



360 Graders Feedback rapport

2. juni 2009

Thomasine Thomasen

Thomas360 Lederskab

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	1	1
Kolleger	2	2
Team	2	2
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:

- Visionær
- Drive / Fremdrift
- Gennemslagskraft
- Forretningssans
- Indflydelse på andre
- Kommunikation
- Problemløsning
- Organisering / planlægning
- Samarbejde

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.

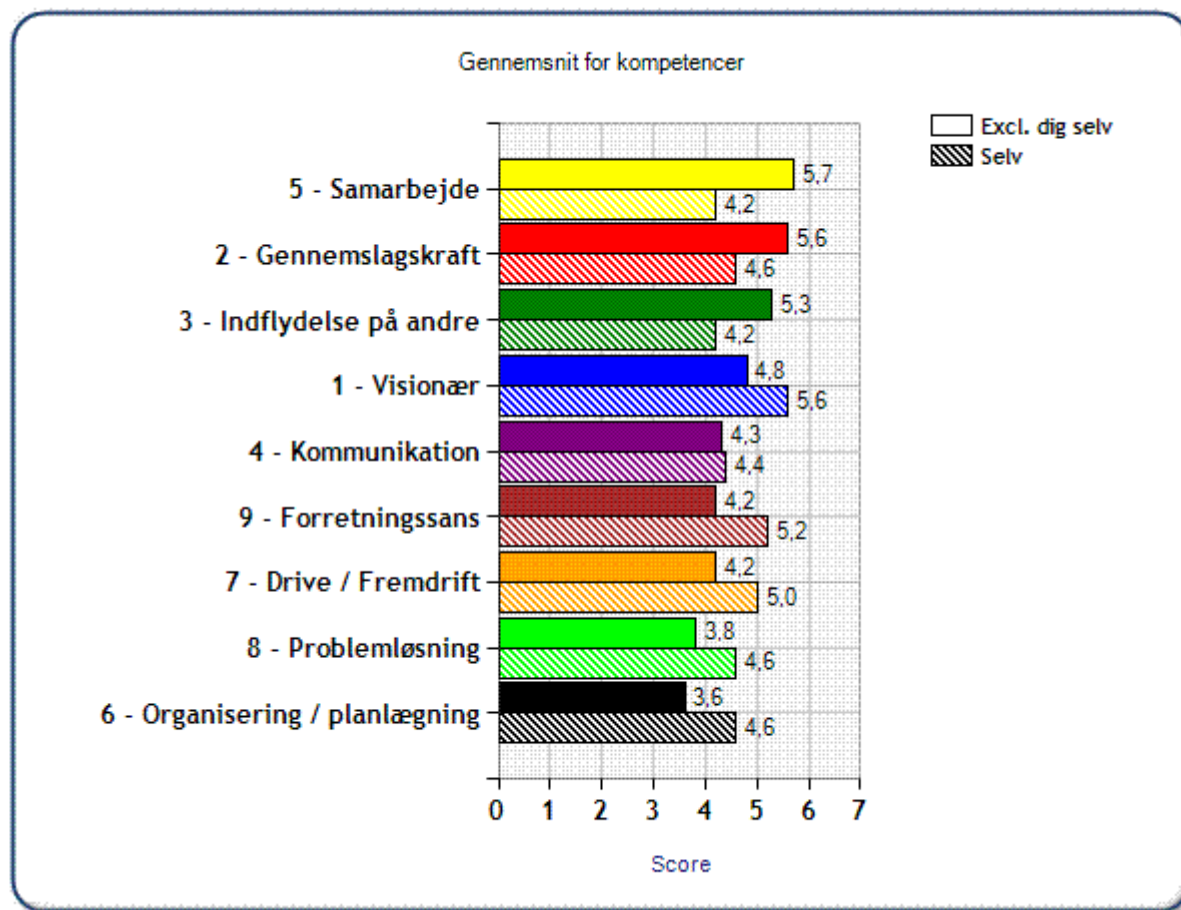
Formålet med 360-grader feedback

- 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.

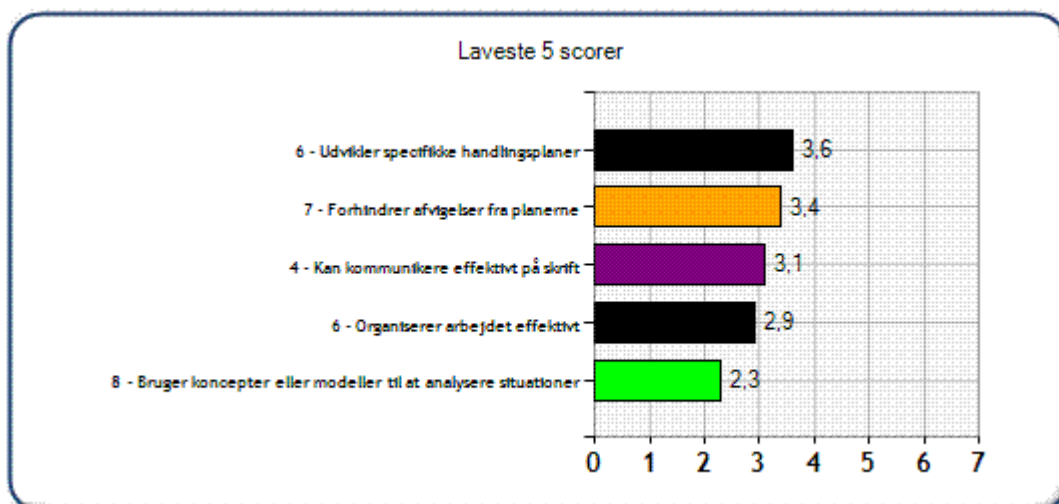
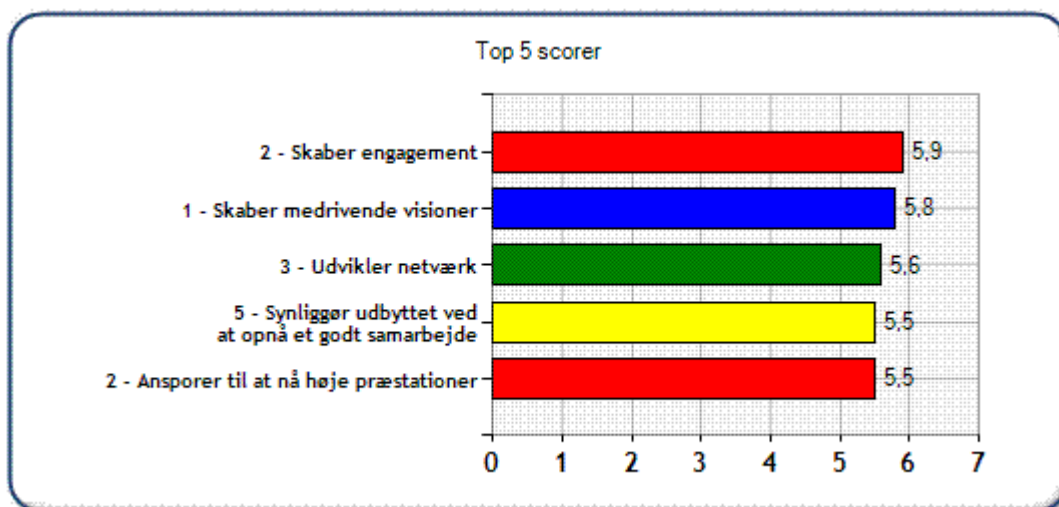
Rapporten er en kompilering af alle de besvarelser, dine respondenter har afgivet.

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 - Visionær | ■ 6 - Organisering / planlægning |
| ■ 2 - Gennemslagskraft | ■ 7 - Drive / Fremdrift |
| ■ 3 - Indflydelse på andre | ■ 8 - Problemløsning |
| ■ 4 - Kommunikation | ■ 9 - Forretningssans |
| ■ 5 - Samarbejde | |

Prioritering af kompetencerne

Tabellen viser, hvordan henholdsvis 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.	
Samarbejde	1	6	1	2	2,6	5,7
Organisering / planlægning	3	2	4	1	2,8	3,6
Problemløsning	4	1	4	3	3,3	3,8
Kommunikation	5	3	2	5	3,9	4,3
Indflydelse på andre	2	4	7	6	4,8	5,3
Gennemslagskraft	7	5	4	6	5,9	5,6
Forretningssans	9	7	3	4	6,3	4,2
Visionær	6	8	9	9	7,6	4,8
Drive / Fremdrift	8	9	8	8	8,0	4,2

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:

- God og dygtig motivator
- Holder altid sit team godt informeret. Sørger hele tiden for, at alle er godt informeret omkring nye udviklinger i organisationen - og hvordan disse måske vil påvirke vort område.
- Meget social. God lytter. Dygtig til at motivere og engagere sit team.
- Leder sit team rigtigt godt. Nye teammedlemmer integreres hurtigt.
- Formodentlig den allerbedste teamleder i hele organisationen - set fra et team medlems synspunkt
- Får det bedste ud af sit team - også under vanskelige omstændigheder. Loyal overfor sine medarbejdere. Sørger altid for at rose, når der er grund til det. Det er sket et par gange, at et par team medlemmer ikke leverede - og der tog hun fuldt ansvar for miseren.

- Behandler sit team retfærdigt. Kender hver persons individuelle styrker.
- Dygtig team builder - sikrer sig altid at alle er involveret og bidrager til projektet
- Kommunikerer med mange forskellige mennesker, og er i stand til at justere sin kommunikationsstil i forhold til personen.
- Behandler sit team retfærdigt. Er yderst villig til at dele sin viden med sine kolleger / medarbejdere.
- Det er en stor fornøjelse at arbejde sammen med Thomasine. Jeg er ikke bleg for at indrømme, at mine sociale færdigheder er blevet betydeligt forbedret, siden jeg er begyndt at arbejde i hendes team. Blot ved at observere hvordan hun gør.
- Arbejder meget hårdt. Ser kun ud til at leve for sit arbejde - er sikkert godt for firmaet, men måske ikke for hende. Arbejder formodentligt for hårdt - burde måske i stedet arbejde 'smartere' (planlægge bedre).

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:

- Kan måske gøre information lidt mere konkret, afgivet i bedre tid - og med længere tidsfrister.
- Ved indkaldelse til interne møder, kan det være hensigtsmæssigt, at gøre dette i lidt bedre tid. Og når hun deltager i eksterne møder, ville det være rart med en opdatering af hendes kalender, så vi andre kan se, hvor - hvornår hun er tilbage.
- Thomasine har tydeligvis det store overblik og er rigtig god til at motivere sit team til at nå målene - men er ikke helt sikker på, om hun har styr på detaljerne! Som oftest kompenserer hendes team for dette, som i parentes synes hun er en fantastisk teamleder, men det kan nogle gange være svært at dække over de ting hun ind imellem overser - hvilket nogle gange kan underminere de præstationer, som teamet iverigt opnå.
- Driver mig til vanvid en gang i mellem. Vi kørte 200 km til et møde - blot for at konstatere, at mødet først var aftalt til næste dag!
- Thomasine er ikke verdens mest organiserede person. Hun kunne virkelig have gavn af en kollega med stærke organisatoriske færdigheder. Lidt indsigt i projekt management ville måske hjælpe.
- Mere relevant planlægning og organisering af arbejdet

- Har et noget rodet skrivebord. Kan måske være en refleksion af hendes generelle indstilling omkring organisering/planlægning. Kan betyde at der anvendes mere tid en nødvendigt på at få det store overblik.
- Time management!!!! - Dette ville helt sikkert hjælpe. Hun er en dygtig person, men kommer næsten altid for sent til møderne. Det er ligefrem en stående vittighed.
- Hun bruger megen tid på at supportere andre. Det ville måske være en god ide, at bruge noget af denne tid på sit eget papirarbejde - fremfor på andres
- Burde måske deltage i et kursus omkring organisering og planlægning - men ville formodentligt få svært ved at finde tiden til det.
- Hun får ikke altid afleveret tingene inden for deadline, hvilket er en stor skam, eftersom hun er fantastisk til sit arbejde, iverigt
- Større opmærksomhed omkring bedre administration.

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

Samlet rating pr. kompetencekategori

Excl. delt. selv

4.1

Inkl. delt. selv

3.9

Visionær

Viser målrettedhed i virkeliggørelsen af visioner									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder						1				5,0
Kolleger						1	1		5 to 6	5,5
Team					1	1			4 to 5	4,5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									5,0	5,2

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

Er villig til at påtage sig personlig risiko for at virkeliggøre en vision									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder						1				5,0
Kolleger					1	1			4 to 5	4,5
Team					1	1			4 to 5	4,5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,7	5,0

Anvender en kommunikationsstil, der er afpasset efter konkrete behov									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder	1									0
Kolleger				1		1			3 to 5	4,0
Team					1		1		4 to 6	5,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,5	5,0

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

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 4,8 5,0

Gennemslagskraft

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

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

Skaber engagement									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder							1			6,0
Kolleger							2			6,0
Team						1	1		5 to 6	5,5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									5,8	5,9

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

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

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 5,6 5,3

Indflydelse på andre

Holder relevante parter informeret og 'up to date'									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv					1					4,0
Leder						1				5,0
Kolleger				1	1				3 to 4	3,5
Team				2						3,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,8	3,9

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

Deler åbent sin ekspertise og informationer									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv					1					4,0
Leder						1				5,0
Kolleger						2				5,0
Team						1	1		5 to 6	5,5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									5,2	4,9

Formår at opnå samarbejde fra andre									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv					1					4,0
Leder							1			6,0
Kolleger						1	1		5 to 6	5,5
Team						1		1	5 to 7	6,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									5,8	5,4

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

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 5,3 5,0

Kommunikation

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

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

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

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

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

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

Samarbejde

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

Sørger for åben anerkendelse af teammedlemmers bidrag									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv				1					4,0	
Leder						1			6,0	
Kolleger						2			6,0	
Team					1		1		5 to 7 6,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									6,0	5,5

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

Synliggør udbyttet ved at opnå et godt samarbejde									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv				1					4,0	
Leder						1			6,0	
Kolleger						2			6,0	
Team						2			6,0	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									6,0	5,5

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

Excl. dig selv Incl. dig selv

Samlet score pr. kompetence 5,7 5,3

Organisering / planlægning

Opstiller udfordrende, men realistiske mål									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv							1			6,0
Leder					1					4,0
Kolleger					1	1			4 to 5	4,5
Team					1	1			4 to 5	4,5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,3	4,8

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

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

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

Måler systematisk resultater fra eget ansvarsområde									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv						1				5,0
Leder					1					4,0
Kolleger			1	1					2 to 3	2,5
Team				2						3,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,2	3,6

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 3,6 3,9

Drive / Fremdrift

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

Tager initiativ til at undgå forhindringer									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv					1				5,0	
Leder			1						3,0	
Kolleger				2					4,0	
Team			1	1					3 to 4 3,5	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,5	3,9

Er fokuseret på resultater									Spredning	Gennemsnit
Ikke observeret 0	Ikke meget				En hel del					
	1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1			6,0	
Leder				1					4,0	
Kolleger				2					4,0	
Team					1	1			5 to 6 5,5	
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,5	4,9

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

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

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 4,2 4,4

Problemløsning

Kan nemt skelne mellem relevant og irrelevant information										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1					
Leder					1						
Kolleger				1	1						
Team				1	1						
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										3,7	4,0

Identificerer mønstre & sammenhænge ud fra informationer og begivenheder										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv					1						
Leder	1										
Kolleger				1	1						
Team				1	1						
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										3,5	3,7

Bruger koncepter eller modeller til at analysere situationer										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv					1						
Leder	1										
Kolleger	1	1									
Team	1		1								
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										1,5	2,3

Udvikler kreative løsninger på problemer										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1					
Leder							1				
Kolleger						1	1				
Team					1		1				
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										5,5	5,4

Søger information fra forskellige kilder										Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del				
		1	2	3	4	5	6	7			
Selv						1					
Leder	1										
Kolleger						2					
Team					1	1					
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)										4,8	4,8

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 3,8 4,0

Forretningssans

Forstår hvordan eget ansvarsområde indgår i organisationens samlede helhed									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv						1				5,0
Leder						1				5,0
Kolleger					2					4,0
Team					2					4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,3	4,5

Forstår organisationens position på markedet eller i omverdenen									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv						1				5,0
Leder					1					4,0
Kolleger				1	1					3 to 4
Team					2					4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									3,8	4,1

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					4,0
Kolleger					2					4,0
Team					1	1				4 to 5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,2	4,6

Søger aktivt feedback, med henblik på at øge forretningsresultaterne									Spredning	Gennemsnit
	Ikke observeret 0	Ikke meget					En hel del			
		1	2	3	4	5	6	7		
Selv						1				5,0
Leder					1					4,0
Kolleger					2					4,0
Team	1				1					4,0
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,0	4,2

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				5,0
Leder						1				5,0
Kolleger					1	1				4 to 5
Team					1	1				4 to 5
Samlet, gennemsnitlig score (excl. egen besvarelse)									4,7	4,8

Excl. dig selv Incl. dig selv
Samlet score pr. kompetence 4,2 4,5

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

Web: www.thomasinternational.net