

360° feedback rapport
van
Dirk Demo

datum: 9 juli 2007
naam: Dirk Demo

Toepassing van dit rapport

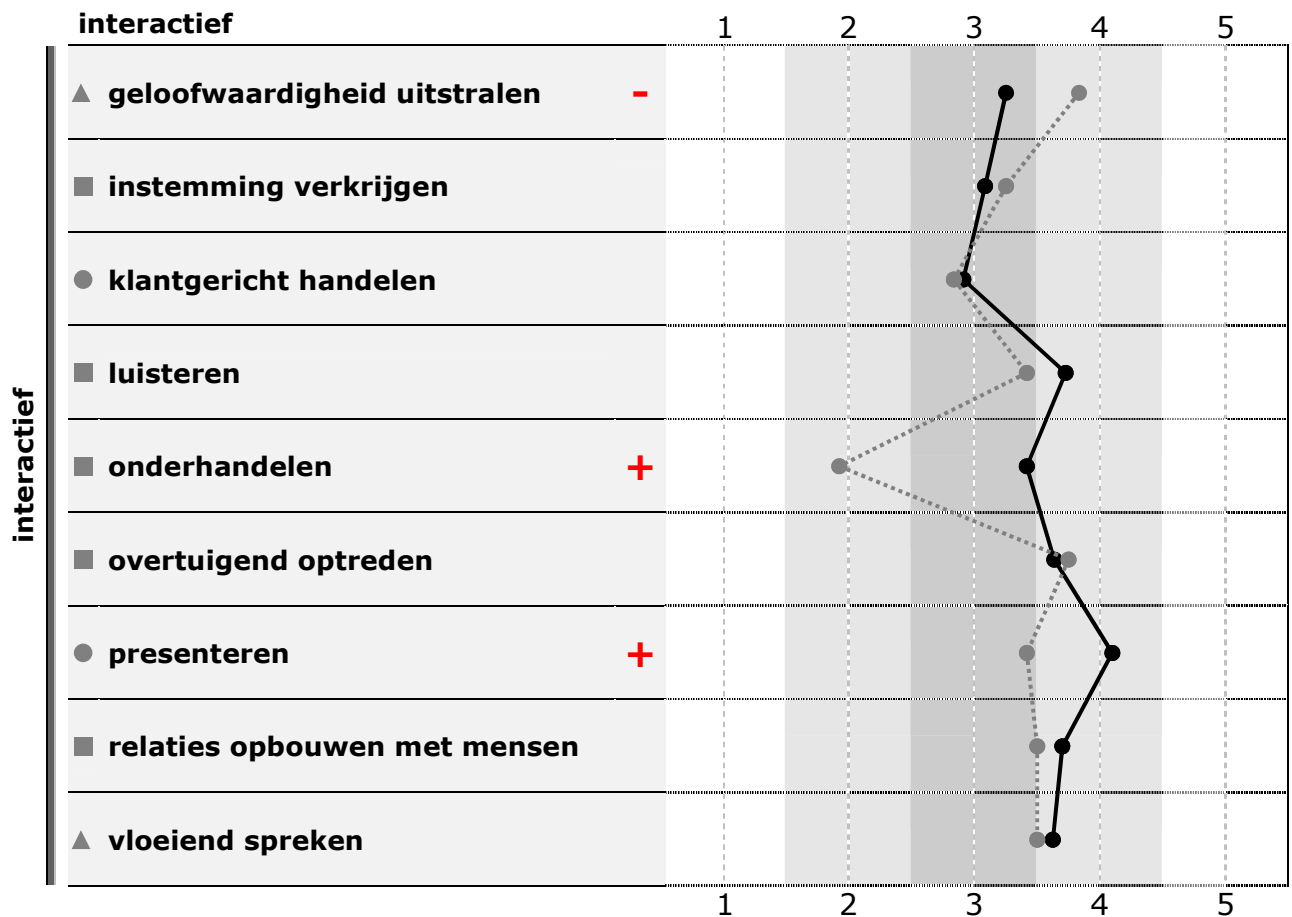
Het doel van de gedane 360° feedback exercitie is om antwoorden te krijgen op de volgende vragen:

- zijn er competenties aan te wijzen die versterkt zijn sinds de vorige meting?
- zijn er competenties aan te wijzen die minder sterk zijn geworden sinds de vorige meting?
- in hoeverre is een realistisch ontwikkelingstraject te plannen voor de competenties die versterkt moeten worden?

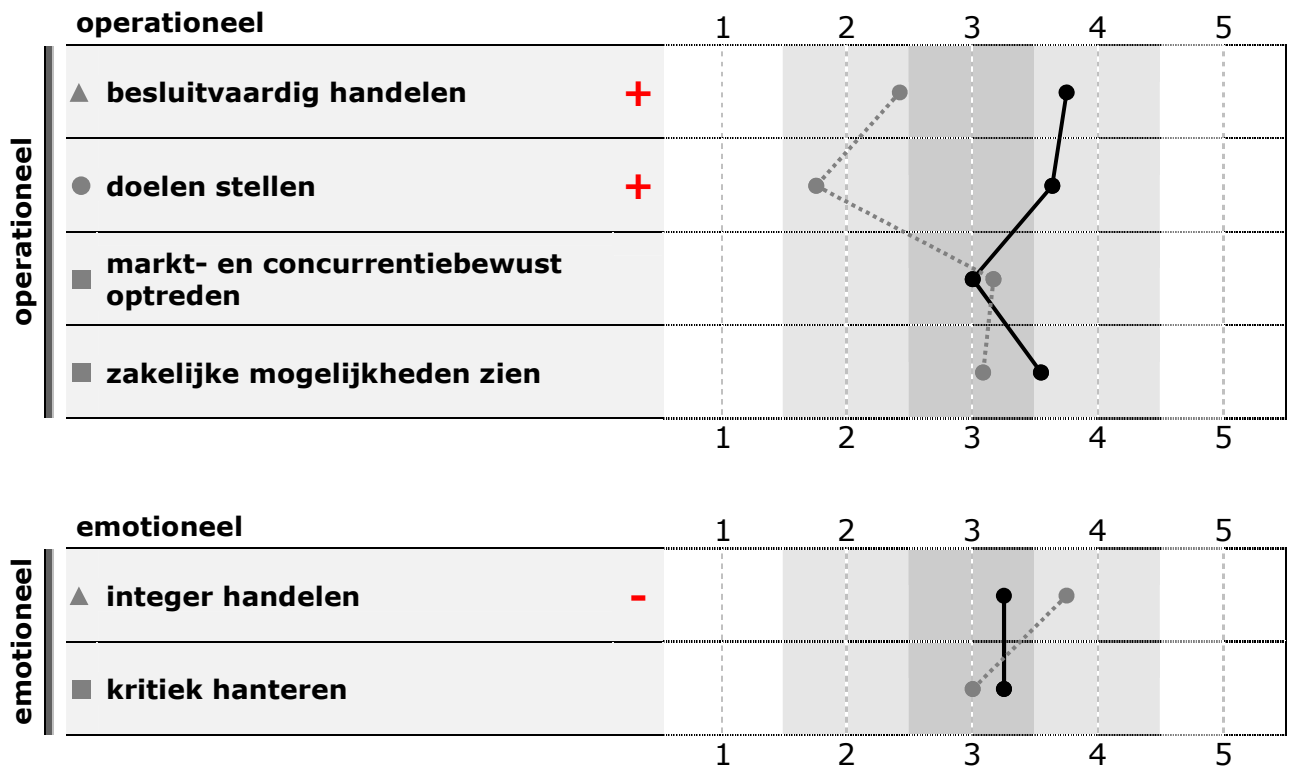
Te maken afspraken dienen tot stand te komen tussen Dirk Demo en de leidinggevende waarbij gemaakte afspraken dienen te worden vastgelegd.

Dit rapport maakt onderscheid tussen signalen die acute aandacht verdienen en signalen die van belang zijn maar waarbij het acceptabel is dat afspraken en actie op later tijdstip plaatsvinden. In alle gevallen is het raadzaam om de uitslag van de exercitie in zijn geheel door te nemen vrij snel nadat de analyse gedaan is.

Competentieprofiel



● eenvoudig ontwikkelbaar	15 mei 2007	■
■ ontwikkelbaar	9 juli 2007	■
▲ moeilijk ontwikkelbaar		



● eenvoudig ontwikkelbaar	15 mei 2007	■
■ ontwikkelbaar	9 juli 2007	■
▲ moeilijk ontwikkelbaar		■

Rapportage

+ *Verbeterde competenties*

besluitvaardig handelen, doelen stellen, onderhandelen, presenteren

Gelijkgebleven competenties

klantgericht handelen, markt- en concurrentiebewust optreden, instemming verkrijgen, kritiek hanteren, luisteren, overtuigend optreden, relaties opbouwen met mensen, vloeiend spreken, zakelijke mogelijkheden zien

- *Verslechterde competenties*

geloofwaardigheid uitstralen, integer handelen

Directe aandacht geboden

De feedback op deze competentie(s) geeft voldoende aanleiding om er snel de nodige aandacht aan te geven.

» **Er zijn geen competenties die direct aandacht gebieden.**

Onderzoeken of actie nodig is

» **Er zijn geen competenties waarvan moet worden onderzocht of er actie nodig is.**

Om in beschouwing te nemen

De feedback op deze competentie(s) is interessant om te vernemen en kan reden zijn om ontwikkelafspraken te maken.

Indien er weinig consensus over de onderstaande competentie bestaat is deze met name de moeite van het bespreken waard; het kan verhelderend werken om een antwoord te vinden op de vraag waaróm de beeldvorming

bij de verschillende partijen zo divers is, ook als dit niet direct leidt tot vervolgacties.

» **klantgericht handelen**

Er heersen verschillende meningen over het presteren van Dirk Demo op de onderstaande competenties. Indien de zelfbeoordeling laag was, zou het kunnen zijn dat Dirk Demo de sterkte op deze competenties onderschat. Het loont zich om het beeld hierop scherper te krijgen.

» **besluitvaardig handelen, markt- en concurrentiebewust optreden, doelen stellen, geloofwaardigheid uitstralen, instemming verkrijgen, integer handelen, kritiek hanteren, luisteren, onderhandelen, overtuigend optreden, presenteren, relaties opbouwen met mensen, vloeiend spreken, zakelijke mogelijkheden zien**

Uitleg bij 360° feedback rapport

Ontwikkelbaarheid

- eenvoudig ontwikkelbaar: deze competenties zijn over het algemeen relatief snel en met beperkte middelen te ontwikkelen.
- ontwikkelbaar: om deze competenties te ontwikkelen is over het algemeen een meer planmatige aanpak over een langere periode nodig.
- ▲ moeilijk ontwikkelbaar: over het algemeen zal het zeer veel moeite kosten om bij deze competenties een ontwikkeling van betekenis te realiseren.

Definities

interactief

interactief

▲ geloofwaardigheid uitstralen	Krijgt anderen mee vanuit een positieve, krachtige en geloofwaardige uitstraling.
■ instemming verkrijgen	Krijgt meestal instemming ook als niet iedereen het eens is met de aanpak. Zorgt daartoe voor voldoende geloofwaardigheid.
● klantgericht handelen	Richt de aandacht op een vlotte, efficiënte en persoonlijke service aan klanten; doet alles om ervoor te zorgen dat aan de behoefte van de klant wordt voldaan.
■ luisteren	Moedigt anderen succesvol aan om relevante informatie en feedback te geven.
■ onderhandelen	Brengt partijen tot overeenstemming. Herkent verschillende belangen en motieven. Krijgt het vertrouwen van de betrokken partijen door houding en gedrag.
■ overtuigend optreden	Oefent invloed uit op mensen en situaties. Communiceert ideeën stellig en duidelijk, gericht op acceptatie. Overwint weerstanden.
● presenteren	Geeft op een heldere, kordate en aantrekkelijke wijze weer waar het om gaat. Gebruikt hulpmiddelen daartoe adequaat. Toetst afdoende of de boodschap overkomt bij de anderen.
■ relaties opbouwen met mensen	Bouwt adequaat een relatie op waarbij de ander zich gemakkelijk voelt.
▲ vloeiend spreken	Vindt gemakkelijk de juiste woorden. Spreekt op een aangename, heldere en vloeiende manier. Maakt het voor de gesprekspartner aantrekkelijk om aandachtig te luisteren.

operationeel		
operationeel	▲ besluitvaardig handelen	Neemt rationele, realistische en gegronde beslissingen, gebaseerd op het overwegen van voldoende beschikbare feiten en alternatieven. Borgt een goede timing.
	● doelen stellen	Maakt adequate (project)voorstellen waarin doelstellingen duidelijk worden omschreven en de stappen die nodig zijn om de doelen te bereiken duidelijk zijn aangegeven.
	■ markt- en concurrentiebewust optreden	Zorgt ervoor op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen in de markt en bij de belangrijkste concurrenten en handelt daarnaar.
	■ zakelijke mogelijkheden zien	Herkent en signaleert realistische zakelijke kansen in concrete markten. Toetst voldoende de eigen overtuigingen bij anderen. Zorgt voor overtuigend bewijs indien nodig.

emotioneel		
emotioneel	▲ integer handelen	Hanteert algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in het werk, ook als de verleiding of druk om het wat minder nauw te nemen groot is. Wekt vertrouwen in eigen eerlijkheid, integriteit en professionaliteit.
	■ kritiek hanteren	Stelt zich open op. Gaat niet in de verdediging. Vraagt dóór indien kritiek niet duidelijk is. Laat het weten als kritiek onterecht is.

Over dit rapport

Dit rapport is gegenereerd door Jeroen Visscher (Company BV) vanuit HRorganizer.com op 9 juli 2007.

Dit rapport is automatisch gegenereerd. Echter, de gebruiker van HRorganizer.com kan wijzigingen en aanvullingen maken op de oorspronkelijk door het systeem samengestelde tekst. HRorganizer BV kan geen aansprakelijkheid accepteren voor de consequenties van het gebruik van dit rapport en kan niet garanderen dat de inhoud de onveranderde output is van het systeem.

Het gebruik van HRorganizer BV is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.

HRorganizer B.V.
Spijk 5
6701 DT Wageningen
www.HRorganizer.com

© HRorganizer B.V. 2005 - 2007. Alle rechten voorbehouden.