

**360° feedback rapport**  
**van**  
**Dirk Demo**

datum: 13 juli 2007  
naam: Dirk Demo

## ***Toepassing van dit rapport***

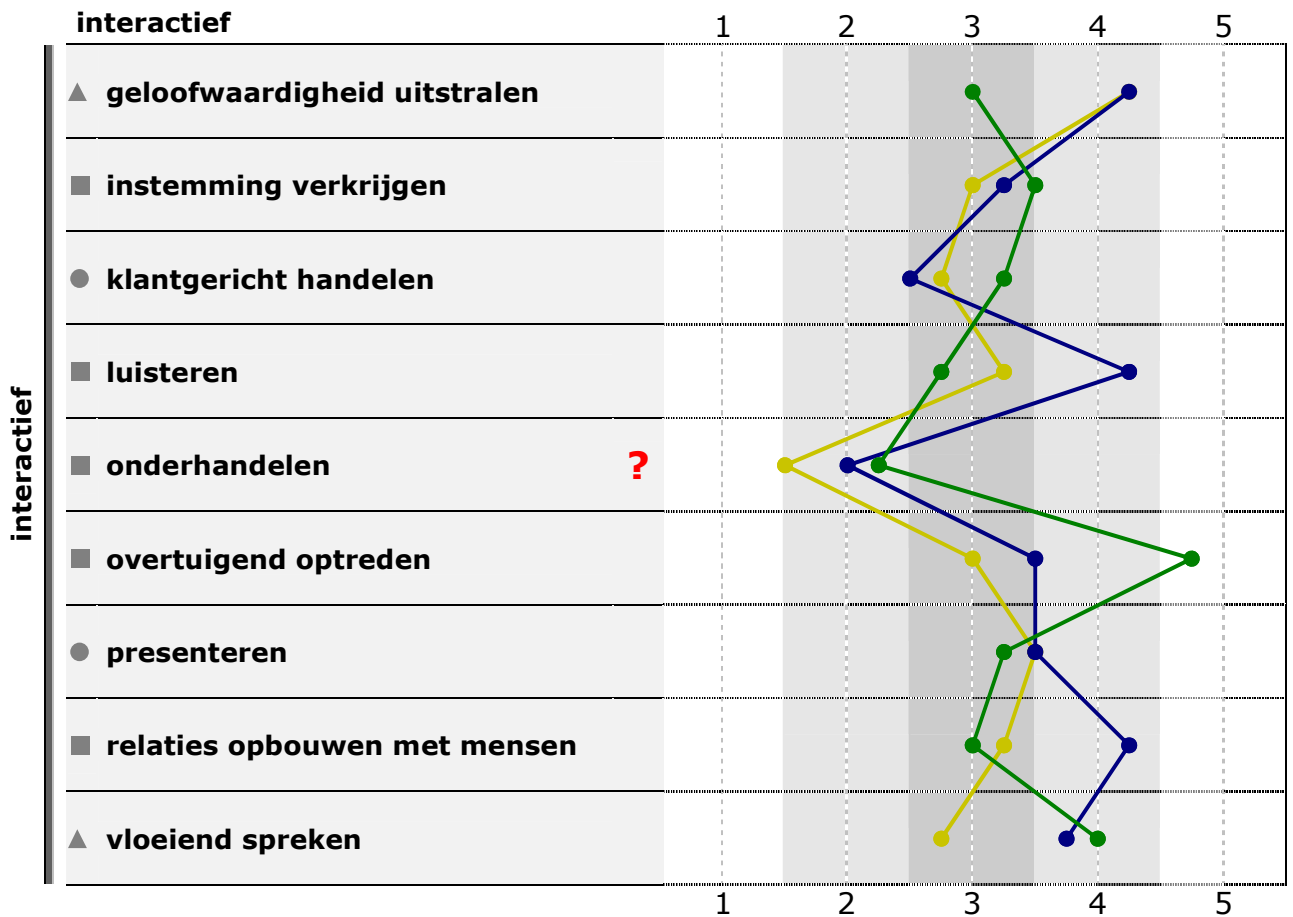
Het doel van de gedane 360° feedback exercitie is om antwoorden te krijgen op de volgende vragen:

- zijn er competenties aan te wijzen die Dirk Demo zou moeten versterken teneinde in de toekomst (nog) beter te kunnen presteren?
- indien er meerdere competenties in aanmerking komen om versterkt te worden, wat is dan de meest voor de hand liggende prioriteitstelling vanuit organisatiebelang?
- in hoeverre is een realistisch ontwikkelingstraject te plannen en uit te voeren?

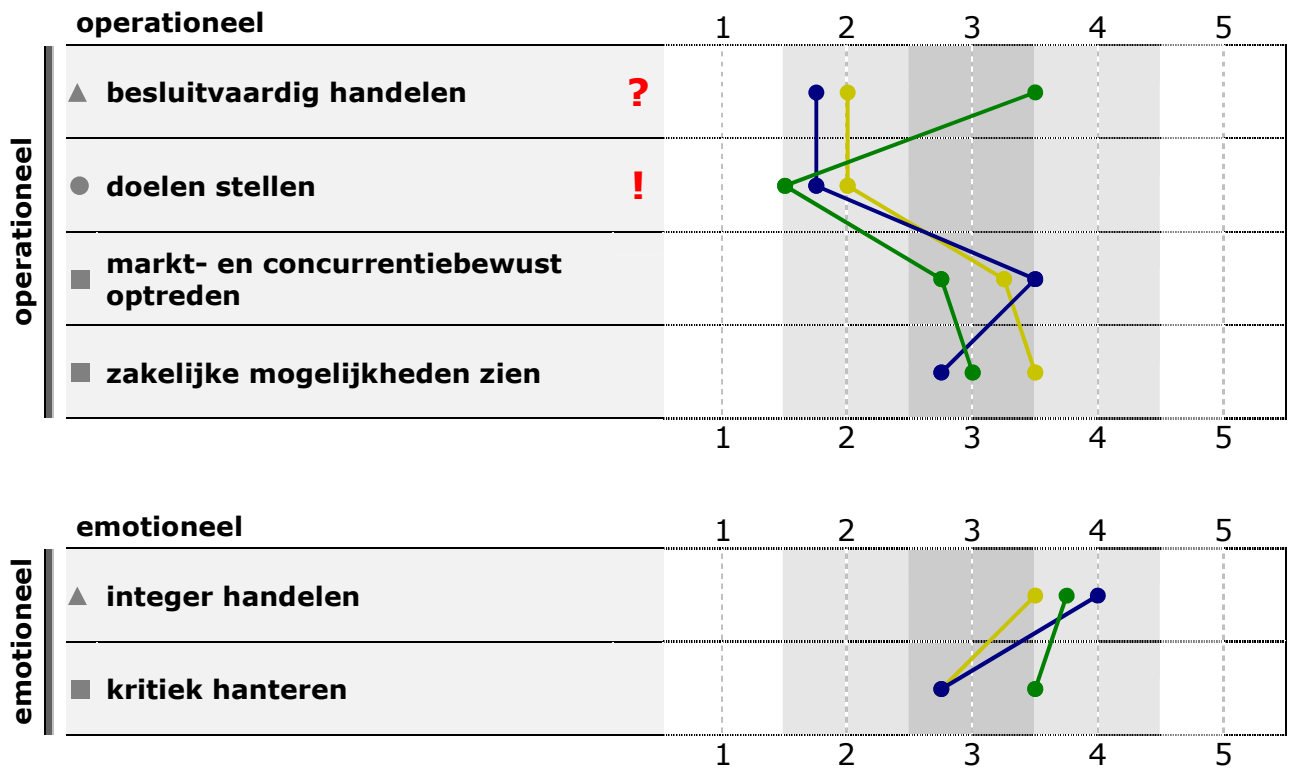
Te maken afspraken dienen tot stand te komen tussen Dirk Demo en de leidinggevende waarbij gemaakte afspraken dienen te worden vastgelegd.

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	zelf	■
■ ontwikkelbaar	leidinggevende	■
▲ moeilijk ontwikkelbaar	anderen	■



● eenvoudig ontwikkelbaar	zelf	■
■ ontwikkelbaar	leidinggevende	■
▲ moeilijk ontwikkelbaar	anderen	■

## ***Rapportage***

### ***! Directe aandacht geboden***

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

Er bestaat een consistent beeld over de noodzaak tot verbetering van de onderstaande competenties. Indien er realistische verbeterafspraken gemaakt kunnen worden verdient dat de voorkeur. Indien dat niet het geval is wordt de vraag gerechtvaardigd of Dirk Demo niet beter (deels) ander werk moet gaan doen.

» **doelen stellen**

### ***? Onderzoeken of actie nodig is***

Over een noodzaak tot versterking van de onderstaande competenties bestaat onvoldoende consensus om conclusies te trekken. Nadere beeldvorming is gewenst alvorens besluitvorming aan de orde is.

» **besluitvaardig handelen, onderhandelen**

### ***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.

» **markt- en concurrentiebewust optreden, geloofwaardigheid uitstralen, instemming verkrijgen, integer handelen, kritiek hanteren, luisteren, overtuigend optreden, presenteren, relaties opbouwen met mensen, vloeiend spreken**

Alle feedbackgevers zijn het erover eens dat Dirk Demo onderstaande competentie in sterkte mate beheerst. Deze competentie is de moeite waard om 'sterk' te houden maar behoeft dus geen extra aandacht op de korte termijn.

» **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

▲ <b>geloofwaardigheid uitstralen</b>	Krijgt anderen mee vanuit een positieve, krachtige en geloofwaardige uitstraling.
■ <b>instemming verkrijgen</b>	Krijgt meestal instemming ook als niet iedereen het eens is met de aanpak. Zorgt daartoe voor voldoende geloofwaardigheid.
● <b>klantgericht handelen</b>	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.
■ <b>luisteren</b>	Moedigt anderen succesvol aan om relevante informatie en feedback te geven.
■ <b>onderhandelen</b>	Brengt partijen tot overeenstemming. Herkent verschillende belangen en motieven. Krijgt het vertrouwen van de betrokken partijen door houding en gedrag.
■ <b>overtuigend optreden</b>	Oefent invloed uit op mensen en situaties. Communiceert ideeën stellig en duidelijk, gericht op acceptatie. Overwint weerstanden.
● <b>presenteren</b>	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.
■ <b>relaties opbouwen met mensen</b>	Bouwt adequaat een relatie op waarbij de ander zich gemakkelijk voelt.
▲ <b>vloeiend spreken</b>	Vindt gemakkelijk de juiste woorden. Spreekt op een aangename, heldere en vloeiende manier. Maakt het voor de gesprekspartner aantrekkelijk om aandachtig te luisteren.

<b>operationeel</b>		
<b>operationeel</b>	▲ <b>besluitvaardig handelen</b>	Neemt rationele, realistische en gegronde beslissingen, gebaseerd op het overwegen van voldoende beschikbare feiten en alternatieven. Borgt een goede timing.
	● <b>doelen stellen</b>	Maakt adequate (project)voorstellen waarin doelstellingen duidelijk worden omschreven en de stappen die nodig zijn om de doelen te bereiken duidelijk zijn aangegeven.
	■ <b>markt- en concurrentiebewust optreden</b>	Zorgt ervoor op de hoogte te blijven van relevante ontwikkelingen in de markt en bij de belangrijkste concurrenten en handelt daarnaar.
	■ <b>zakelijke mogelijkheden zien</b>	Herkent en signaleert realistische zakelijke kansen in concrete markten. Toetst voldoende de eigen overtuigingen bij anderen. Zorgt voor overtuigend bewijs indien nodig.
<b>emotioneel</b>		
<b>emotioneel</b>	▲ <b>integer handelen</b>	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.
	■ <b>kritiek hanteren</b>	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 13 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](http://www.HRorganizer.com)

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