelse fra sig - uddelegerer	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,94
Følger op på uddelegerede opgaver	1,00	3,00	3,25	3,00	3,75	3,39

	Selv	Leder	Kollega	Medarbejder	Samarbejdspartner	Alle
Formulerer klare mål i forbindelse med delegering						
Kan give ansvar og beføjelse fra sig - uddelegerer						
Følger op på uddelegerede opgaver						

Kompetencer

Spredning

Svar	N/A	0	1	2	3	4
Formulerer klare mål i forbindelse med delegering	C C E E			A B D E	C C D D D E E E E E	C D E E
Kan give ansvar og beføjelse fra sig - uddelegerer	C E E			A B D E E E	C C C C D D D E E	D E E E
Følger op på uddelegerede opgaver	C E E		A	D	B C C C D D D E E	C D E E E E E E

Kommentarer

Kommentarer fra Kollega

XX's handlekraft viser sig især, når...:

Tingene er altid gennemarbejdet, men XX har ikke langt fra ord til handling.
der er tale om driftsopgaver, både de løbende opgaver og de mere spændende, udviklingsprægede opgaver. For de mere komplekse opgaver sker uddelegering typisk efter en "modningsperiode."
Der er et projekt som skal udføres da XX er god til at styre efter projektstyring med klart defineret deadlines og målsætninger.
XXXX er godt til at skærer ind til benet og få ting til at ske og har dermed en stor eksekveringsevne, men det skyldes dels at hun selv påtager sig mange opgaver. På det operationelle plan er XX god til at uddelegere og det er mit indtryk at folk forstår hvad hun ønsker. Derimod tror jeg at Mette med fordel i forhold til taktiske og strategiske opgaver med fordel kan skabe større inddragelse af hendes afdeling og på sigt dermed uddelegerer langt flere opgaver og dermed tage presset lidt af sig selv.

Kommentarer fra Medarbejder

XX's handlekraft viser sig især, når...:

Langt bedre til det end jeg.
Af og til skal der produceres solid dokumentation også for mindre projekter...
Det at XX sidder som leder har noget at sige. XX er bevidst at hun ikke kan gøre det alene og at et velfungerende team er nøglen til det. Selv om hver medarbejder sidder med egne opgaver har hun fuld overblik i disse.
Er proaktiv på Miljøområdet. Hun vil mere end bare at tingene fungere, de skal fungere på en rigtig for miljøet måde. Det føles trykt at overlade XX ansvar.

Kommentarer fra Samarbejdspartner

XX's handlekraft viser sig især, når...:

XX tager initiativ til løsning af opgaverne.
Er meget grundig og undersøgende, og opsøger den viden og assistance hun har brug for.
XX vil rigtig gerne ha handling...
XX arbejder med områder, hvor hun arbejder på, at opnår yderligere erfaring.
Som samarbejdspartner kender jeg ikke XX's evne til at uddelegere tilstrækkeligt, men jeg kender hendes evne til at handle på problemer og til at bede om hjælp. Hun beder om hjælp men har også selv forslag til løsning, som kan ende med at blive løsningen.
XX selv kan være lidt i tvivl om den bedste vej at gå og gerne vil høre andres løsningsforslag eller hun ser, at uddelegering er den eneste måde at få en kollega til at fungere optimalt.

Feedbackvindue

Feedback vinduet er en grafisk fremstilling af:

Forholdet imellem din selv vurdering - og den feedback du har modtaget fra andre.

Hvor der er *overensstemmelse* mellem andres feedback og din selv vurdering - vil punkterne falde i:

- *Bekræftede styrker* - Øverste højre kvadrat

- *Erkendte udviklingsområder* - Nederste venstre kvadrat

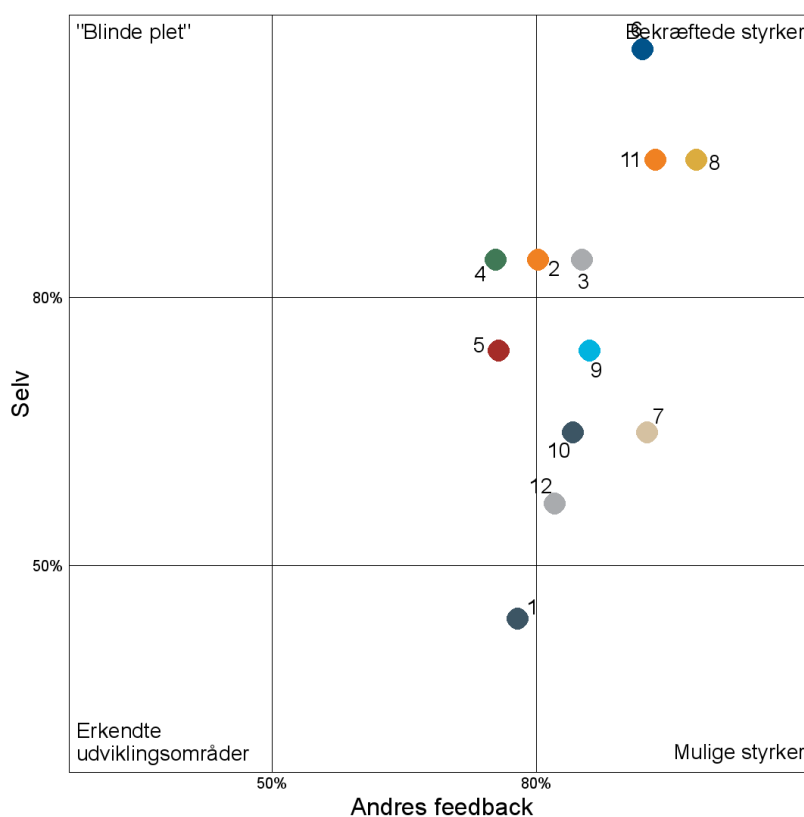
Hvor der *ikke* er *overensstemmelse* mellem andres feedback og din selv vurdering - vil punkterne falde i:

- *Den Blinde Plet* - Øverste venstre kvadrat

- *Mulige styrker* - Nederste højre kvadrat

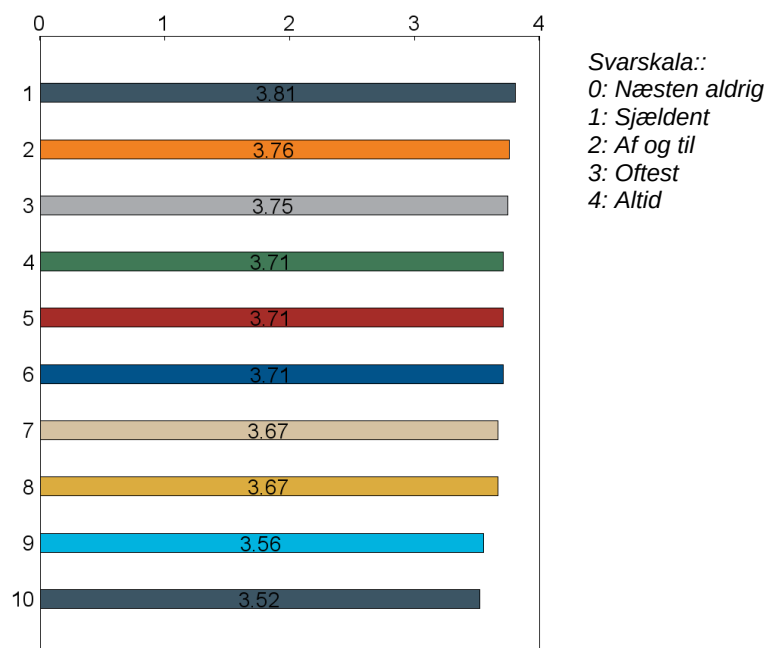
Hvor der ikke er signifikant forskel mellem andres feedback og din egen vurdering - falder punkterne i midtzoneerne. Det er resultater med en score på over 50% og under 80% - af mulig score.

Midtzoneerne kan læses som "Gul Zone" - hvis resultatet er på vej mod "Rød Zone".



Top og Bund - Spørgsmål

Listen viser de ti spørgsmål, hvor dine respondenter har givet dig *højest* feedback.
Listen er sorteret efter den samlede feedback fra alle respondenter.
Listen viser altså *ikke* gaps!



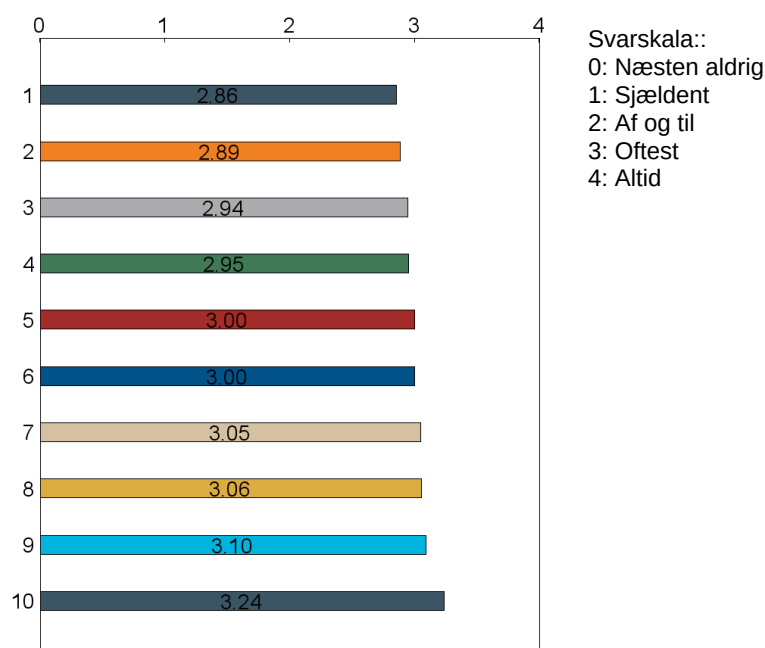
		Selv	Leder	Kollega	Medarbejder	Samarbejdspartner	Alle
1	Er til at stole på	4,0	3,0	4,0	3,6	3,9	3,8
2	Er nærværende under en samtale	2,0	2,0	4,0	3,8	3,8	3,8
3	Skrider til handling, når der opstår akutte situationer	4,0	3,0	3,6	3,8	3,9	3,8
4	Holder fast i sine værdier	3,0	3,0	3,8	3,2	4,0	3,7
5	Misbruger ikke følsomme/personlige oplysninger	4,0	4,0	4,0	3,8	3,5	3,7
6	Er altid en livlig person	4,0	3,0	3,8	3,8	3,7	3,7
7	Holder hvad der er lovet	3,0	3,0	3,8	3,4	3,8	3,7
8	Altid fuld af energi	4,0	3,0	3,8	3,4	3,8	3,7
9	Mener at der skal være plads til alle	3,0	3,0	3,6	3,6	3,6	3,6
10	Lytter aktivt - stiller afklarende spørgsmål	3,0	1,0	3,6	3,8	3,6	3,5

Top og Bund - Spørgsmål

Listen viser de ti spørgsmål, hvor dine respondenter har givet dig lavest feedback.

Listen er sorteret efter den samlede feedback fra alle respondenter.

Listen viser altså ikke gaps!



		Selv	Leder	Kollega	Medarbejder	Samarbejdspartner	Alle
1	Får andre til at se, hvordan de kan bidrage til et projekt	3,0	2,0	2,8	2,8	3,0	2,9
2	Har øje for hvad der motiverer andre	3,0	2,0	2,6	2,8	3,3	2,9
3	Kan give ansvar og beføjelse fra sig - uddelegerer	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	2,9
4	Tager konflikter uden at tøve	3,0	2,0	2,4	2,8	3,4	3,0
5	Skaber nye løsninger	3,0	3,0	3,4	2,6	3,0	3,0
6	Checker udgifter periodisk	1,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
7	Søger anderledes løsninger på kendte problemstillinger	4,0	3,0	3,2	2,8	3,1	3,0
8	Formulerer klare mål i forbindelse med delegering	2,0	2,0	3,3	3,0	3,1	3,1
9	Skaber et arbejdsklima, der fremmer nye ideer	3,0	2,0	3,4	2,8	3,2	3,1
10	Omsætter ide til handling	3,0	3,0	3,2	3,2	3,3	3,2

Handlingsplan - Fra Hvad til Hvordan

Du har nu været igennem din feedbackrapport - og sikkert allerede gjort dig mange overvejelser. Det er nu det hårde arbejde begynder - når du skal i gang med at realisere `Fra Hvad til Hvordan`

Forhindringer for forandringer

- Mange ser begrænsningerne fremfor mulighederne
- Mange har for store forventninger til hvor meget de kan ændre - og hvor hurtigt det kan ændres.

Nærmeste udviklingszone

- Find områder hvor det er let at komme i gang - eller hvor du måske allerede er i gang
- Find de områder det falder dig let at tage fat på

Kom hurtig i gang

- Find områder hvor du kan gå i gang straks
- Find områder hvor du selv kan beslutte - er uafhængig af andre

Hjælpere & Modstandere

- Hvem kan støtte dig - hvem er dine `hjælpere`?
- Hvor vil du møde modstand - hvem er dine `modstandere`?
- Hvilke hindringer kan du allerede nu forudse - og hvordan vil du tackle dem?