

VIPD

interactive performance development

V360

Pieter Proef
09 / 01 / 2020



interactive performance development



INHOUDSOPGAVE

4

**DEEL 1: Inleiding 360
Graden Analyse**

5

DEEL 2: Functieprofiel

6

**DEEL 3:
Resultatenoverzicht**

17

DEEL 4: Totalen

19

**DEEL 5: Kwaliteiten en
aandachtspunten**

20

**DEEL 6: Aanzet tot
ontwikkeling**

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 vier dimensies die gevraagd worden voor uw functie. De vier dimensies zijn competenties, capaciteiten, stijl, en kennis, ervaring en vaardigheden.

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 Graden Analyse 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, zoals uw collega's, leidinggevende, en medewerkers.

Het doel van deze analyse is om te inzicht te krijgen in hoeverre u werkelijk het gedrag laat zien dat omschreven staat in uw functieprofiel. U heeft uw eigen functioneren beoordeeld, en krijgt duidelijk inzicht in hoe anderen uw functioneren waarderen. Het helpt u concreet om persoonlijke ontwikkelpunten vast te stellen, om zo uw persoonlijke ontwikkeling te bevorderen en uw 'effectief resultaat' te kunnen verbeteren.

Onderdelen van het V360 rapport

- Deel 1 - Inleiding;
- Deel 2 - Functieprofiel;
- Deel 3 - Resultatenoverzicht;
- Deel 4 - Samenvatting;
- Deel 5 - Kwaliteiten en aandachtspunten;
- Deel 6 - Aanzet tot ontwikkeling.

Functieprofiel

Uw functieprofiel is uitgangspunt voor deze analyse. Het functieprofiel is de verzameling van competenties, capaciteiten en stijl, die essentieel zijn 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. Stijl omvat uw drijfveren en uw gedragsstijl, en geeft informatie over waarom u bepaalde

dingen doet en op welke manier. Capaciteiten geven informatie over uw denk- en werkniveau. Bij kennis, ervaring en vaardigheden wordt inzichtelijk wat het kennis-, ervarings- en vaardighedeniveau is in relatie tot uw functie.

In deel 2 ziet u het functieprofiel dat bepalend is voor de vragenlijst en voor de uitkomsten van dit rapport.

Resultatenoverzicht

Het resultatenoverzicht in deel 3 biedt per dimensie 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 uw functieprofiel.

Totalen

In deel 4 ziet u per dimensie een visuele samenvatting van het resultatenoverzicht, daarbij wordt per dimensie (competenties, capaciteiten, stijl en kennis, ervaring en vaardigheden) weergegeven hoe u gescoord heeft en hoe u anderen u beoordeeld hebben.

Kwaliteiten en aandachtspunten

In deel 5 ziet u een overzicht van uw sterkste punten en uw aandachtspunten. Daarnaast ziet u waarin uw eigen analyse verschilt van hoe anderen uw zien (meer dan 1 ster verschil).

Aanzet tot ontwikkeling

Aan de hand van het rapport en met name deel 4 en 5 van het rapport kunt u bepalen welke gedragingen en welke competenties u zou moeten en willen ontwikkelen.

DEEL 2:

Functieprofiel



In de 360 graden analyse zijn de gedragingen uitgevraagd die onderdeel uitmaken van uw functie. De gedragingen zijn gerelateerd aan competenties, de stijl (gedrag en drijfveren), capaciteiten, en kennis, ervaring en vaardigheden van de functie. Hieronder worden de gedragingen genoemd die in deze 360 graden analyse zijn uitgevraagd voor uw functie.

Gedraging	Omschrijving
Besluitvaardigheid	Weet op overtuigende wijze, tijdig, goed gefundeerde beslissingen te nemen, zowel met volledige als met onvolledige kennis van alternatieven en consequenties.
Beïnvloeden en overtuigen	Kan effectief invloed uitoefenen op anderen en deze aanzetten om een bepaalde koers te varen. Leeft zich in en weet anderen op een volhardende en zelfverzekerende manier te overtuigen.
Teamleiderschap	Behaalt organisatiedoelen door op een stimulerende wijze leiding en begeleiding te geven aan medewerkers. Dit door teamwork te creëren en teamprocessen te bevorderen die optimaal gebruik maken van de beschikbare talenten.
Conflictmanagement	Weet conflicten te managen door deze op een objectieve en eerlijke wijze te analyseren en tactvol bespreekbaar te maken. Richt zich op het gemeenschappelijke belang en draagt een oplossing aan die voor elk van de betrokken partijen bevredigend is.
Cijfermatig redeneren	Het begrijpen of interpreteren van cijfermatige gegevens en wiskundige berekeningen.
Individualistische drijfveer	De behoefte aan invloed, controle en sturing ter bevordering van persoonlijke of andermans ontwikkeling.
Rood gedrag	Gedrag gebaseerd op dominantie, zich uitend in dadendrang. Rood gedrag is resultaatgericht, gaat ervoor en durft leiding te nemen.
Kennis	Alle aangeleerde kennisaspecten die toegepast worden op zowel individueel als op teamniveau.

DEEL 3:

Resultatenoverzicht

Toelichting

Deel 3 bevat overzicht van de volgende gegevens:

- » De definitie per dimensie en onderdeel.
- » De gemiddelde waardering per gedraging, deze wordt weergegeven op een schaal van 0 tot 5, waarbij 0 betekent dat u een bepaald gedrag of een bepaalde vaardigheid niet laat zien en waarbij 5 betekent dat u dit altijd laat zien of zeer vaardig bent.
- » Er wordt een gemiddelde weergegeven van uzelf, en het gemiddelde van anderen, en ook per rol gespecificeerd.
- » Daaronder vindt u de bijbehorende stellingen en de waardering op de verschillende stellingen door uzelf en door anderen.

Deze waarderingen worden weergegeven door middel van de kleuren van een stoplicht. Dit geldt zowel voor de gemiddelde waardering voor een gedraging (de balkjes), als de bijbehorende stellingen (de cirkels):



Score hoger dan 3,75.

Dit onderdeel vraagt geen prioriteit voor ontwikkeling.



Score van 2,25 t/m 3,75.

Dit onderdeel kent ruimte voor verbetering.



Score lager dan 2,25.

Dit onderdeel vraagt meer van u dan u laat zien en zou kunnen laten zien.

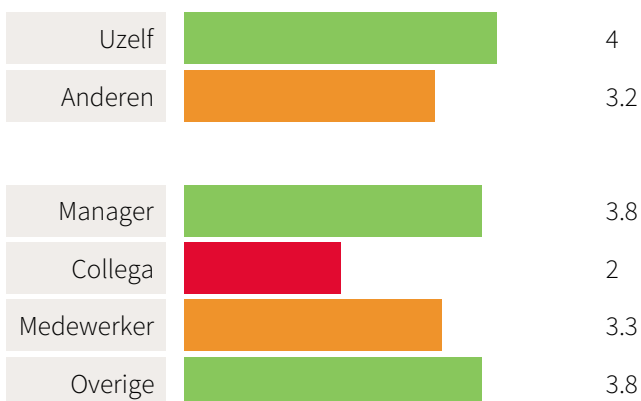
Aan het einde van deel 3 vindt u een overzicht met algemene opmerkingen van anderen. Mocht er in uw analyse geen gebruik zijn gemaakt van een bepaalde rol, dan zullen de vakjes onder deze betreffende kolom in het grijs worden weergegeven. Dit zal tevens het geval zijn wanneer er geen score te tonen is, doordat de beoordelaar(s) gebruik heeft/hebben gemaakt van de optie "kan ik niet beoordelen".

Capaciteiten

Capaciteiten geven informatie over uw denk- en werkniveau.

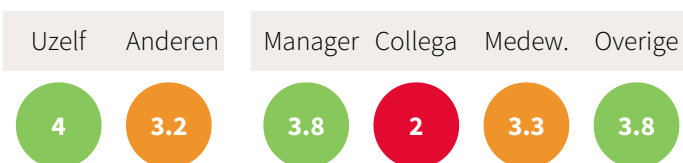
Cijfermatig redeneren

Het begrijpen of interpreteren van cijfermatige gegevens en wiskundige berekeningen.



Per stelling

Is in staat om snel oplossingen te vinden op basis van interpretatie van cijfermatige gegevens.

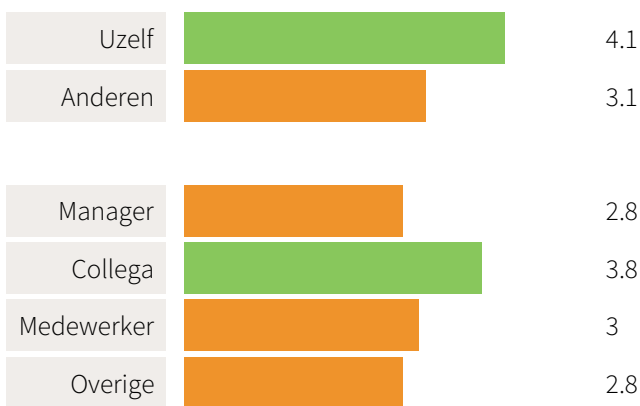


Competenties

Competenties zijn een verzameling van specifieke gedragingen die belangrijk zijn bij het uitvoeren van uw functie.

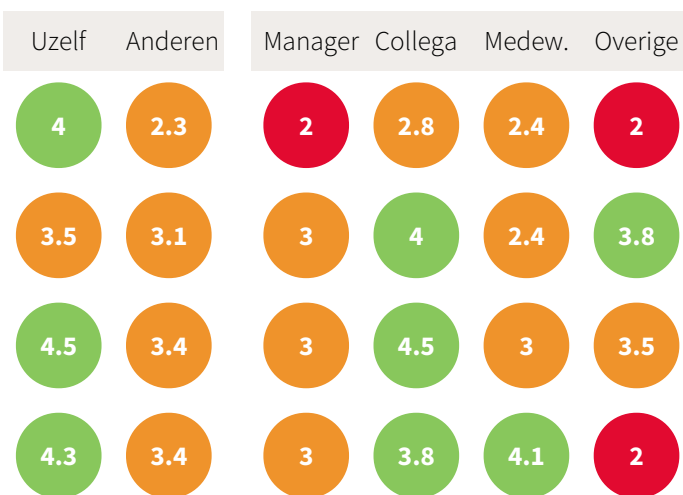
Besluitvaardigheid

Weet op overtuigende wijze, tijdig, goed gefundeerde beslissingen te nemen, zowel met volledige als met onvolledige kennis van alternatieven en consequenties.



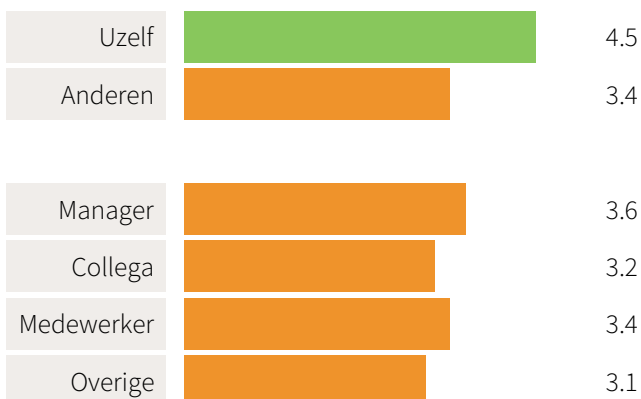
Per stelling

- Kan snel de mogelijke alternatieven en consequenties overwegen.
- Hakt knopen door en neemt tijdig beslissingen.
- Neemt overtuigend beslissingen en twijfelt niet aan de beslissing.
- Neemt verantwoordelijkheid voor de beslissing.



Beïnvloeden en overtuigen

Kan effectief invloed uitoefenen op anderen en deze aanzetten om een bepaalde koers te varen. Leeft zich in en weet anderen op een volhardende en zelfverzekerende manier te overtuigen.



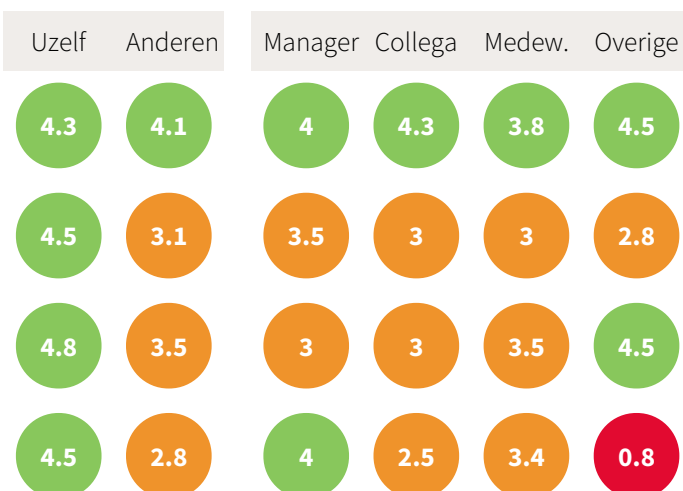
Per stelling

Weet aandacht te krijgen voor de standpunten en doelen waarvan hij/zij anderen wil overtuigen.

Kan zich inleven in de ander en past de manier van communiceren daarop aan.

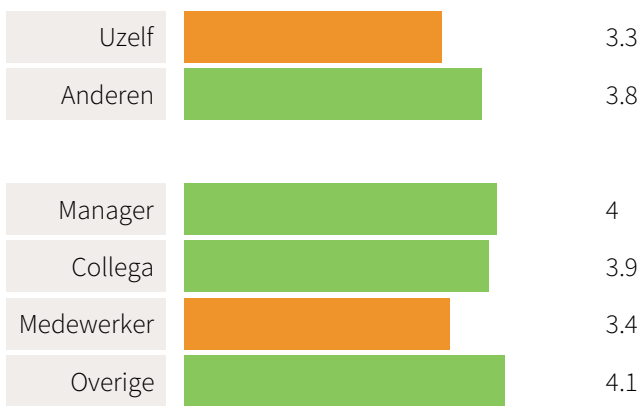
Is in staat concessies te doen zonder dat dit effect heeft op het doel.

Weet anderen op een effectieve, niet dwingende of agressieve manier, te overtuigen.



Teamleiderschap

Behaalt organisatiedoelen door op een stimulerende wijze leiding en begeleiding te geven aan medewerkers. Dit door teamwork te creëren en teamprocessen te bevorderen die optimaal gebruik maken van de beschikbare talenten.



Per stelling

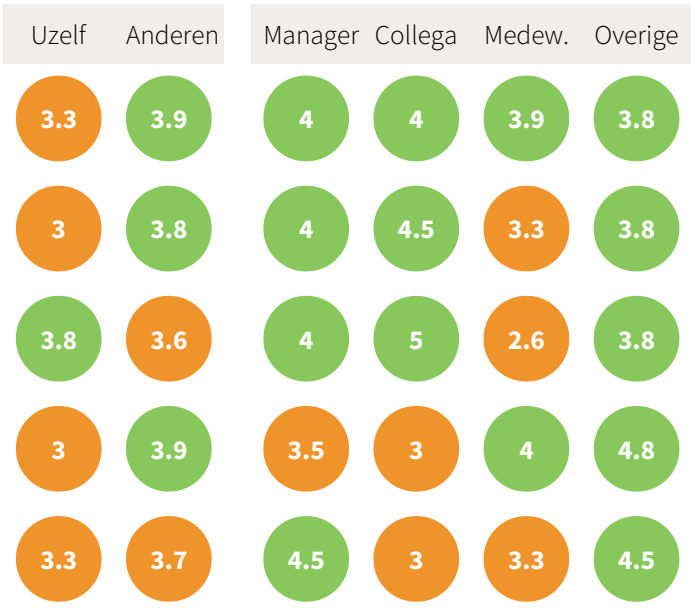
Creëert teamspirit en zorgt ervoor dat deze behouden wordt.

Stimuleert de ontwikkeling van de medewerkers en draagt hier waar nodig aan bij.

Kan taken delegeren in overeenstemming met de capaciteiten van het team.

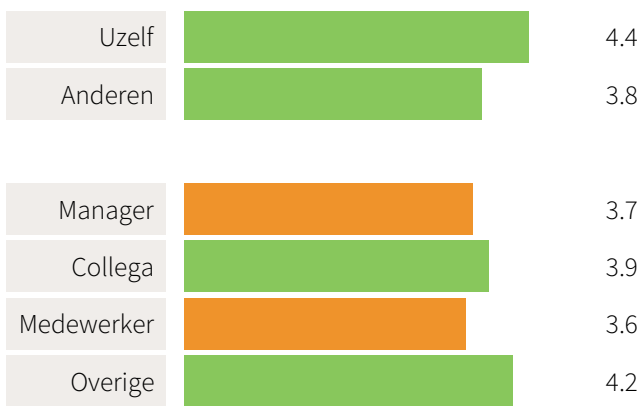
Houdt het team verantwoordelijk voor de resultaten, maar behoudt hierbij de leiding.

Kan mensen aanspreken op hun gedrag en deze helpen dit bij te sturen.



Conflictmanagement

Weet conflicten te managen door deze op een objectieve en eerlijke wijze te analyseren en tactvol bespreekbaar te maken. Richt zich op het gemeenschappelijke belang en draagt een oplossing aan die voor elk van de betrokken partijen bevredigend is.



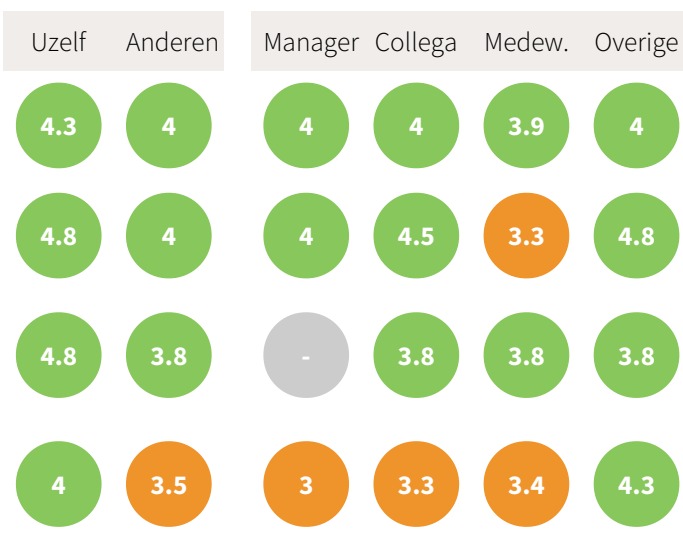
Per stelling

Is eerlijk en objectief in het analyseren van conflicten en andere gevoelige kwesties.

Is in staat gevoelige kwesties bespreekbaar te maken en te bekijken vanuit verschillende perspectieven.

Is in staat voor alle betrokkenen een algemeen referentiekader te creëren waarbij het conflict vanuit een breed perspectief wordt bekeken.

Helpt creatieve oplossingen te realiseren die zoveel mogelijk tegemoet komen aan de verschillende belangen.

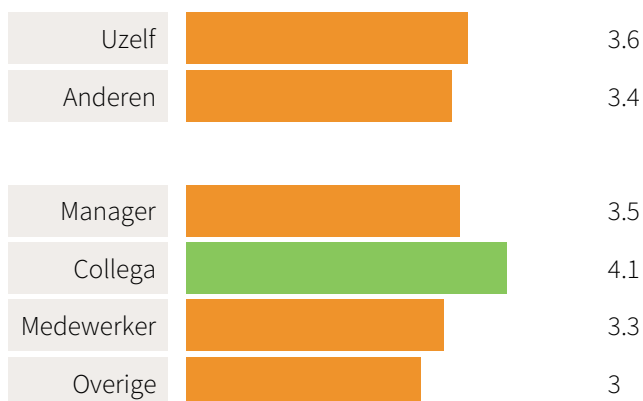


Stijl

Stijl omvat uw drijfveren en uw gedragsstijl, en geeft informatie over waarom u bepaalde dingen doet en op welke manier.

Individualistische drijfveer

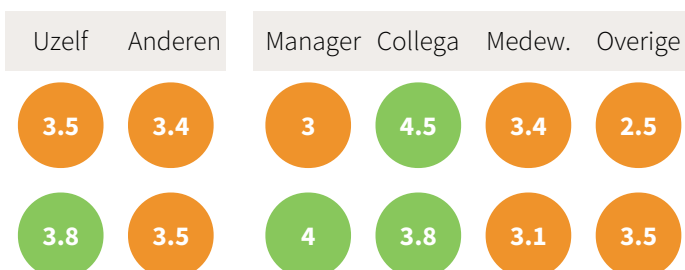
De behoefte aan invloed, controle en sturing ter bevordering van persoonlijke of andermans ontwikkeling.



Per stelling

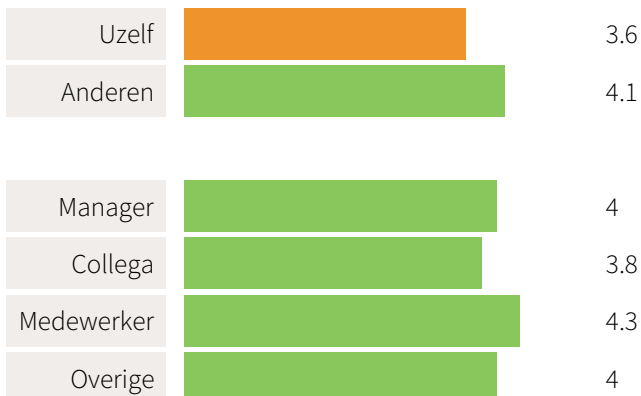
Vindt persoonlijke invloed en controle belangrijk bij werkzaamheden.

Heeft veel overtuigingskracht om anderen tot actie te bewegen.



Rood gedrag

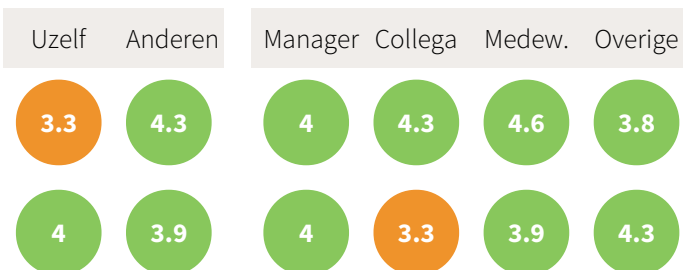
Gedrag gebaseerd op dominantie, zich uitend in dadendrang. Rood gedrag is resultaatgericht, gaat ervoor en durft leiding te nemen.



Per stelling

Pakt problemen en uitdagingen daadkrachtig aan.

Is een stuwende kracht binnen het team.

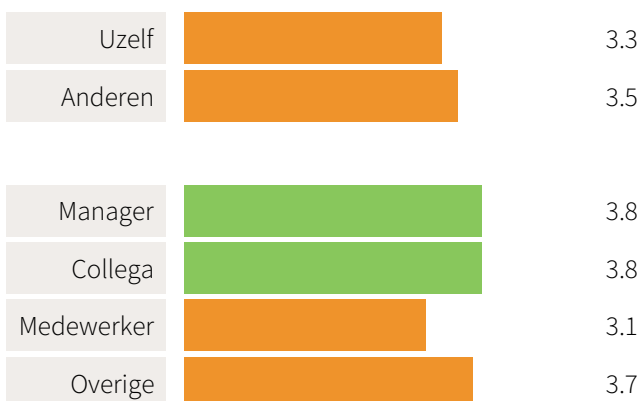


Kennis, ervaring en vaardigheden

Bij kennis, ervaring en vaardigheden wordt inzichtelijk wat het kennis-, ervarings- en vaardighedenniveau is in relatie tot uw functie.

Kennis

Alle aangeleerde kennisaspecten die toegepast worden op zowel individueel als op teamniveau.

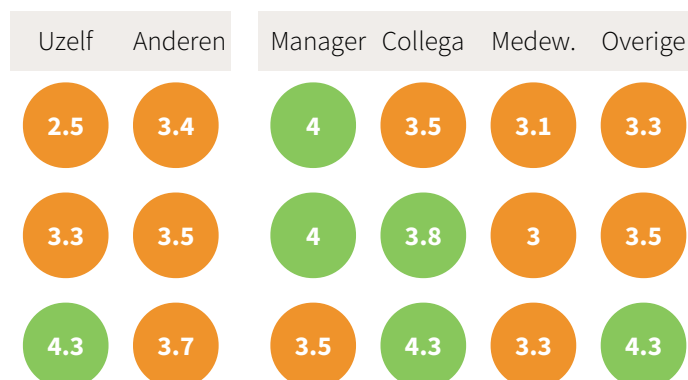


Per stelling

Heeft in grote mate de kennis in huis om zijn/haar functie goed uit te kunnen oefenen.

Behaalt goede resultaten in zijn/haar werkzaamheden door gebruik te maken van de juiste kennis.

Heeft het juiste kennisniveau in relatie tot de functie.



Gegeven feedback op onderdelen

Bij het invullen van de 360 graden analyse hebben de feedbackgevers de mogelijkheid gekregen om geheel anoniem per onderdeel algemene opmerkingen te plaatsen. Dit kunnen complimenten, tips of suggesties zijn.

De gegeven opmerkingen vindt u per onderdeel en per rol hieronder terug.

Rood gedrag

Medewerker

Pieter laat zijn dominantie duidelijk zien. Zeker wanneer hij op korte termijn resultaten wil zien.

Cijfermatig redeneren

Collega

Vindt het lastig om met getallen te werken en deze op juiste wijze te verwerken

Besluitvaardigheid

Medewerker

Pieter lijkt het lastig te vinden om beslissingen te nemen

Manager

Pieter heeft veel tijd nodig om beslissingen te nemen.

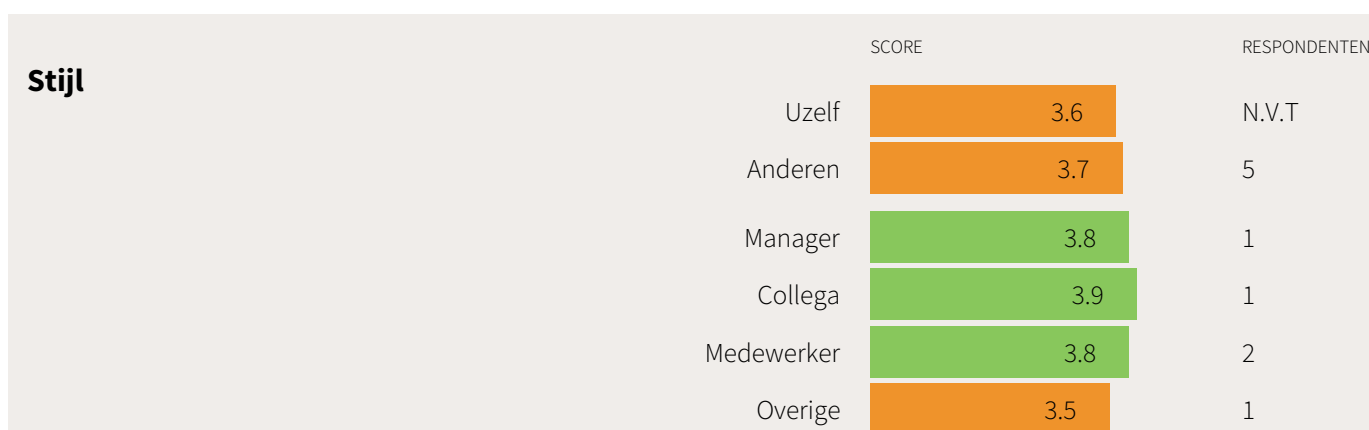
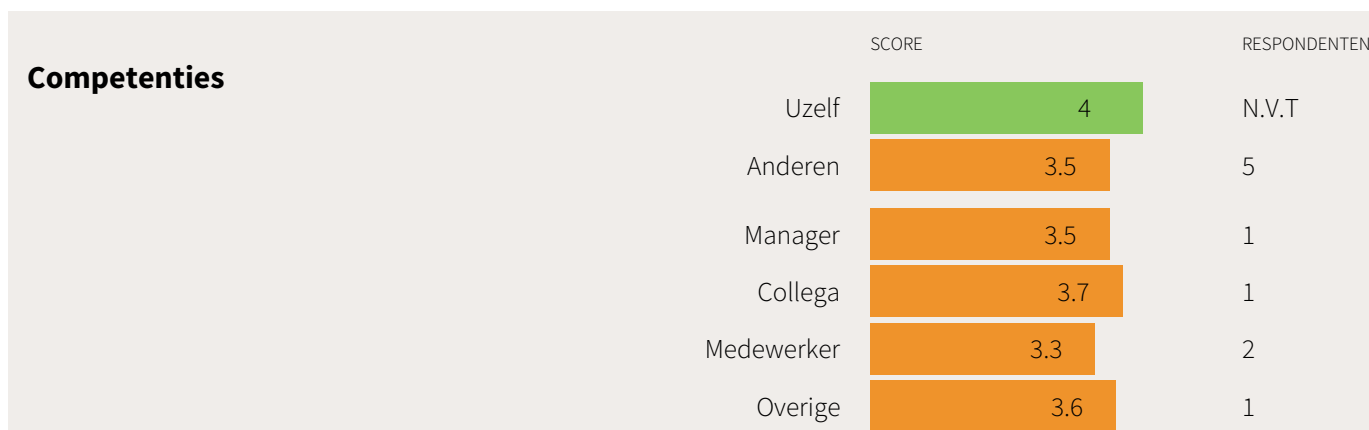
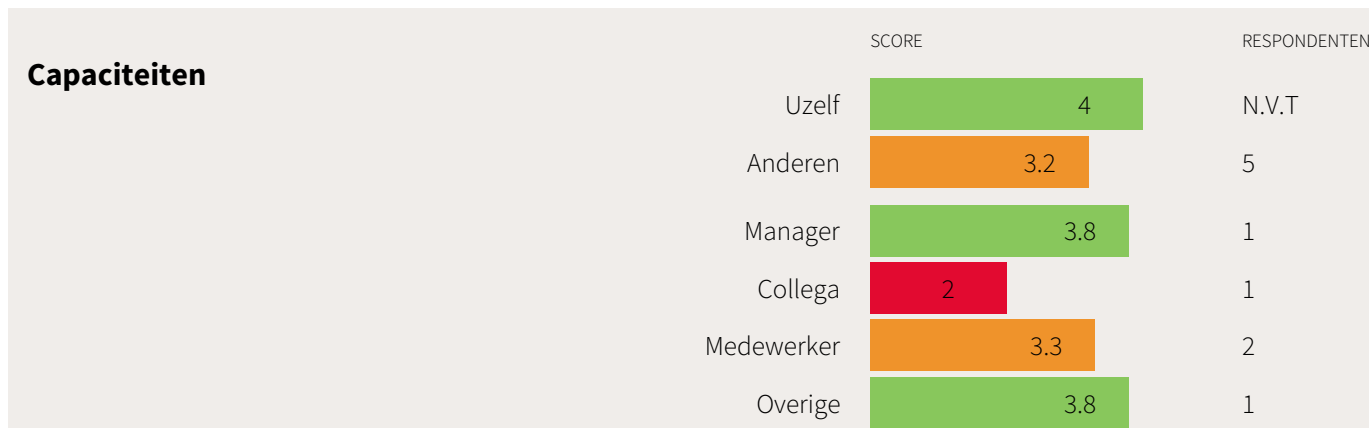
Teamleiderschap

Overige

Heel prettig om met Pieter te samen werken.

4.1 Samenvatting resultatenoverzicht

Om te komen tot het vaststellen van uw ontwikkelpunten is het resultatenoverzicht hieronder kort samengevat per dimensie. Per dimensie wordt uw eigen oordeel gegeven ten opzichte van de andere rollen.



	SCORE	RESPONDENTEN
Kennis, ervaring en vaardigheden		
Uzelf	3.3	N.V.T
Anderen	3.5	5
Manager	3.8	1
Collega	3.8	1
Medewerker	3.1	2
Overige	3.7	1

4.2 Gewogen eindresultaat

Het gewogen eindresultaat geeft een totaal beeld over uw eigen oordeel en hoe anderen over u hebben geoordeeld. Het gewogen eindresultaat is een gemiddelde waarde van de gemeten dimensies in dit rapport.

	SCORE	RESPONDENTEN
Eindresultaat		
Uzelf	3.7	N.V.T
Anderen	3.5	5
Manager	3.7	1
Collega	3.4	1
Medewerker	3.4	2
Overige	3.7	1

DEEL 5:

Kwaliteiten en aandachtspunten



5.1 Kwaliteiten

Hieronder vindt u een overzicht van alle onderdelen waarvoor uzelf **en** anderen gemiddeld hoger scoren dan 3,75 (als groen weergegeven in het resultatenoverzicht).

- » Conflictmanagement

5.2 Aandachtspunten

Hieronder vindt u een overzicht van alle onderdelen waarvoor uzelf **of** anderen gemiddeld een lagere score hebben gegeven dan 2,25 (als rood weergegeven in het resultatenoverzicht).

- » Dit is voor u niet van toepassing.




Hieronder vindt u een overzicht van alle onderdelen waarbij er minimaal een verschil is van 1 punt tussen de score van uzelf en de gemiddelde score van anderen.

- » Beïnvloeden en overtuigen

DEEL 6:

Aanzet tot ontwikkeling

Aan de hand van het rapport en met name deel 4 en 5 van het rapport kunt u bepalen welke gedragingen en welke competenties u zou moeten en willen ontwikkelen.

-  Op de onderdelen waarvoor Uzelf & Anderen hoog scoren (groen) laat u effectief gedrag zien dat bijdraagt aan een hoog prestatieniveau, en kunt u hiermee ook een voorbeeld zijn voor anderen. Deze onderdelen vragen minder prioriteit voor ontwikkeling, tenzij u in de nabije toekomst meer uitdaging ambieert.
-  De onderdelen waarvoor Uzelf & Anderen gemiddeld scoren (oranje) presteert u zoals van u verwacht mag worden, wel kennen deze onderdelen ruimte voor verbetering.
-  De onderdelen waarvoor Uzelf of Anderen laag scoren (rood) vragen meer van u dan u laat zien en zou kunnen laten zien. Overweeg of hetgeen u wilt laten zien echt datgene is dat bij u past of dat u er voor kiest meer gebruik te maken van competenties, gedragingen en vaardigheden die u (van nature) beter kunt laten zien.

In het resultatenoverzicht en onder de aandachtspunten ziet u de gedragingen die voor u belangrijk zijn om te ontwikkelen. Hierbij kunt u allereerst kijken naar de onderdelen die rood gescoord zijn. Wanneer geen/weinig onderdelen rood gescoord zijn, maar wel een aanzienlijk deel van de onderdelen oranje gescoord zijn, is het ook van belang hier goed bij stil te staan. In welke onderdelen kunt u groeien, en wat heeft u hierbij nodig? Hiervoor kunt u ontwikkelactiviteiten vaststellen. Deze kunt u laten terugkomen in uw Persoonlijke Ontwikkelplan (POP).

