

360° feedback rapportage voor de heer J.A. Smit van Jansen & Co

11 februari 2005



Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Totaaloverzicht	2
3	Analyse per competentie	3
	3.1 Analyseren	3
	3.2 Doel- & resultaatgericht	4
	3.3 Klant- & servicegericht	5
	3.4 Leiderschap	6
	3.5 Samenwerken	7
	3.6 Communiceren	8
4	Feedback	9
5	Sterke- en aandachtspunten	10
6	Persoonlijk Ontwikkelplan	11

1 Inleiding

Deze 360° feedback rapportage is gebaseerd op de web-based competentiemeting die onlangs door u en een aantal feedbackgevers uit uw directe werkomgeving is ingevuld. Het is met name een hulpmiddel om richting te geven aan uw persoonlijke groei en (loopbaan) ontwikkeling.

Bij 360° feedback wordt uw eigen inschatting vergeleken met de perceptie en beleving van feedbackgevers in uw directe werkomgeving. Dit kunnen leidinggevenden, collega's en medewerkers zijn, maar bijvoorbeeld ook klanten en leveranciers. Hierdoor wordt de validiteit, betrouwbaarheid en objectiviteit van de feedback geoptimaliseerd. De vragenlijsten hebben betrekking op de competenties die voor uw functie zijn gedefinieerd en tot uiting komen in gedragsindicatoren. Door na verloop van tijd deze meting te herhalen, krijgt u inzicht in de door u gerealiseerde persoonlijke ontwikkeling.

Gebruik deze 360° feedback rapportage pro-actief. Analyseer voor uzelf alle verschillen, lage scores, onder- en overschattingen en bespreek deze met uw leidinggevende of coach. Laat u helpen om de prioriteiten in uw persoonlijke ontwikkeling te bepalen en daarover concrete afspraken te maken. Bepaal maximaal twee à drie ontwikkelpunten tegelijkertijd en focus u daarop.

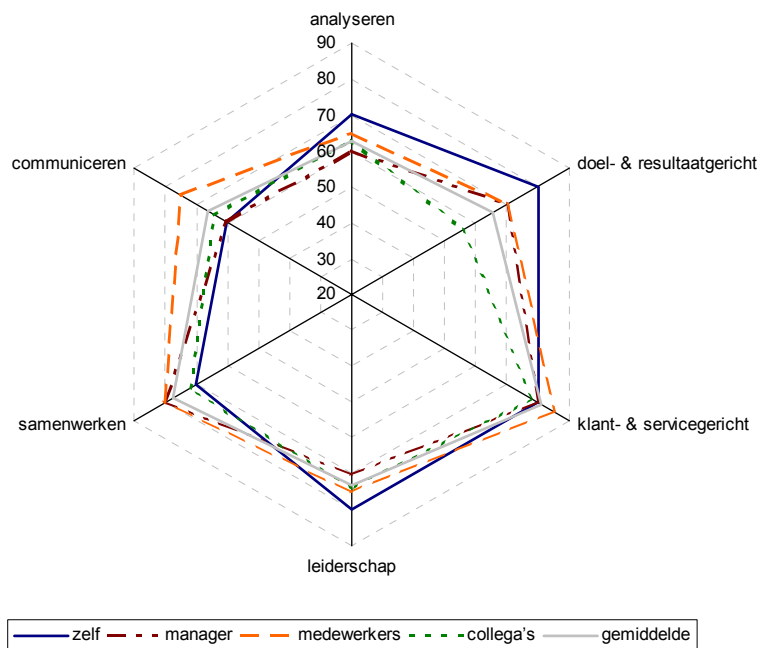
Veel succes bij het werken aan uw persoonlijke groei en ontwikkeling!

Mocht u vragen of opmerkingen hebben over het gebruik van de 360° feedback competentiemeting, dan kunt u contact opnemen met;

perview performance measurement & more
Blankenbergestraat 4, 1066 TK Amsterdam
t 020 771 02 04 **e** info@perview.nl

2 Totaaloverzicht

Totaaloverzicht 360° feedback: spindiagram



Toelichting

Deze grafiek toont u per competentie uw zelfbeoordeling en het gemiddelde van de beoordelingen van de feedbackgevers weergegeven per rol. De grijze doorgetrokken lijn is het gemiddelde van alle feedbackgevers.

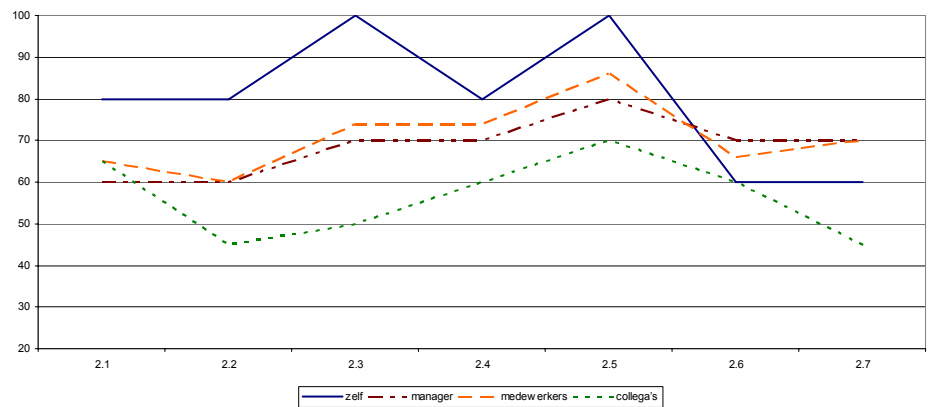
	analyseren	doel- & resultaatgericht	klant- & servicegericht	leiderschap	samenwerken	communiceren
zelf	70	80	80	80	70	60
manager	60	70	80	70	80	60
medewerkers	65	70	85	75	80	75
collega's	63	56	78	74	72	64

3 Analyse per competentie

3.1 Doel- en resultaatgericht

Gehanteerde definitie: Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en gestelde doelen.

Detailgegevens



Gedragsindicatoren doel- & resultaatgericht		zelf	manager	medewerkers	collega's
2.1	Formuleert specifieke, meetbare, ambitieuze, realistische en tijdgebonden (SMART) doelstellingen en committeert zich daaraan	80	60	65	65
2.2	Is pro-actief en neemt benodigde initiatieven om gestelde doelen te bereiken	80	60	60	45
2.3	Is prestatiegericht en kan concrete resultaten van ondernomen acties benoemen	100	70	74	50
2.4	Meet de voortgang en effectiviteit regelmatig zodat beoogde doelen worden bereikt	80	70	74	60
2.5	Neemt persoonlijke verantwoordelijkheid voor het bereiken van doelstellingen en prestaties	100	80	86	70
2.6	Bewaakt de voortgang door bij te sturen/ in te grijpen waar noodzakelijk om de doelstelling te behalen	60	70	66	60
2.7	Zoekt naar methoden en/of strategieën om het werk efficiënter en effectiever uit te voeren	60	70	70	45
	Gemiddelde score per rol	80	70	70	56

Toelichting/opmerkingen feedbackgevers:

- Is besluitvaardig
- Vergeet wel eens dat anderen minder 'snel' denken als hijzelf

4 Feedback

Wat zijn de meest sterke punten van J.A. Smit?

Zelf

Bepalen van SMART doelstellingen

Manager

Betrokkenheid en inzet

Medewerkers

Collegialiteit

Jan is een doorzetter

Wat zijn de belangrijkste verbeterpunten van J.A. Smit?

Zelf

Ik zou meer vertrouwen moeten hebben in anderen

Collega's

Jan zou beter moeten luisteren en een voorbeeld nemen aan anderen

Delegeren

Welke ideeën/tips heb je om het functioneren van J.A. Smit verder te verbeteren?

Zelf

Ik zou beter moeten leren plannen en de juiste dingen doen (prioriteiten stellen). Ik heb de neiging om teveel tegelijk te willen doen, waardoor ik niet alles goed kan doen of op tijd af krijg.

Manager

Jan zou zijn planning vaker en beter kunnen afstemmen met collega's en teamleider

5 Sterke- en aandachtspunten

Dit overzicht geeft u inzicht in de hoogst beoordeelde items en de laagst beoordeelde items volgens de feedbackgevers.

Sterke punten

Competentie	Gedragindicator	Gem. score
Klant- & servicegericht	Is attent en behulpzaam en neemt voldoende tijd voor de klant	94
Klant- & servicegericht	Leeft zich in de situatie van de klant in	93
Analyseren	Onderscheidt feiten van meningen	84
Samenwerken	(H)erkent gemeenschappelijk doel	80
Klant- & servicegericht	Reageert op constructieve wijze op klachten	78
Samenwerken	Staat open voor ideeën van anderen	74
Analyseren	Onderscheidt oorzaken en gevolgen van het probleem/de vraagstelling	74
Klant- & servicegericht	Vraagt of aan verwachtingen, wensen of behoeften van de klant is voldaan	72
Communiceren	Vraagt door en brengt vraag achter de vraag in kaart	71
Doel- & resultaatgericht	Neemt verantwoordelijkheid voor het te behalen resultaat en de te ondernemen acties	69

Aandachtspunten

Competentie	Gedragindicator	Gem. score
Analyseren	Haalt uit informatie snel de hoofdzaak	41
Klant- & servicegericht	Is bereikbaar voor interne en externe klanten	45
Communiceren	Is in staat om enthousiasme te bewerkstelligen bij anderen voor zijn of haar ideeën	48
Leiderschap	Straalt overtuiging en beslistheid uit	48
Doel- & resultaatgericht	Overziet het geheel aan verantwoordelijkheden en onderkent daarin doelen	54
Communiceren	Stemt woordgebruik en boodschap af op de doelgroep	60
Leiderschap	Geeft heldere instructies en houdt toezicht op prestaties	61
Leiderschap	Geeft feedback op functioneren van anderen	62
Communiceren	Geeft informatie zodanig dat het bij de ander duidelijk is	65
Analyseren	Structureert verzamelde informatie	65

6 Ontwikkelplan

In dit deel van de rapportage kunt u op basis van de resultaten een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen. Het is de bedoeling dat u dit ontwikkelingsplan met uw leidinggevende of coach bespreekt. Het is naast een actieplan namelijk ook een afspraak met uw leidinggevende welke competenties u wilt ontwikkelen, welke ontwikkelactiviteiten u daarvoor wilt uitvoeren en welke ondersteuning u daarbij wenst.

