

VIPD

Persoonlijk Ontwikkeldrapport

Naam: Pieter Proef

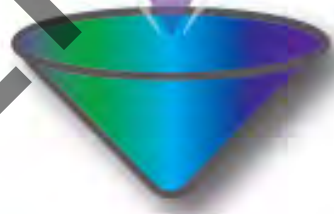
Datum: 19/11/2013



PROEFLIJN



PROEFLEVERSTIE





Inhoudsopgave

360 Graden Analyse

Deel 1. Inleiding 360 Graden Analyse

Deel 2. Competentieprofiel

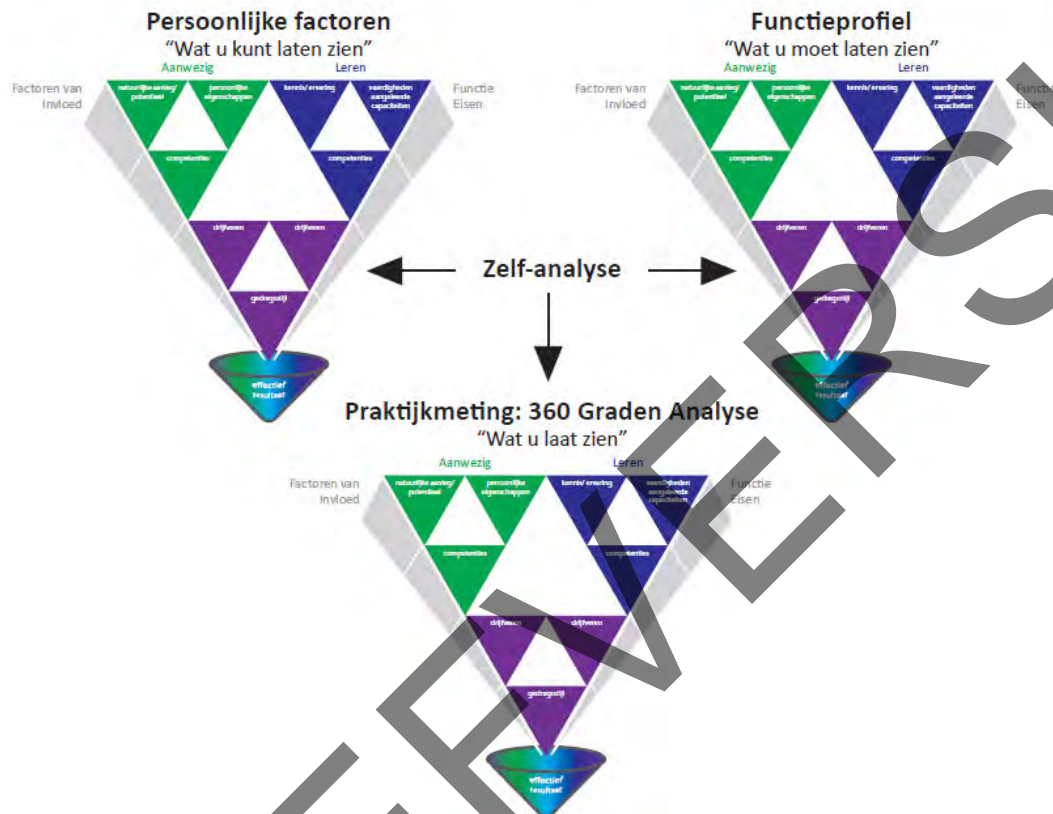
Deel 3. Resultatenoverzicht

Deel 4. Zelf-analyse Ontwikkelpunten

PROEFVERSIE

Deel 1 Inleiding 360 Graden Analyse

Voor u ligt uw 360 Graden Analyse. Dit rapport geeft u een beeld van uw dagelijkse gedragingen aan de hand van de competenties die gevraagd worden voor uw functie. Het doel van dit rapport is om te analyseren in hoeverre u werkelijk het gedrag laat zien dat omschreven staat in uw functieprofiel. Op basis van deze analyse wordt u vervolgens aangezet tot het vaststellen van verbeterpunten, om daarmee uw 'effectief resultaat' verder te kunnen verbeteren.



In de introductie van deze ontwikkelmap wordt de P-factor omschreven. Met de P-factor kunnen uw persoonlijke factoren in kaart worden gebracht, die van belang zijn voor uw functioneren binnen uw functie. Ook kan deze P-factor goed worden benut voor het omschrijven van uw functieprofiel. Deze 360 Graden analyse meet datgene wat er in de praktijk zichtbaar is van uw persoonlijke factoren in relatie tot uw functieprofiel. Met andere woorden: De 360 meet wat u daadwerkelijk laat zien.

Bij het maken van uw 360 graden analyse bent u zelf betrokken geweest en daarnaast ook een aantal anderen die u hebben meegemaakt in de dagelijkse praktijk. Het resultaat van deze analyse helpt u concreet ontwikkelpunten vast te stellen, om daarmee uw persoonlijke ontwikkeling te bevorderen.

1. Onderdelen van de 360 Graden Analyse

- Deel 1. Inleiding
- Deel 2. Competentieprofiel
- Deel 3. Resultatenoverzicht
- Deel 4. Zelf-analyse Ontwikkelpunten

2. Competentieprofiel

Uw competentieprofiel is uitgangspunt voor deze analyse. Het competentieprofiel is de verzameling van competenties, die essentieel is om het 'effectief resultaat' van een functie te kunnen realiseren. Een competentie is daarbij gedefinieerd als het vermogen om een verzameling van specifieke gedragingen te laten zien. In deel 2 ziet u het competentieprofiel dat bepalend is voor de vragenlijst en voor de uitkomsten van dit rapport.

3. Resultatenoverzicht

Het resultatenoverzicht biedt per competentie een gedetailleerd overzicht van de resultaten van de analyse, gebaseerd op uw antwoorden en de antwoorden die door de anderen zijn gegeven. U ziet hier de meting van wat u doorgaans daadwerkelijk laat zien, afgezet tegen de competenties van uw functieprofiel.

Deel 3 bevat per competentie een overzicht van de volgende gegevens:

- De definitie van de competentie;
- De gedragingen die samen een beeld geven van uw competenties;
- De beoordeling van uw gedragingen door uzelf;
- De beoordeling van uw gedragingen door anderen;
- De gemiddelde beoordeling per gedraging;
- De gemiddelde beoordeling van de ander;
- De gemiddelde beoordeling van uzelf;
- De algemene opmerkingen van anderen.

Mocht er in uw analyse geen gebruik zijn gemaakt van een bepaalde rol, dan zullen de vakjes onder deze betreffende kolom in het grijs worden weergegeven. Dit zal tevens het geval zijn wanneer er geen score te tonen is, doordat de beoordelaar(s) gebruik heeft/hebben gemaakt van de optie "kan ik niet beoordelen".

4. Zelf-analyse Ontwikkelpunten

In Deel 4 ziet u per competentie een visuele samenvatting van het resultatenoverzicht. Aan de hand hiervan kunt u bepalen welke gedragingen en welke competenties u zou moeten en willen ontwikkelen.



Deel 2 Competentieprofiel

Hieronder ziet u de competenties en hun definities die voor uw functie van toepassing zijn.

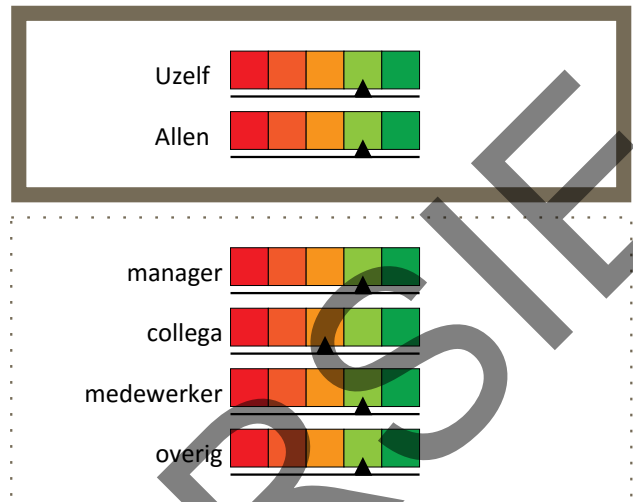
COMPETENTIE	KENMERK
Innovatie	Op een onderzoekende wijze gericht zijn op de toekomstige vernieuwing en verbetering van de strategie, werkwijzen, producten of diensten van een organisatie.
Besluitvaardigheid	Op een overtuigende wijze, tijdig en goed gefundeerde beslissingen kunnen nemen, zowel met volledige als met onvolledige kennis van de alternatieven en de consequenties van de beslissing.
Plannen en Organiseren	Efficiënt kunnen plannen en organiseren van werk in lijn met de organisatiebehoefte door te anticiperen op prioriteiten en behoeften, door doelen te stellen en door goed de eigen tijd en die van anderen te managen.
Resultaatgerichtheid (sturend)	Zichzelf en anderen kunnen focussen op en aanzetten tot het bereiken van resultaten, ook bij problemen, tegenslag of afleiding, en het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid voor het succes van de organisatie.
Continu verbeteren	Continu zoeken naar nieuwe kansen en methoden om bestaande processen, systemen en methoden te verbeteren en de betrouwbaarheid, kwaliteit en efficiency van de output en de resultaten te bevorderen.
Servicegerichtheid	Het verlangen hebben om het de klanten naar de zin te maken, hun behoeften weten te herkennen, hierop in te spelen, en consequent meer te doen dan verwacht wordt om de klant zo tevreden mogelijk te maken.
Veerkracht	Effectief blijven presteren bij werkgerelateerde problemen, druk en stress door hier met een positieve instelling op professionele wijze mee om te gaan.
Coachen en ontwikkelen van anderen	Advies geven, ondersteunen en begeleiden van mensen bij hun persoonlijke ontwikkeling in relatie tot werkgerelateerde competenties en bij het behalen van hun doelen.
Interpersoonlijke communicatie	Op een duidelijke en effectieve wijze communiceren door goed te luisteren, hun gedachten en ideeën goed onder woorden te brengen, informatie duidelijk te presenteren en zich ervan te verzekeren dat de ander het begrepen heeft.

Deel 3 Resultatenoverzicht

■ =zwak
 ■ =onvoldoende
 ■ =matig
 ■ =voldoende
 ■ =goed

Innovatie

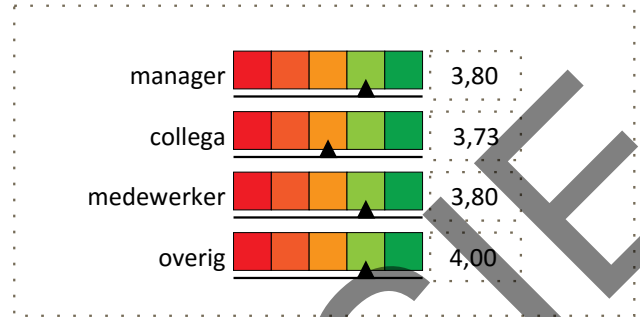
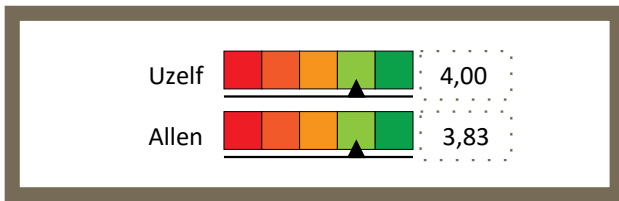
Op een onderzoekende wijze gericht zijn op de toekomstige vernieuwing en verbetering van de strategie, werkwijzen, producten of diensten van een organisatie.



■ =aandachtspunt (score <= 2,25)
 ■ =gemiddeld (score 2,25 - 3,75)
 ■ =sterk punt (score >= 3,75)

Groep	Uzelf	mana	coll	mede	over	allen
Heeft een innovatieve en creatieve manier van denken, die rekening houdt met de praktische haalbaarheid van ideeën en initiatieven.						
Heeft een analytische houding ten opzichte van de huidige gang van zaken.						
Zoekt constant naar vernieuwing en weet nieuwe mogelijkheden en kansen te identificeren en te benutten.						
Durft risico's te nemen door voorbij te gaan aan bestaande en bewezen methoden.						
Blijft de organisatie continu uitdagen om te blijven vernieuwen en verbeteren.						

■ =zwak
 ■ =onvoldoende
 ■ =matig
 ■ =voldoende
 ■ =goed



■ =aandachtspunt (score <= 2,25)
 ■ =gemiddeld (score 2,25 - 3,75)
 ■ =sterk punt (score >= 3,75)

Groep	Uzelf	mana	coil	mede	over	allen
Heeft een innovatieve en creatieve manier van denken, die rekening houdt met de praktische haalbaarheid van ideeën en initiatieven.	4,00	3,67	3,33	3,33	4,33	3,67
Heeft een analytische houding ten opzichte van de huidige gang van zaken.	5,00	4,67	3,67	3,67	4,00	4,00
Zoekt constant naar vernieuwing en weet nieuwe mogelijkheden en kansen te identificeren en te benutten.	3,00	3,00	3,33	3,33	3,33	3,25
Durft risico's te nemen door voorbij te gaan aan bestaande en bewezen methoden.	4,00	4,00	4,67	4,67	4,00	4,33
Blijft de organisatie continu uitdagen om te blijven vernieuwen en verbeteren.	4,00	3,67	3,67	4,00	4,33	3,92

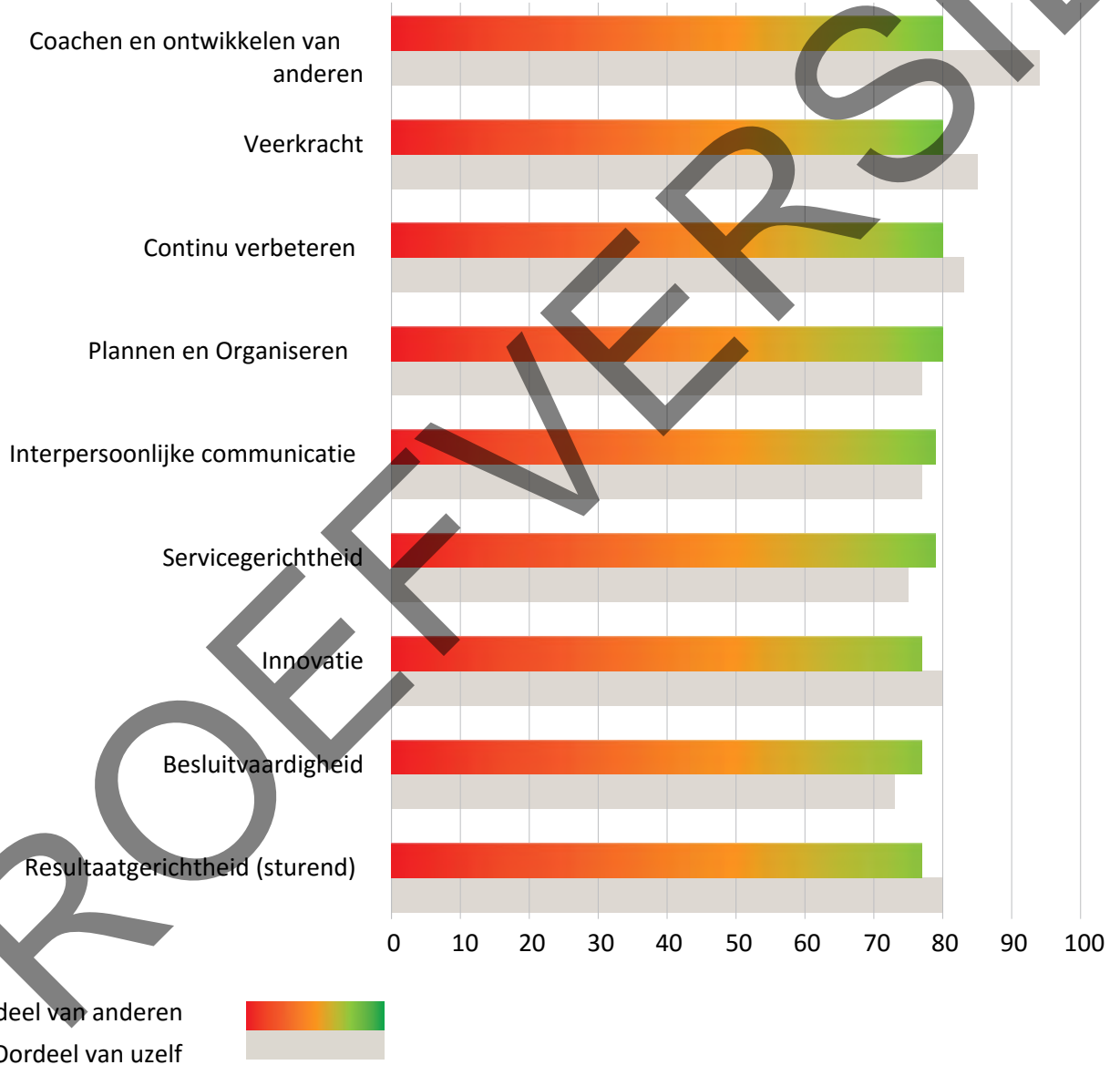


Deel 4 Zelf-analyse Ontwikkelpunten

4.1 Samenvatting resultatenoverzicht

Om te komen tot het vaststellen van uw ontwikkelpunten is voorgaande resultatenoverzicht hieronder kort samengevat. U ziet uw competenties gerangschikt van uw sterkste tot uw zwakste competenties aan de hand van het oordeel van anderen en in relatie tot uw eigen oordeel.

Grafiek: de mate waarin u de gedragingen die behoren bij uw competenties daadwerkelijk laat zien.



4.2 Zelf-analyse

U beschikt nu over de informatie om uw ontwikkelpunten te kunnen vaststellen. De ideale set informatie bestaat uit:

- 1) Uw functieprofiel, waarin de gedragingen staan beschreven die u moet laten zien.
- 2) Uw persoonlijke factoren, ondersteund door de Competentieanalyse (VCA), de Drijfverenanalyse (VDA), en de Gedragsanalyse (VGA). Dit geeft een beeld van uw natuurlijk potentieel dat u kunt laten zien.
- 3) Deze 360 Graden analyse, die een beeld geeft van de zichtbaarheid van uw gedragingen voor anderen.

De ontwikkelmatrix op de volgende pagina kan u ondersteunen u bij uw zelf-analyse. Het doel van deze figuur is dat u een indicatie krijgt van de ontwikkelnoodzaak van elke competentie, zodat u daarmee gericht kan werken aan uw persoonlijk ontwikkelplan. U kunt in deze figuur voor elke competentie een punt intekenen, die de relatie weergeeft tussen wat u laat zien (zie 4.1) en wat u kunt laten zien.

Hieronder ziet u een tabel met daarin per competentie uw resultaten van de 360 Graden Analyse. In het lege vak kunt u uw resultaten uit de Competentieanalyse plaatsen. Met deze gegevens bent u nu in staat om de ontwikkelmatrix in te vullen.

#	Competentie	360 Graden Analyse	Competentieanalyse
1.	Innovatie	77	
2.	Besluitvaardigheid	77	
3.	Plannen en Organiseren	80	
4.	Resultaatgerichtheid (sturend)	77	
5.	Continu verbeteren	80	
6.	Servicegerichtheid	79	
7.	Veerkracht	80	
8.	Coachen en ontwikkelen van anderen	80	
9.	Interpersoonlijke communicatie	79	

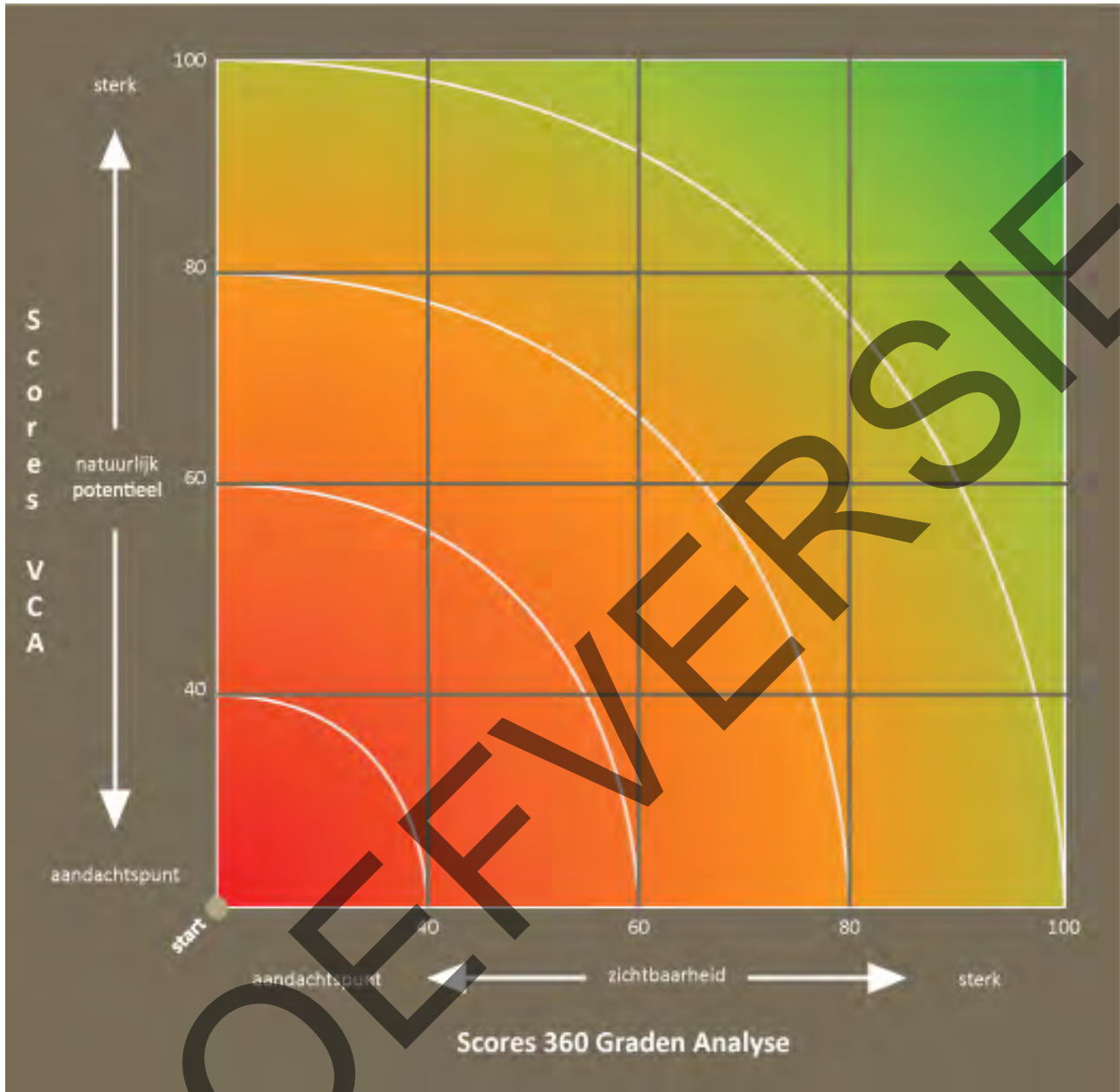
Voorbeeld 1

Stel, uit dit 360 Graden Rapport blijkt dat u voor de competentie Visie een score heeft behaald van 80; vervolgens leest u in Competentieanalyse dat u voor Visie een score heeft behaald van 90. Wat moet u dan doen?

1. Op de x-as (Scores 360 Graden Analyse) zet u virtueel een punt bij 80 (uw score voor Visie in de 360 Graden Analyse).
2. Vervolgens trekt u dit virtueel punt naar boven, tot u op y-as (Scores VCA) bij 90 bent aangekomen (uw score voor Visie in de Competentieanalyse).
3. Op dit punt zet u met een potlood of pen het getal dat in de bovenstaande tabel correspondeert met de competentie Visie.

Uit dit voorbeeld blijkt, dat u het in u heeft om de competentie Visie te laten zien en dat u hem ook daadwerkelijk laat zien.

4.2.1 Ontwikkelmatrix



PROEFVERSLAG

Afhankelijk van de positie van elke competentie ziet u hieronder de indicatie voor ontwikkeling.

GEBIED	INDICATIE VOOR ONTWIKKELING
In rood gebied	Deze competentie vraagt meer van u dat u laat zien en zou kunnen laten zien. Overweeg of hetgeen u wilt laten zien echt datgene is wat bij u past of dat u ervoor kiest meer gebruik te gaan maken van competenties die u (van nature) beter kunt laten zien.
In oranje gebied	Deze competentie kent ruimte voor verbetering. In het resultatenoverzicht ziet u de gedragingen die voor u belangrijk zijn om te ontwikkelen. Hiervoor kunt u ontwikkelactiviteiten vaststellen en daarmee uw kennis, ervaring en vaardigheden vergroten.
In groen gebied	Deze competentie vraagt minder prioriteit voor ontwikkeling, tenzij u in de nabije toekomst meer uitdaging ambieert.

4.3 Tot slot

De praktijk leert dat deze 360 graden analyse een waardevolle en objectieve bijdrage levert aan het inzicht over uw functioneren. Vaak levert dit hele concrete aanwijzingen op voor het gericht gaan ontwikkelen van bepaalde zaken.

Tot slot wensen wij u veel succes bij het vaststellen van uw ontwikkelpunten en het tot uitvoer brengen van uw persoonlijke ontwikkeling!