****

**Fortroligt**

CV IPMA Agile Leadership Certificering 2024

Navn: **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Søger om certificeringsniveau: **B**

CV

Det anbefales at fjerne overskydende rækker, når skemaerne i CV’et er udfyldt.

Udfyld kun en mailadresse herunder. Vi anbefaler at du anvender **din private mailadresse**, så har vi nemmere ved at holde kontakten.

**Kandidaten**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Navn:** |  | FOTO*(indsæt**foto)* |
| **Telefon:** |  | **Mobil:** |  | **Fødselsår:** |  |
| **E-mail arb:** |  | **E-mail privat:** |  |

**CV-Selvvurdering**

|  |
| --- |
| Jeg ansøger hermed om at blive IPMA Certificeret® på det angivne Niveau, idet jeg på baggrund af den foretagne selvvurdering erklærer, at jeg lever op til de stillede krav hvad angår erfaring og kompetencer. Jeg accepterer desuden og vil leve op til det kodeks for IPMA Certificerede som fremgår af Certificeringsguiden. Jeg accepterer desuden, at alle oplysninger som bruges ved IPMA-certificeringen, må anvendes af IPMA-certificeringsorganisationen i Danmark, der står inde for at oplysningerne behandles fortroligt og gemmes i 6 år. |
| Dato: | Underskrift: *(indsæt signatur)* |

**Anvendelse af mine persondata**

|  |
| --- |
| Jeg giver tilladelse til at mine persondata anvendes af Dansk Projektledelse og IPMA-certificeringsorganisationen i Danmark til brug for udsendelse af informationer og relevante nyheder.🞏 Hvis du giver tilladelse, anføres dette ved at sætte kryds i dette felt🞏 Hvis du **IKKE** giver tilladelse, anføres dette ved at sætte kryds i dette felt |
| Dato: | Underskrift: *(indsæt signatur)* |

**Publicering**

|  |
| --- |
| Hvis et Certifikat bliver tildelt, vil dette blive oplyst i Dansk Projektledelses tidsskrift. Desuden vil den certificeredes navn og firma blive publiceret på IPMA.world i 5 år.🞏 Hvis du som certificeret ønsker at blive publiceret, anføres dette ved at sætte kryds i dette felt🞏 Hvis du som certificeret **IKKE** ønsker at blive publiceret, anføres dette ved at sætte kryds i dette felt |
| Dato: | Underskrift: *(indsæt signatur)* |

**Begrundelse**

Hvorfor ønsker du at blive certificeret. Forventet omfang er 100-200 ord.

|  |
| --- |
|  |

**Videregående uddannelse – seneste øverst**

Udvid tabellen efter behov

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Periode:** År | **Institution:** | **Betegnelse:** |
| Fra | Til |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Virksomhed/organisation hvor jeg i dag er ansat**

|  |  |
| --- | --- |
| **Navn:** |  |
| **Adresse:** |  |

**Karriereforløb – seneste øverst**

Udvid tabellen efter behov. Seneste ansættelsesforhold øverst. Hvis du har ændret funktion i en virksomhed, bruges en ny linje i skemaet. Hvis du har haft orlov eller sabbatperioder angives dette.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Periode:**  | **Virksomhed:**Ved skift af funktion indsættes ny række | **Funktion/ansvar:**Kort beskrivelse gerne beskrivelse af Agile roller og ansvar – på op til tre linjer pr. periode |
| FraÅÅ/MM | TilÅÅ/MM |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

**Kompetenceudvikling i en Agile kontekst- seneste øverst**

Kurser/seminarer/konferencer/netværk, f.eks. Scrum, SAFe eller anden relevant Kompetenceudvikling. Udvid tabellen efter behov. Nummerering benyttes ved selvvurdering. Inklusive interne arrangementer.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.:** | **Årstal:** | **Antal****Dage:** |  **Betegnelse/udbyder:** | **Tre udsagn om anvendte udbytter:**Maksimum to linjer pr. udbytte |
| K1 |  |  |  |  |
| K2 |  |  |  |  |
| K3 |  |  |  |  |
| K4 |  |  |  |  |
| K5 |  |  |  |  |
| K6 |  |  |  |  |
| **Dage i alt:** |  |  |  |

**Litteratur om Agil ledelse og anden relevant litteratur – seneste øverst**

Selvstudier/podcast/video/blogs. Inklusive interne dokumenter/retningslinjer.

Udvid tabellen efter behov– Nummerering benyttes ved selvvurdering.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nr.:** | **Læst:**År | **Titel og forfatter:** | **Tre udsagn om** **anvendte udbytter:**Maksimum to linjer pr. udbytte |
| L1 |  |  |  |
| L2 |  |  |  |
| L3 |  |  |  |
| L4 |  |  |  |
| L5 |  |  |  |
| L6 |  |  |  |

**Egne relevante foredrag, indlæg, kurser osv.**

Udvid tabellen efter behov– Nummerering benyttes ved selvvurdering

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **År:** | **Titel på arrangement** | **Arrangement/arrangør** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Andre relevante certificeringer**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **År:** | **Ordning/Niveau** | **Seneste re-certificering**  |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Referencepersoner**

Vælg referencepersoner som har **indsigt i din ledelsesindsats**. Referencepersonerne svarer fortroligt til assessorerne, så assessorerne oplyser ikke direkte til dig, hvad referencepersonerne har fortalt. Referencepersonerne må **ikke** være IPMA-assessor.

**Første referenceperson**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Navn:** |  | **Firma:** |  |
| **Mobil:** |  | **E-mail:** |  |
| **Beskrivelse af relation:** |  | **Kender især til udviklings-****aktivitet: \*** |  |

**Anden referenceperson**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Navn:** |  | **Firma:** |  |
| **Mobil:** |  | **E-mail:** |  |
| **Beskrivelse af relation:** |  | **Kender især til udviklings-****aktivitet: \*** |  |

\* Anfør nummer

**Sparringspartner**

Vi anbefaler at du anvender en sparringspartner undervejs i certificeringsprocessen, - men det er ikke et formelt krav. **Vælg en som har oplevet dig i en agil kontekst.** Det er ikke noget krav at sparringspartner kender til IPMA-certificeringen. Sparringspartner må **ikke** være medlem af IPMA assessorkorpset. Sparringspartner må heller **ikke** være en af dine referencepersoner**. Marker med X om sparringspartner er anvendt eller ej.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Anvendt sparringspartner** |  | **Ikke anvendt sparringspartner** |  |

|  |
| --- |
| Omfang af art af agile erfaringer |

Udvid tabellen efter behov. Højst 12 mandmåneder ledelseserfaring pr. år. På B-niveau bør erfaringen optjenes inden for 8 år, - men op til 12 år kan accepteres (barsel, orlov, linjeledelse). Beskriv omfanget af den del af udviklingsaktiviteten du var ansvarlig for. Det forventes ikke, at du tæller timer fra et tidsregistreringssystem, angiv i stedet et kvalificeret skøn.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Udviklingsaktivitets nr.** | Agile udviklings aktiviteter listes med det seneste først**Det formelle** **navn** **–** med tilføjelse af op til tre linjer omformål/indhold ift. Agile setup og din rolle | **Virksomhed, hvor ansat + andre involverede virksomheder****Op til tre linjer pr. udviklingsaktivitet** | **Start- og slut-tidspunkt** | **Din Rolle** | **Grad af kompleksitet** | **Antal måneder i Agil ledelse og medvirkende deltagelse**  |
| **Start****ÅÅ/MM** | **Slut****ÅÅ/MM** |  |  |  |
| U1 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U2 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U3 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U4 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U5 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U6 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U7 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U8 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| U9 |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |
| LED = LedendeUDF = Udførende | LED: mandmdr. | Kompl. (10-15): |  | Md. |
| LED: mandmdr. | Kompl. (16-24): |  | Md. |
| LED: mandmdr. | Kompl. (25-31): |  | Md. |
| LED: mandmdr. | Kompl. (32-40): |  | Md. |
| LED: mandmdr. | **I alt:** |  | Md. |
| *UDF mandmdr.* | ***I alt:***  |  | *Md.* |

|  |
| --- |
| Fordeling af egne mandmåneder pr. år |
|  | Fordel udviklingsaktiviteterne fra ”Omfang og art af agile erfaringer” pr. kalenderår. |
| **Udviklingsaktivitets nr.** | Udviklingsaktiviteterne listes i samme rækkefølge som på ”Omfang og art af erfaringer” | Overfør mdr. fra skemaet på forrige tabel |  | **LED / UDF mandmåneder** |
| **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** | **2018** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** |
| U1. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U2. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U3. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U4. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U5. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U6. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U7. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U8. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| U9. |  | LED: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| UDF: |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **I alt LED:**  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **I alt UDF:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Total LED+UDF:** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| Beskrivelse af den krævede erfaring |

Nærmere beskrivelse af de agile udviklingsaktiviteter du har ledet, for at optjene den erfaring der kræves på dette niveau. Kopier og gentag nedenstående skema samt kompleksitetsvurdering indtil de krævede LED-måneder er opnået. Vi opfordrer derudover til, at du udvider beskrivelsen med yderligere nogle måneders erfaring (op til 65 måneder), men det er ikke noget krav.

Kopier linjen fra “Omfang og art af agile ledelseserfaringer”.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| U? |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |

|  |
| --- |
| **Beskriv hovedleverancerne:** |
| **Kort beskrivelse af virksomheden du udførte udviklingsaktiviteten for:** |
| **Beskriv det organisatoriske setup, tegn gerne med både eksterne og interne interessenter med tydelig angivelse af din rolle:** |
| **Beskriv omfanget af ressourcer over tid i den del af udviklingsaktiviteten du havde ansvaret for:** |

**Karakterisering af ledelseskompleksitet**

Fokuser på den ledelsesmæssige kompleksitet.

Scorer mellem 10 til og med 15 svarer til et ”ikke komplekst”.

Scorer fra og med 16 til og med 24 svarer til et ”mindre komplekst”.

Scorer fra og med 25 til og med 31 svarer til et ”komplekst”.

Scorer fra og med 32 til og med 40 svarer til et ”meget komplekst”.

Skriv en kort og præcis verificering af din score for alle 10 parametre.

|  |
| --- |
| Karakterisering af ledelseskompleksitet |
|  | **Vurdering af kompleksitet** |  | **Verificering** |
|  **Karakterisering:** | **Beskrivelse af lav kompleksitet** | **1** | **2** | **3** | **4** | **Beskrivelse af høj kompleksitet** |
| **Stabilitet** |
| **1. Formål og mål** | Stor grad af enighed i organisationen.  |  |  |  |  | Mange forskellige og konfliktende interesser. |  |
| **2. Processer, metoder og værktøjer** | Høj agil modenhed. Velkendte og veldefinerede processer, metoder og værktøjer.  |  |  |  |  | Lav modenhed. Processer, metoder og værktøjer og rapporteringskrav er ikke fastlagt.  |  |
| **3. Issues og risici** | Få problemer og forhindringer. |  |  |  |  | Alvorlige og hyppige problemer. |  |
| **Organisation** |
| **4. Ressourcer** | Få mandmåneders indsats.Bemanding og økonomi er tilgængelig. Stabil allokering. |  |  |  |  | Mange årsværks indsats. Uklar ressource tilgængelighed. Flere teams.Mange og skiftende teammedlemmer. |  |
| **5. Strategi og interessenter** | Stort set ingen påvirkning fra strategi og interessegrupper.  |  |  |  |  | Strategisk og påvirket af store interessemodsætninger. |  |
| **6. Organisationen**  | Lille virksomhed / organisation med få teams. |  |  |  |  | Stor organisation med mange teams. |  |
| **7. Kultur og værdier** | Fysisk placering tæt på hinanden. Ensartet kulturel baggrund. |  |  |  |  | Stor afstand – forskellige tidszoner. Mange forskellige kulturer. |  |
| **Ledelse** |
| **8. Samarbejde** | High performing team som har let ved samarbejde. |  |  |  |  | Suboptimering. Konfliktfyldt samarbejde. |  |
| **9. Forudsigelighed**  | Alle elementer af løsningen er kendte og beskrevet. |  |  |  |  | Mange elementer af løsningen er nye eller ukendte. |  |
| **10. Koordine-ringsbehov** | Få grænseflader til andre enheder. |  |  |  |  | Mange grænseflader. Stort behov for koordinering og opfølgning. |  |
| **Konklusion af ledelseskompleksitet** |
| Summen af alle 10 parametre |  |  |

Gentag elementerne i ”Beskrivelse af den krævede erfaring” indtil mindst 60 måneders erfaring fra udviklingsaktiviteter er dokumenteret.

Du skal skrive 6 ledelsesudfordringer fra **en af dine udviklingsaktiviteter** - du vælger selv, hvilken du vil anvende fra din detaljerede beskrivelse. Vi opfordrer dig til at vælge forskellige ledelsesudfordringer som knytter sig til forskellige kompetenceelementer inden for Perspective, People og Practice i ”IPMA Reference Guide ICB4 in an Agile World”.

|  |  |
| --- | --- |
| **Beskriv ledelsesudfordringer** (seks udfordringer i alt) \*) Kun to elementer fra pr. felt | **Elementer fra ICB4 Agile: \*)** |
| **1. Ledelsesudfordring:** (Hvad var den ledelsesmæssige udfordring?) |  |
| Ledelsesinitiativer: (Hvad gjorde DU for at løse udfordringen?) |  |
| Ledelsesresultater: (Hvad blev resultatet af initiativet?)   |  |
| Ledelseslæring: (Hvilke erfaringer kan uddrages fra processen? Og hvordan er de anvendt senere?) |  |
|  |  |
| **2. Ledelsesudfordring:** |  |
| Ledelsesinitiativer:  |  |
| Ledelsesresultater: |  |
| Ledelseslæring: |  |
|  |  |
| **3. Ledelsesudfordring:** |  |
| Ledelsesinitiativer: |  |
| Ledelsesresultater: |  |
| Ledelseslæring: |  |
|  |  |
| **4. Ledelsesudfordring:** |  |
| Ledelsesinitiativer: |  |
| Ledelsesresultater: |  |
| Ledelseslæring: |  |
|  |  |
| **5. Ledelsesudfordring:** |  |
| Ledelsesinitiativer: |  |
| Ledelsesresultater: |  |
| Ledelseslæring: |  |
|  |  |
| **6. Ledelsesudfordring:** |  |
| Ledelsesinitiativer: |  |
| Ledelsesresultater: |  |
| Ledelseslæring: |  |

|  |
| --- |
| Stærkeste og svageste sider |
| Udfyldt skema forsøges begrænset til én A4-side. Forsøg at underbygge nogle af dine høje scorer fra selvvurderingen med de kompetencer, som understøtter din score inden for Perspective, People og Practice i ”IPMA Reference Guide ICB4 in an Agile World”. |
|  |
| **Stærkeste:** | **Et eller 2 kompetence elementer** |
| **1. Beskrivelse:** |  |
| **2. Beskrivelse:** |  |
| **3. Beskrivelse:** |  |
| **4. Beskrivelse:** |  |
| **Svageste:** |  |
| **1. Beskrivelse**: |  |
| Initiativer til kompensering: |  |
| Planer for udvikling: |  |
| **2. Beskrivelse**: |  |
| Initiativer til kompensering: |  |
| Planer for udvikling: |  |
| **3. Beskrivelse**: |  |
| Initiativer til kompensering: |  |
| Planer for udvikling: |  |
| **4. Beskrivelse**: |  |
| Initiativer til kompensering: |  |
| Planer for udvikling: |  |

Vælg en kompleks udviklingsaktivitet (mindst 25 i kompleksitet), som du er/var leder af. Det **må højst være 5 år** gammelt. Vælg en afsluttet udviklingsaktivitet eller en afsluttet del af denne. Vælg en **udfordrende** udviklingsaktivitet, - en du har lært af. Det er ikke noget krav, at du har adgang til materiale vedr. denne udviklingsaktivitet PPP, - men det kan være en hjælp for dig. Det må **ikke** være den udviklingsaktivitet du har brugt til ledelsesudfordringer. Omfang er ca. en side.

Kopier linjen fra omfang og art af agile erfaringer.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| U? |  |  |  |  |  |  | LED: |
| UDF: |

|  |
| --- |
| Beskrivelse af forslag til case rapport |
|  |  |
| **Nærmere beskrivelse af udviklingsaktiviteten inkl. Din egen rolle, interessenter og mål:** |
|  |
| **Udviklingsaktivitetens karakteristik**: |
|  |
| **Ledelsesudfordringer:** Beskriv 8 – 10 udfordringer. Beskriv hvorfor det var udfordrende. Vælg varierende udfordringer |
| 1 |  |
| 2 |  |
| 3 |  |
| 4 |  |
| 5 |  |
| 6 |  |
| 7 |  |
| 8 |  |
| 9 |  |
| 10 |  |

|  |
| --- |
| Historik (Intern log over ændringer) |
| **Dato** | **Navn** | **Side** | **Forklaring** |
| 12.04.2019 | AKJ | Alle | Første version |
| 28.10.2020 | AKJ | Alle  | Hjælpetekster |
| 11.11.2021 | AKJ | Alle | Footer og forside |
| 24.11.2023 | AKJ | Alle | Review og klargør til 2024 |