



organizer.com

# 360° feedback rapport van Dirk Demo

datum:

11 januari 2010

naam:

Dirk Demo

## Inhoud

Leeswijzer

Legenda

Samenvatting

Uitleg van de scores

Feedback uitgesplitst

Details per competentie

Eigen analyse

Actieplanner

Definities van de competenties



## Leeswijzer

De feedback is binnen, u heeft de rapportage ontvangen. Nu kan beginnen waar het werkelijk om gaat. Dit rapport biedt u de mogelijkheid om uw eigen ontwikkeling concreet vorm te geven. Om te beginnen vindt u in de *samenvatting* op de volgende pagina uw zelfbeoordeling vergeleken met de gegeven feedback. Deze wordt gevolgd door de *uitleg van de scores*. In het hoofdstuk *feedback uitgesplitst* kunt u zien hoe de verschillende groepen feedbackgevers uw gedrag hebben ingeschat. In het hoofdstuk *details per competentie* kunt u zien welke stellingen zijn beoordeeld als sterk en welke als aandachtspunt, aangevuld met de toelichtingen van de feedbackgevers. Gebruik de *eigen analyse* en de *actieplanner* om concrete afspraken over vervolgstappen met betrekking tot uw ontwikkeling te maken met uw leidinggevende.





## Legenda

In de vragenlijst werden de stellingen beantwoord met de volgende antwoordmogelijkheden:

- moet zich dat nog eigen maken: 1 punt
- kan zich hierin nog verder ontwikkelen: 2 punten
- doet dat naar behoren: 3 punten
- laat hier geregeld meer zien dan verwacht: 4 punten
- doet dat altijd boven verwachting: 5 punten
- onvoldoende informatie om te kunnen beoordelen

Dit rapport geeft het gemiddelde van de antwoorden weer in de vorm van een ruit. De lijn die is verbonden aan de ruit geeft aan in welke mate men het eens is met elkaar; bij een langere lijn liggen de antwoorden verder uit elkaar.

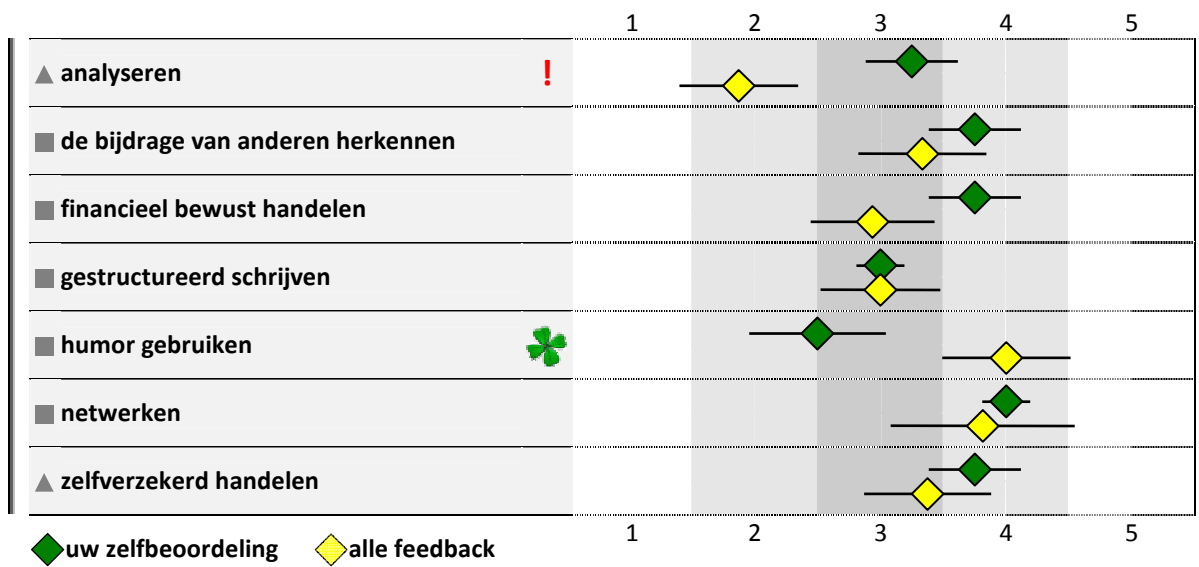
Het kan informatief zijn om de antwoorden van verschillende groepen mensen met elkaar te vergelijken. In dit rapport worden die met verschillende kleuren aangegeven:

	in dit rapport:
 — uw zelfbeoordeling (z)	1 persoon
 — alle feedback (a)	4 personen
 — leidinggevende (l)	1 persoon
 — collega's (c)	3 personen

Niet iedere competentie is even ontwikkelbaar, in algemene zin. Bijvoorbeeld *presenteren* is over het algemeen eenvoudig te leren, terwijl *analyseren* moeilijk te leren is. In dit rapport is dat als volgt weergegeven:

- eenvoudig ontwikkelbaar
- ontwikkelbaar
- ▲ moeilijk ontwikkelbaar

## Samenvatting





## Uitleg van de scores

### Opgelet!

De feedback op deze competenties geeft aanleiding om ze snel aandacht te geven. De feedbackgevers geven aan dat u deze competenties verder zou moeten ontwikkelen. Indien u realistische verbeterplannen kunt doorvoeren verdient dat de voorkeur. U zult dan groeien in uw werk. Indien verbetering niet haalbaar is zou u zich kunnen afvragen of ander of aangepast werk realiseerbaar is.

- » **analyseren**

### 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 deze competenties direct van invloed zijn op uw dagelijks functioneren dan is het raadzaam om na te gaan of versterking ervan mogelijk is. Versterking ervan zal leiden tot groei in uw werk.

- » **financieel bewust handelen**

Alle feedbackgevers zijn het erover eens dat u deze competenties in sterke mate beheerst. Deze competenties zijn de moeite waard om 'sterk' te houden en hebben geen extra aandacht op de korte termijn.

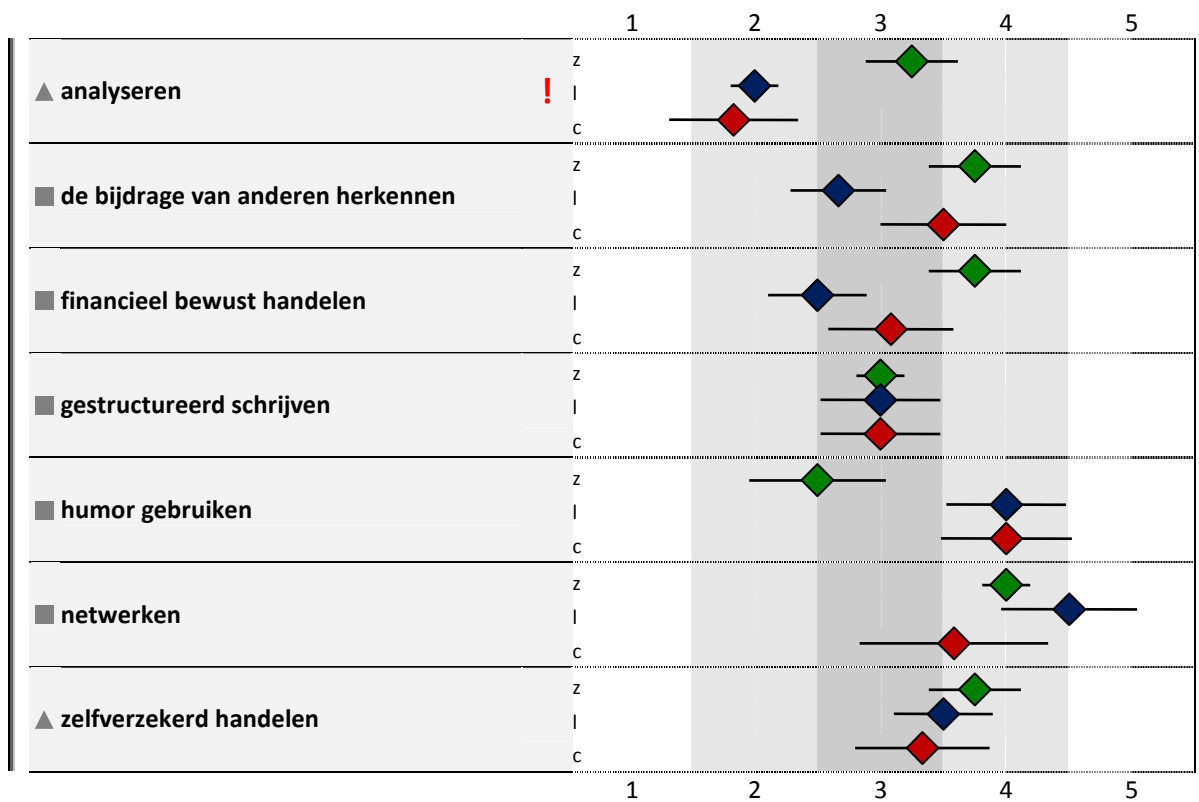
- » **de bijdrage van anderen herkennen**
- » **humor gebruiken**
- » **netwerken**
- » **zelfverzekerd handelen**

### klavertjes vier

De feedback die u op de onderstaande competenties heeft ontvangen is beduidend hoger dan uw zelfbeoordeling. Het klavertje vier geeft aan dat u op deze competenties beter presteert dan u denkt!

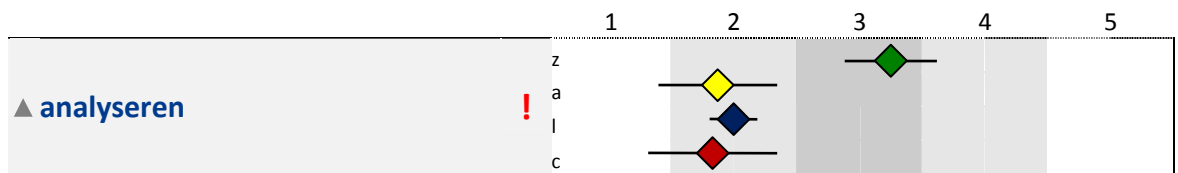
- » **humor gebruiken**

## Feedback uitgesplitst

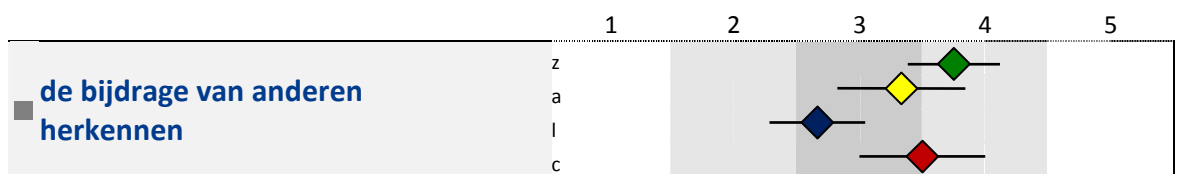


## Details per competentie

Hier ziet u per competentie en per groep nogmaals de gemiddelde score afgebeeld. De bij de competentie behorende vragen uit de vragenlijst zijn gegroepeerd in sterke, gemiddelde en aandachtspunten. Als feedbackgevers een toelichting hebben gegeven is deze hier toegevoegd.

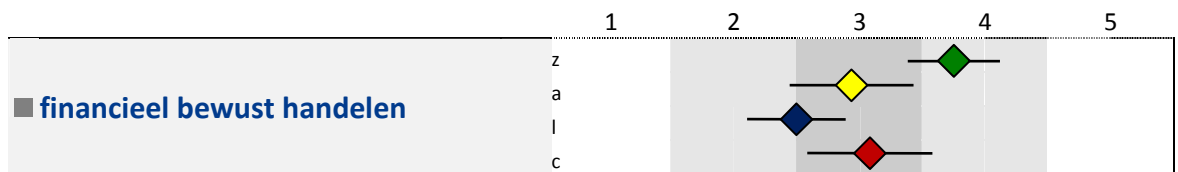


aandachtspunten	toelichting
onderscheidt hoofdzaken van bijzaken	
	<i>"Al eerder genoemd: inhoud en samenhang der dingen beter doorgronden!"</i>
analyseert nauwkeurig	
	<i>"Al eerder benoemd: analyses kunnen en moeten grondiger."</i>
denkt op een heldere en logische manier	
	<i>"Probeer beter in oorzaak-gevolg relaties e.d. te redeneren."</i>
trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie	
	<i>"Ik heb weleens de indruk dat je iets te snel conclusies trekt, voordat echt alle beschikbare informatie boven tafel is."</i>
	<i>"soms ga je iets te kort door de bocht"</i>
	<i>"Jouw analyses zijn vaak oppervlakkig; er is méér te halen uit de beschikbare business informatie."</i>

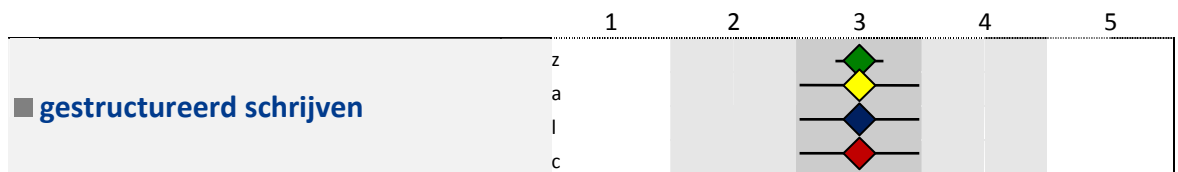


sterke punten	toelichting
zorgt ervoor dat eenieder die een bijdrage levert zich gewaardeerd voelt	
duidt eenieders bijdrage	
geeft aan wat met de bijdrage van de ander gaat gebeuren	

gemiddeld	toelichting
geeft er blijk van te overzien hoe resultaten tot stand komen	
	<i>"zou je nog scherper kunnen"</i>
	<i>"Je mist zo nu en dan het overzicht. Vanuit het overzicht kun je resultaten beter interpreteren."</i>

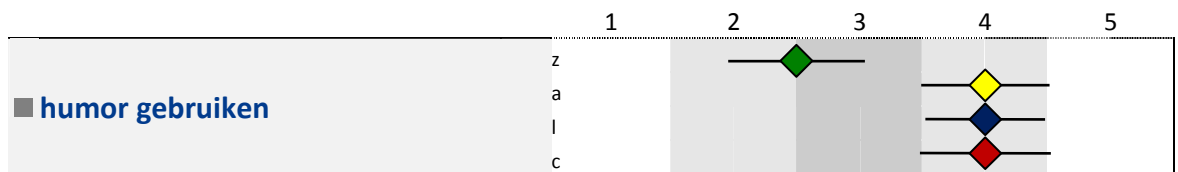


<b>gemiddeld</b>	toelichting
schat kosten en haalbare omzet goed in	<i>"Op hoofdlijnen doe je het goed; op detailniveau zit je er wel eens naast."</i>
toont inzicht in financiële processen	<i>"Je begrijpt het belang ervan wel; alleen de getalsmatige kant heb je nogal eens niet scherp."</i>
handelt vanuit het besef dat elke euro verdiend moet worden en maar één keer kan worden uitgegeven	
legt soepel verband tussen activiteiten en een financiële onderbouwing ervan	<i>"Dat is niet jouw ding blijkbaar. Getalsmatige onderbouwing moet beter kunnen."</i>

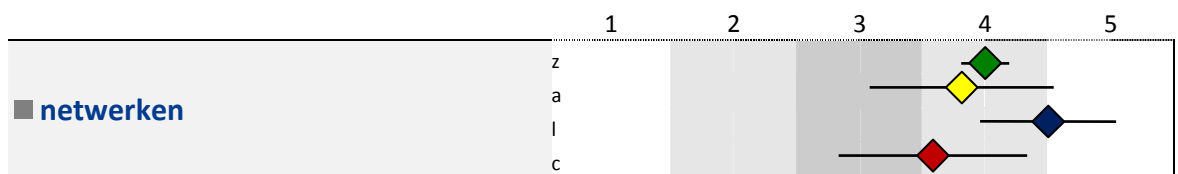


<b>gemiddeld</b>	toelichting
toont aan de taal adequaat te beheersen	
bouwt een verhaal gestructureerd op	<i>"Als je de inhoudelijke analyses nog beter op een rijtje krijgt zal het nog beter gaan!"</i>
formuleert kernachtig	

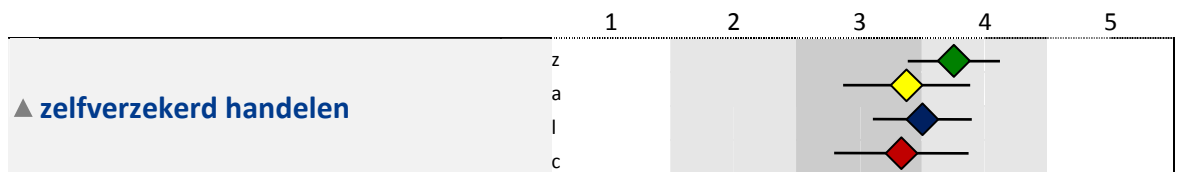
<b>aandachtspunten</b>	toelichting
onderbouwt oordelen en conclusies met heldere en logische argumenten	<i>"Met name de inhoudelijke kant van jouw argumentatie kan beter."</i>



sterke punten	toelichting
toont aan humor van anderen te begrijpen	<i>"Dit is zeker een van je sterkste kanten." "Ik vind dit soms erg lastig in te schatten bij mijn collega's"</i>
hanteert een eigen stijl gebruikt zelfspot effectief	<i>"Jouw zelfspot was in het afgelopen project zeer effectief!" "Je krijgt hierdoor je omgeving vaak mee."</i>
gebruikt humor om spanning te verminderen	<i>"Houden zo!"</i>



sterke punten	toelichting
bouwt persoonlijke relaties op	<i>"Sta er steeds weer van te kijken hoe degelijk en snel je dat voor mekaar krijgt." "Ik heb het idee dat ik echt wat heb gehad aan de cursus "Netwerken kun je leren"."</i>
legt gemakkelijk contact	<i>"Hier ligt duidelijk jouw kracht."</i>
dient het belang van de eigen organisatie bij het opbouwen van een relatienetwerk	
informeert relaties adequaat over de toegevoegde waarde van de eigen organisatie	



sterke punten	toelichting
laat assertiviteit zien	
straalt uit heel goed te weten waarmee bezig te zijn	<i>"Ik waardeer je zelfverzekerdheid en enthousiasme!"</i>
pareert kritiek doeltreffend	<i>"Ga je op plezierige en kordate wijze mee om."</i>
geeft desgevraagd helder en kernachtig uitleg	



## Eigen analyse

Gebruik eventueel de onderstaande vragen om de feedback voor uzelf te analyseren.

Wat is mijn indruk van de resultaten van deze feedback?

Welke drie competenties zijn in mijn ogen echt relevant voor mijn functie?

Welke competenties zijn mijn kracht?

Welke competenties zou ik moeten ontwikkelen om mijn loopbaanwensen te realiseren?

Aan welke competenties wil ik gaan werken?



## Actieplanner

Om de gegeven feedback optimaal te benutten, kunt u er acties aan verbinden. Maak hierover afspraken met uw leidinggevende en leg deze vast in een POP-gesprek. De onderstaande vragen kunnen u hierbij helpen.

Op welke manier kan ik mijn sterke competenties blijvend optimaal inzetten?

Hoe ziet de verbetering in gedrag eruit van de competenties waaraan ik wil werken?

Hoe ga ik deze verbetering bereiken?

Wat heb ik daarvoor nodig en hoe kan ik daar zelf invloed op uitoefenen?

Wat dien ik hiervoor in mijzelf te overwinnen?

Wat (in mijzelf) kan ik hierbij inzetten?

Wanneer, met welke regelmaat en met wie evalueer ik mijn voortgang?



## Definities van de competenties

- zelfverzekerd handelen (moeilijk ontwikkelbaar)  
Straalt uit heel goed te weten waarmee bezig te zijn. Geeft desgevraagd helder en kernachtig uitleg. Pareert kritiek doeltreffend.
- netwerken (ontwikkelbaar)  
Bouwt persoonlijke relaties op met klanten en andere contactpersonen. Dient daarbij steeds het belang van de eigen organisatie. Informeert relaties adequaat over de toegevoegde waarde van de eigen organisatie.
- humor gebruiken (ontwikkelbaar)  
Gebruikt humor adequaat als middel om zaken soepel voor elkaar te krijgen.
- gestructureerd schrijven (ontwikkelbaar)  
Geeft schriftelijke informatie op een adequaat gestructureerde, kernachtige en begrijpelijke manier weer.
- financieel bewust handelen (ontwikkelbaar)  
Handelt vanuit het besef dat elke euro verdient moet worden en maar één keer kan worden uitgegeven. Schat kosten en haalbare omzet goed in. Legt soepel verband tussen activiteiten en een financiële onderbouwing ervan.
- de bijdrage van anderen herkennen (ontwikkelbaar)  
Geeft er blijk van te overzien hoe resultaten tot stand komen. Kan eenieders bijdrage duiden. Zorgt ervoor dat elke bijdrager zich gewaardeerd voelt.
- analyseren (moeilijk ontwikkelbaar)  
Onderscheidt hoofd- van bijzaken, maakt correct gebruik van logica en gaat daarbij nauwkeurig te werk. Trekt gegronde conclusies uit beschikbare informatie.

## Over dit rapport

Dit rapport is gegenereerd door Manon ter Weyden (Company BV) vanuit HRorganizer.com op 11 januari 2010.

Dit rapport is automatisch gegenereerd met behulp van het systeem HRorganizer.com. Echter, de systeem-gebruiker kan wijzigingen en aanvullingen maken op de oorspronkelijk door het systeem samengestelde tekst. De eigenaar van HRorganizer.com 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.com is alleen toegestaan aan personen, werkzaam voor een licentiehoudende organisatie.