



## 360 Graders Feedback rapport

3. juni 2009

**Thomas Thomasen**

**Thomas360 Salg**

**Privat & fortroligt**

# Indhold

---

[Introduktion](#)

[Sådan forstår du din 360-grader feedback rapport](#)

[Gennemsnit for kompetencer](#)

[En graf over de 5 højeste og 5 laveste scorer.](#)

[Prioritering af kompetencerne](#)

[Mulige udviklingsområder, der kan gøre dig mere effektiv i jobbet](#)

[Vigtigste styrker, og hvordan disse observeres i jobbet](#)

[Personlig udviklingsplan](#)

[Noter](#)

[Appendix](#)

[Score for hver af de 9 kompetencer](#)

[Yderligere information](#)

## Introduktion

---

Denne Thomas 360-grader feedback rapport er udarbejdet, således at du kan få en detaljeret analyse af de svar, dine respondenter har afgivet.

Relation	Defineret	Afsluttet
Selv	1	1
Leder	2	2
Kolleger	2	2
Team	3	3
Kunder	0	0

Er antallet af afgivne besvarelser mindre end det forventede minimum antal, reduceres gyldigheden af rapporten, og vi vil derfor anbefale yderligere feedback.

Rapporten giver dig et sammendrag af de scorer, du har opnået i henhold til de afgivne besvarelser. Scorene opsummeres for hver af de følgende 9 kompetencer:

- Drive / Fremdrift
- Professionel dygtighed
- Organisering / planlægning
- Gennemslagskraft
- Indflydelse på andre
- Kommunikation
- Kundefokus
- Samarbejde
- Forretningssans

Analysen af de 45 udsagn til ovenstående kompetencer beregner den gennemsnitlige score for hver kompetence (inkl. og ekskl. din egen besvarelse). Samtidigt vises spredningen på de opnåede scorer.

Informationen præsenteres også grafisk og viser de udsagn, der har opnået hhv. 5 højeste og 5 laveste scorer. Disse identificerer hhv. dine styrker og dine mulige udviklingsområder.

Du har også mulighed for at se spredning i prioritering af kompetencerne og se, hvilken gennemsnitlig score pågældende kompetence har opnået.

# Sådan forstår du din 360-grader feedback rapport

---

## Rapportens primære formål

Feedback fra en enkelt kilde er sjældent omfattende nok til at blive anset som substantiel og af tilstrækkelig kvalitet. Når det forventes, at medarbejderen er i stand til at udføre eget job og interagere effektivt med andre, forventes det også, at lederen fungerer som coach, der hjælper og vejleder personalet til at opnå højere præstationsniveauer.

360-grader feedback er i stigende grad blevet populær, fordi den sammenkæder kvalitativ feedback fra flere kilder til vedligeholdelse / forbedring af præstationerne, som et essentielt grundlag for den personlige udvikling. Formålet med en 360-graders feedback er således at bringe feedbacken et skridt videre ved at involvere en række personer i processen.

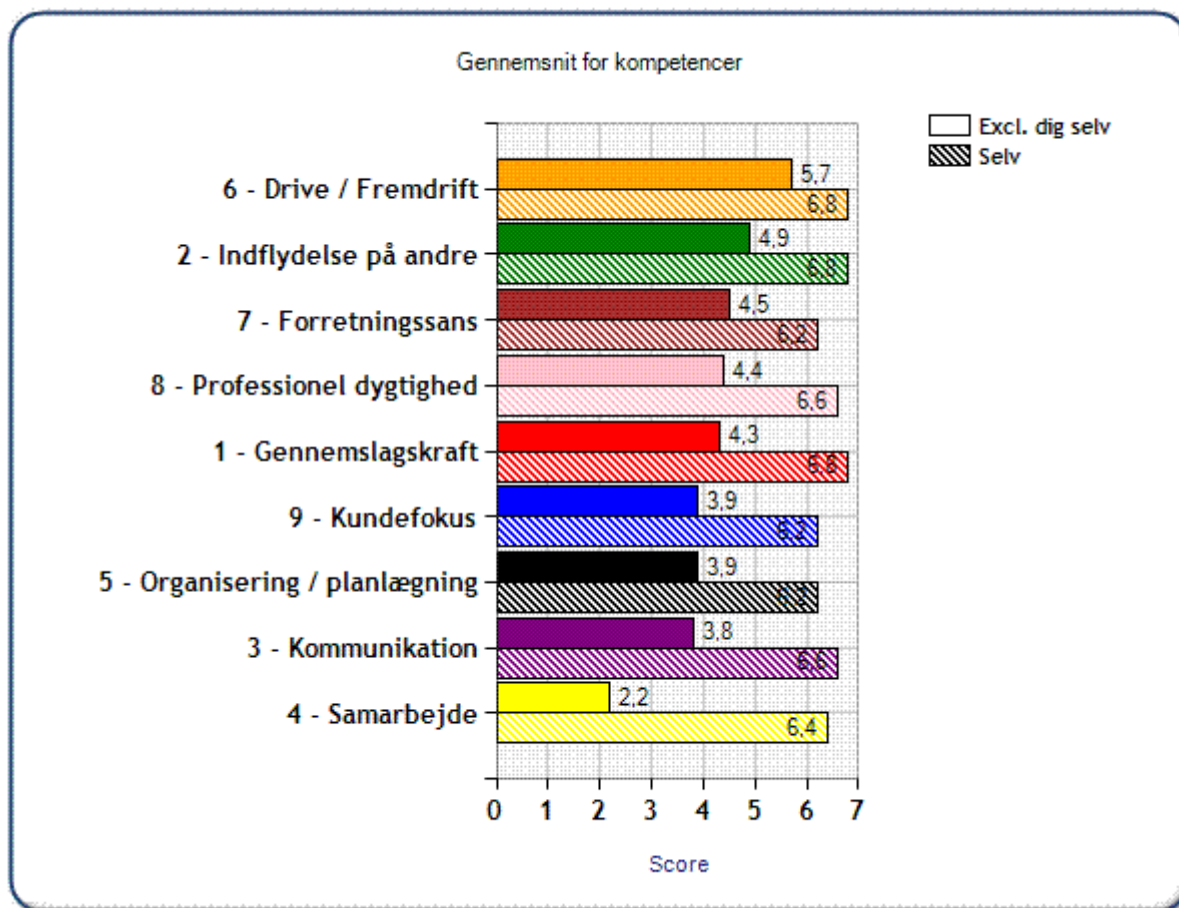
## Formålet med 360-grader feedback

- At udvikle bevidsthed omkring din adfærd, sådan som denne opfattes på arbejdspladsen.
- At fokusere på de ændringer, du skal foretage for at udvikle dig.
- At give dig den information, der sætter dig i stand til at bygge videre på det, du gør godt.
- At give dig mulighed for at udforske baggrunden for de opnåede scorer.
- At bane vejen for handling.
- At give dig mulighed for at tage ansvar for din egen udvikling.

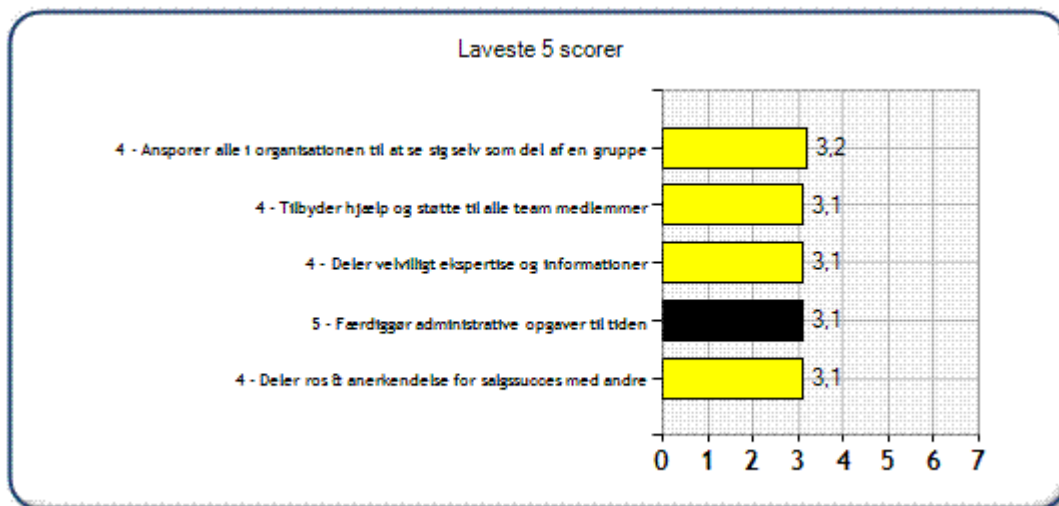
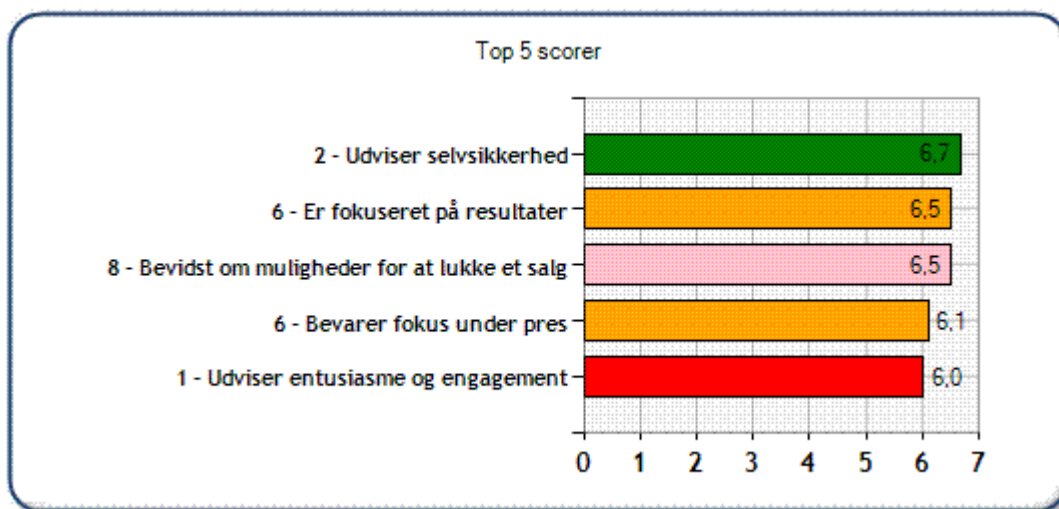
Rapporten er en kompilering af alle de besvarelser, dine respondenter har afgivet.

## Gennemsnit for kompetencer

Nedenstående tabel viser den gennemsnitlige score for hver af de 9 kompetencer. Jo højere scoren, jo mere udbredt opfattelse af, at du udviser pågældende adfærd. Kompetencerne vises i rækkefølge således, at kompetencen med højeste gennemsnitlige score (excl. din egen score) er anført øverst.



## En graf over de 5 højeste og 5 laveste scorer.



Forklaring: Farve for kompetence og numerisk indikator

- 1 - Gennemslagskraft
- 2 - Indflydelse på andre
- 3 - Kommunikation
- 4 - Samarbejde
- 5 - Organisering / planlægning
- 6 - Drive / Fremdrift
- 7 - Forretningssans
- 8 - Professionel dygtighed
- 9 - Kundefokus

## Prioritering af kompetencerne

Tabellen viser, hvordan henholdvis du selv og dine respondenter har prioriteret kompetencerne i forhold til din jobrolle.

Kompetencer	Prioritering					Score
	1 = Mest vigtigt   9 = Mindst vigtigt					
	Selv	Leder	Kolleger	Team	Gns.	
Forretningssans	6	4	1	3	3,6	4,5
Kundefokus	7	1	2	4	3,8	3,9
Samarbejde	9	2	3	1	4,3	2,2
Kommunikation	4	2	9	2	4,7	3,8
Indflydelse på andre	3	7	4	6	5,2	4,9
Gennemslagskraft	2	6	8	4	5,4	4,3
Drive / Fremdrift	1	9	6	9	5,8	5,7
Organisering / planlægning	8	5	4	6	6,1	3,9
Professionel dygtighed	5	7	6	8	6,3	4,4

Sammenligning mellem prioritering og score. Du kan sammenholde prioriteringen af kompetencerne med den score, du har opnået for pågældende kompetence. I tabellen til venstre, er kompetencerne listet efter den prioritering, de har opnået. Den kompetence, der har opnået den højeste, gennemsnitlige prioritering (1 er højest) vises øverst, hvorefter de øvrige vises i faldende orden. I tabellen til højre, kan du derefter aflæse den score, du har opnået for den pågældende kompetence. En kompetence med høj prioritet, der samtidig har opnået en høj score indikerer, at dine nøglefærdigheder matcher godt med prioriteterne i din jobrolle. Kompetencer med høj prioritet men med en lav score indikerer udviklingsområder med potentiel høj prioritet.

Forskelle i prioritering - dvs. celler fremhævet med gult - angiver de områder, hvor der er størst forskel mellem den prioritering, du har foretaget og den prioritering, de øvrige respondenter har afgivet. Områder, hvor der er stor forskel i prioriteringen, vil ofte indikere behov for at diskutere prioriteterne i din jobrolle med de personer, du arbejder sammen med. Der, hvor der er store forskelle, er oftest områder med potentielle spændinger eller misforståelser.

## Kvalitative observationer

---

### Vigtigste styrker, og hvordan disse observeres i jobbet

Kommentarerne, samlet i dette afsnit, er noteret nøjagtigt som angivet af respondenterne - de er ikke blevet redigeret, understreget, prioriteret eller filtreret på nogen måde. Hvis nogle kommentarer synes at være dobbeltgængere, skyldes det, at samme kommentar er blevet anført af mere end en respondent.

Afgivne svar:

- Jeg mener, at selvsikkerhed er altafgørende i salg. Uden dette ville jeg aldrig være i stand til at opnå de konstant høje resultater som jeg gør.
- Går aldrig glip af et hurtigt salg
- Er meget overbevisende omkring sine produkter
- Kan sælge sand i Sahara
- Overfladebehandlet - er nok et mere passende udtryk end tykhudet. Thomas synes uigennemtrængelig for, hvad andre mener om ham - en meget nødvendig egenskab i denne type job. Det sætter ham i stand til at 'sætte spørgsmålstejn' meget nemmere - han bliver ikke intimideret af nogen.
- Virkeligt flotte salgsresultater
- Går virkelig efter målet
- Han er rigtig god til at opbygge gode relationer til sine kunder og holde kunden om bord.
  
- Top resultat for tredje måned i træk - det siger alt - ikke sandt? !! Andre sælgere bør se og lære, hvordan det gøres af en ekspert
- Der er ingen tvivl om, at Thomas regelmæssigt når sine salgsmål
- Rimeligt god til hurtigt at få en fornemmelse af kundens behov
- Hårdt arbejdende
- Resultatorienteret
- Meget vedholdende i konstant forbedring af sine salgsresultater
- Vedholdenhed
- Går aldrig glip af en mulighed for at lukke et salg

## Kvalitative observationer

---

### Mulige udviklingsområder, der kan gøre dig mere effektiv i jobbet

Kommentarerne, samlet i dette afsnit, er noteret nøjagtigt som angivet af respondenterne. De er ikke på nogen måde blevet redigeret, understreget, prioriteret eller filtreret. Hvis nogle kommentarer synes at være dobbeltgængere, skyldes det, at samme kommentar er blevet anført af mere end en respondent.

Afgivne svar:

- Jeg er sikker på, at jeg må have nogle begrænsninger et eller andet sted, men er ikke sikker på, om de virkelig har indflydelse på min rolle som sælger. Jeg vil bruge lidt tid på at gå lidt dybere i disse personlige ting, når jeg synes mit salgsmål er nået. Før da, er der ikke grund til unødigt at spille tiden.
- Samarbejde
- Kundeservice
- Thomas er meget dygtig til at håndtere uventede problemer, men han er også nødt til at se på det store billede på længere sigt. En bedre håndtering af den strategiske planlægning og time management i al almindelighed, ville hjælpe. Nogle gange lægger han pres både på sig selv og sine omgivelser i situationer, der kunne være undgået, hvis han havde været bedre til organisering og planlægning.
- Thomas lader jævnligt små, men vigtige, detaljer glide gennem fingrene, hvilket efterlader rod som vi andre efterfølgende skal rydde op i. Et eksempel er admin. efter salget - han gennemfører salget men glemmer at sikre sig, at ordre-afdelingen gøres obs på kundespecifikke krav - der er faktisk plads på ordrebekræftelsen til den slags ting!! . Hvis nu Thomas kunne udfylde denne korrekt - ville meget besvær kunne undgås for os andre.
- Er ikke altid lige god til at dele information med os andre - og kundeoplæg bliver derfor ikke altid færdige til tiden.
- Det er frustrerende at samarbejde med Thomas - han er så disorganiseret og han får aldrig afleveret sine rapporter til tiden.
- Thomas er ikke altid super til at vurdere og undersøge kundens behov og forventninger. Det vil måske hjælpe at tænke lidt mere langsigtet
  
- Kundeservice
- Selvom Thomas opnår strålende individuelle resultater, er det nødvendigt at han forstår, at for at nå sin ambition omkring fremtidig salgsledelse, skal han fokusere på at opbygge relationer med de øvrige team medlemmer. Kun når dette er sket, vil han indse at de bedste resultater er dem du opnår ved hjælp af andre - og ikke kun ved hjælp af dig selv.
- Bedre intern kommunikation - så hele organisationen er klar over, hvad der aftales med kunden
- Holder sin ekspertise for sig selv - er ikke sikker på, om dette er bevidst eller skyldes at han bare ikke ser behovet for at dele sin viden med andre.
- Samarbejde
- Virker ikke altid lige organiseret og udskyder ofte tingene til sidste sekund. Dette påvirker resten af teamet, fordi han så presser os for alligevel at få tingene færdige til tiden. Hans papirarbejde er også ofte fyldt med fejl, hvilket igen betyder at vi spilder tiden med ting, der alligevel ender med at skulle laves om.

- Thomas har måske nok nået en hel del på det sidste, men det er sket på baggrund af indsats og bidrag fra de øvrige medlemmer af teamet. Han er ved at nå det punkt, hvor vi andre helst er fri for at have noget med ham at gøre. Hvis han til gengæld vil være mere villig til at give credit til dem, der skal ha' den, så vil han opleve en meget større grad af support fra de andre team medlemmer.
- Kundeservice

## Personlig udviklingsplan

---

### Noter dine udviklingsbehov og -mål.

Her kan du skitsere dine primære udviklingsmål, således som identificeret ved hjælp af denne 360-graders analyse.

Kompetence	
Udviklingsområde	
Hvordan opnå dette	
Hvornår	

Kompetence	
Udviklingsområde	
Hvordan opnå dette	
Hvornår	

Kompetence	
Udviklingsområde	
Hvordan opnå dette	
Hvornår	



# Appendix

## Score for hver af de 9 kompetencer

Forklaring af følgende tabeller

Hver kompetence er udspecificeret i de udsagn, du har modtaget feedback for.

Hvert udsagn viser fordelingen af scorer afgivet af dig selv, leder, kolleger, team, kunder og andre, alt efter kontekst. Respondenterne har, baseret på deres observationer, vurderet udsagnene som følger:

- 7 - Rigtigt godt (høj) - deltageren er enestående og kan anses for at være en rollemodel på dette område.
- 4 - Tilfredsstillende - deltageren lever op til en tilfredsstillende standard for vedkommendes rolle.
- 1 - Ikke så godt (lav) - deltageren behøver betydelig støtte eller udvikling på dette område.
- Ikke observeret/ikke relevant - deltageren har ikke haft mulighed for at demonstrere disse evner, eller det er ikke relevant for vedkommendes rolle. I de følgende tabeller hedder denne kolonne 'Ikke observeret'.

Hvert udsagn har opnået en gennemsnitlig score, ligesom hver kompetence har opnået en samlet gennemsnitlig score.

1. Såfremt 'ikke observeret/ikke relevant' er anvendt, medregnes dette udsagn ikke ved beregningen af den gennemsnitlige score.
2. Viser den gennemsnitlige score for hver respondentgruppe. Viser med én decimal.
3. Samlet gennemsnitlig score er den samlede, beregnede, vægtede gennemsnitlige score for hver respondentgruppe. Det venstre totalfelt viser samlet, gennemsnitlig score eksklusiv din egen besvarelse. Det højre totalfelt viser samlet, gennemsnitlig score inklusive din egen besvarelse.
4. Samlet score pr. kompetence beregnes ud fra et vægtet gennemsnit af udsagnene (2). Har alle deltagere markeret 'ikke observeret' ved udsagnet medregnes dette ikke i 'Samlet score pr. kompetence'.

Etablerer en overbevisende vision								
	Ikke observeret	Ikke så godt					Rigtig godt	
		1	2	3	4	5	6	7
Selv	1						1	
Leder								1
Respondenter	1	1						1

Interval Gennemsnit

0 to 7 4.0

Gns. rating - excl. delt. SELV

5.5

5.7

3

Excl. delt. selv

4.1

Inkl. delt. selv

3.9

Samlet rating pr. kompetencekategori

4

# Gennemslagskraft

Etablerer troværdighed hurtigt og nemt										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget							En hel del		
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1			3 to 4	6,0
Leder				1	1						3,5
Kolleger					2						4,0
Team				1		1		1			3 to 7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										4,2	4,6

Opbygger nemt relationer										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget							En hel del		
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv									1	4 to 5	7,0
Leder					2						4,0
Kolleger					1	1					4,5
Team					2		1				4 to 6
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										4,4	5,0

Tilstræber at skabe 'win-win' situationer										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget							En hel del		
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv									1	4 to 6	7,0
Leder					2						4,0
Kolleger					2						4,0
Team					2		1				4,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										4,2	4,9

Udviser entusiasme og engagement										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget							En hel del		
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv									1	5 to 6	7,0
Leder						1	1				5,5
Kolleger						1	1				5,5
Team							3				6,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										5,7	6,0

Opnår ry for pålidelighed										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget							En hel del		
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv									1	3 to 4	7,0
Leder				2							3,0
Kolleger				1	1						3,5
Team			1	2							2 to 3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										3,1	4,0

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      4,3      4,9

## Indflydelse på andre

Giver kunder en god følelse i forbindelse med køb									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder				1	1				3 to 4	3,5
Kolleger				1		1			3 to 5	4,0
Team					2	1			4 to 5	4,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,9	4,7

Forstår at sælge virksomhedens resultater									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder				1	1				3 to 4	3,5
Kolleger					1	1			4 to 5	4,5
Team						1	2		5 to 6	5,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,6	5,2

Håndterer effektivt kunders indvendinger og forbehold									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder					1	1			4 to 5	4,5
Kolleger						2				5,0
Team					1	1		1	4 to 7	5,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,9	5,2

Udviser selvsikkerhed									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder							1	1	6 to 7	6,5
Kolleger								2		7,0
Team						1		2	5 to 7	6,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									6,6	6,7

Øver aktiv indflydelse på kundens væsentlige beslutningstagere									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder					1	1			4 to 5	4,5
Kolleger					2					4,0
Team						2	1		5 to 6	5,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,6	5,2

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      4,9      5,4

# Kommunikation

Præciserer sin forståelse af kundens behov, krav og forventninger									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv								1		7,0
Leder			1	1					3 to 4	3,5
Kolleger			1	1					3 to 4	3,5
Team				2	1				4 to 5	4,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,8	4,6

Er en velformuleret kommunikator									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1			6,0
Leder				1	1				4 to 5	4,5
Kolleger				1		1			4 to 6	5,0
Team				1	1	1			4 to 6	5,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,8	5,1

Opfanger non-verbale signaler fra kunder									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv								1		7,0
Leder			2							3,0
Kolleger		1				1			2 to 5	3,5
Team				1	1			1	4 to 7	5,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,9	4,7

Kan formulere effektive skriftlige salgsoplæg									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv								1		7,0
Leder			1	1					3 to 4	3,5
Kolleger				1	1				4 to 5	4,5
Team			2		1				3 to 5	3,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,9	4,7

Lytter aktivt uden at afbryde									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1			6,0
Leder		1	1						2 to 3	2,5
Kolleger			1	1					3 to 4	3,5
Team		1		2					1 to 3	2,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,8	3,6

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      3,8      4,5

# Samarbejde

Inspirerer til engagement for at gøre teamet til en succes									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1		7,0	
Leder		1	1						2 to 3 2,5	
Kolleger		1	1						2 to 3 2,5	
Team		1	1		1				1 to 4 2,3	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,4	3,6

Deler velvilligt ekspertise og informationer									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1		6,0	
Leder	1	1							1,0	
Kolleger		1	1						2 to 3 2,5	
Team			3						3,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,2	3,1

Ansporer alle i organisationen til at se sig selv som del af en gruppe									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1		7,0	
Leder	1	1							1,0	
Kolleger		1	1						1 to 3 2,0	
Team		1	1	1					1 to 4 2,7	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									1,9	3,2

Tilbyder hjælp og støtte til alle team medlemmer									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1		6,0	
Leder		2							2,0	
Kolleger		1	1						2 to 3 2,5	
Team	1	1	1						1 to 3 2,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,2	3,1

Deler ros & anerkendelse for salgssucces med andre									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1		6,0	
Leder		2							1,0	
Kolleger			2						3,0	
Team		2	1						2 to 3 2,3	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,1	3,1

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      2,2      3,2

## Organisering / planlægning

Færdiggør administrative opgaver til tiden									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv						1			2 to 3	5,0
Leder			1	1						2,5
Kolleger				2						3,0
Team			3							2,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,5	3,1

Sikrer, at aftaler og forpligtelser overfor kunder indfries til tiden									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1		1 to 2	6,0
Leder		1	1							1,5
Kolleger				2						3,0
Team				3						3,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									2,5	3,4

Identificerer nemt nødvendige handlinger for at nå salgsmål									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1		4 to 7	6,0
Leder					1			1		5,5
Kolleger							2			6,0
Team				2			1			4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									5,2	5,4

Overvåger at salgsmålet nås									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1	3 to 6	7,0
Leder				1			1			4,5
Kolleger						2				5,0
Team				1		1	1			4,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,7	5,3

Opstiller udfordrende, men realistiske mål									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1	3 to 4	7,0
Leder				1	1					3,5
Kolleger						2				5,0
Team				1		1	1			4,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,4	5,0

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      3,9      4,4

## Drive / Fremdrift

Demonstrerer vedholdenhed i vanskelige situationer									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder						1	1		5 to 6	5,5
Kolleger					1	1			4 to 5	4,5
Team						1	1	1	5 to 7	6,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>5,3</b>	<b>5,8</b>

Bevarer fokus under pres									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder						1	1		5 to 6	5,5
Kolleger							1	1	6 to 7	6,5
Team				1			1	1	3 to 7	5,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>5,8</b>	<b>6,1</b>

Udviser drive og målrettedhed									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder					1			1	4 to 7	5,5
Kolleger						1	1		5 to 6	5,5
Team							3			6,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>5,7</b>	<b>5,8</b>

Er fokuseret på resultater									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder								2		7,0
Kolleger							1	1	6 to 7	6,5
Team						1	2		5 to 6	5,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>6,4</b>	<b>6,5</b>

Identificerer nye forretningsmuligheder									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder					1		1		4 to 6	5,0
Kolleger						1	1		5 to 6	5,5
Team					1		1	1	4 to 7	5,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>5,4</b>	<b>5,8</b>

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      **5,7**      **6,0**

# Forretningssans

Binder eksterne og interne kunder sammen til en helhed									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1			6,0	
Leder		1	1						2 to 3 2,5	
Kolleger			1	1					3 to 4 3,5	
Team				2			1		4 to 7 5,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,7	4,2

Sikrer 'up to date' information om kunder og konkurrenter									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1		7,0	
Leder				1	1				4 to 5 4,5	
Kolleger				1		1			4 to 6 5,0	
Team				1	1	1			4 to 6 5,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,8	5,4

Tager en kalkuleret risiko, når kommercielle beslutninger skal tages									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1			6,0	
Leder			1		1				3 to 5 4,0	
Kolleger					1	1			5 to 6 5,5	
Team	1		1	1					3 to 4 3,5	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,3	4,8

Indser behovet for kontinuerlig forbedring af produkter og serviceydelser									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1			6,0	
Leder		1		1					2 to 4 3,0	
Kolleger				2					4,0	
Team		1	1		1				2 to 5 3,3	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,4	4,1

Forstår at udnytte konkurrenters svagheder									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1			6,0	
Leder	1							1	7,0	
Kolleger				1		1			4 to 6 5,0	
Team					1	1	1		5 to 7 6,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									6,0	6,0

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      4,5      4,9

## Professionel dygtighed

Søger hele tiden at forbedre sin ekspertise									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder				1	1				3 to 4	3,5
Kolleger					2					4,0
Team			1		2				2 to 4	3,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>3,6</b>	<b>4,5</b>

Udviser dyb indsigt i produkterne									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder				1		1			3 to 5	4,0
Kolleger				1	1				3 to 4	3,5
Team				3						3,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>3,5</b>	<b>4,1</b>

Søger kundeleads fra et varierende antal kilder									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder					1		1		4 to 6	5,0
Kolleger						1	1		5 to 6	5,5
Team					1	1		1	4 to 7	5,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>5,3</b>	<b>5,7</b>

Accepterer konstruktiv feedback på en positiv måde									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder		1			1				1 to 4	2,5
Kolleger			1		1				2 to 4	3,0
Team			1	1			1		2 to 6	3,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>3,1</b>	<b>3,8</b>

Bevidst om muligheder for at lukke et salg									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv								1		7,0
Leder								2		7,0
Kolleger							2			6,0
Team							3			6,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									<b>6,3</b>	<b>6,5</b>

Excl. dig selv      Incl. dig selv  
**Samlet score pr. kompetence**      **4,4**      **4,9**

# Kundefokus

Opbygger partnerskab med kunden									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv								1		7,0
Leder		1	1						2 to 3	2,5
Kolleger			1	1					3 to 4	3,5
Team			1	2					3 to 4	3,7
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,2	4,2

Opnår kunders tillid og respekt									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv								1		7,0
Leder				2						4,0
Kolleger			1		1				3 to 5	4,0
Team			2			1			3 to 6	4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,0	4,8

Sikrer, at kundebehov forbliver en prioritet, blandt alle øvrige kommercielle parametre									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1			6,0
Leder			1		1				3 to 5	4,0
Kolleger					2					5,0
Team			1				1	1	3 to 7	5,3
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,8	5,1

Søger proaktivt feedback fra kunder									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv					1					5,0
Leder		1	1						1 to 3	2,0
Kolleger	1				1					5,0
Team		1		1		1			2 to 6	4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,7	4,0

Udviser fleksibilitet overfor kundebehov									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv							1			6,0
Leder			2							3,0
Kolleger				2						4,0
Team			1	1	1				3 to 5	4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,7	4,2

Excl. dig selv      Incl. dig selv

**Samlet score pr. kompetence**      3,9      4,4

## Yderligere information

---

### Introduktion af Thomas International

I løbet af de sidste 25 år er Thomas International blevet en global leverandør af objektive ledelsessystemer og forretningsværktøjer, der hjælper virksomheder med at rekruttere, bevare, udvikle og uddanne deres medarbejdere. Årligt udfører vi mere end en million analyser og tests for vore kunder. Vi har kontorer i mere end 60 lande og vores adfærdsanalyse er tilgængelig på mere end 60 sprog.

Vi giver dig de nødvendige værktøjer til at motivere, stimulere og opmuntre medarbejdere i din organisation ved at øge den personlige selverkendelse, selvfølelse og selvtillid.

Thomas systemet giver nøjagtige, ægte og objektive vurderinger, der sætter arbejdsgiveren i stand til at forstå og udvikle medarbejderens fulde potentiale. Vi forsyner HR-folk og ledere med værktøjer og uddannelse til at motivere, engagere og coache medarbejderne.

### Thomas360

Thomas International byder altid feedback omkring stil og indhold i rapporten velkommen.

Thomas360 vedligeholdes af Thomas International. Har du brug for support, bedes du kontakte den person, der har igangsat selve 360 feedback analysen, som derefter kan tage kontakt til Thomas International.

Thomas International  
Harris House  
17 West Street  
Marlow  
Buckinghamshire  
SL7 2LS  
United Kingdom

Tel No: +44 (0)1628 475 366

Email: [support@thomas.co.uk](mailto:support@thomas.co.uk)

Web: [www.thomasinternational.net](http://www.thomasinternational.net)