

Rapport 360 Graden Voorbeeld Vragenlijst

Naam Ingrid Brons

Adviseur Ingrid Brons

Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Sterkte/zwakte-analyse
3. Feedback open vragen
4. Overzicht competenties
5. Detail overzicht
6. Persoonlijk ontwikkelingsplan

Inleiding

Voor u ligt het rapport van de competentie 360 Graden Voorbeeld Vragenlijst, waarin de gegevens zijn verwerkt van uzelf en anderen die u verzocht heeft mee te werken.

Sterkte/zwakte-analyse

U treft eerst een sterkte/zwakteanalyse aan. Hierin wordt aangegeven welke competenties door de respondenten, uw leidinggevende en uzelf als relatief sterk en als relatief zwak worden beoordeeld. U kunt zien of men het met elkaar eens is of dat er verschillen naar voren komen. U gebruikt deze gegevens voor uw persoonlijk ontwikkelingsplan.

Resultaten

Bij de resultaten worden eerst de antwoorden van de respondenten op de open vragen weergegeven. Vervolgens treft u een grafische weergave van de resultaten aan. Eerst ziet u een samenvatting met een overzicht van uw scores op alle competenties. Daarna treft u per competentie een detail weergave aan, waarbij per gedragskenmerk de resultaten weergegeven zijn.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

Uiteindelijk kunt u het ontwikkelingsplan opstellen door aan te geven welke competenties, of aspecten daarvan, u verder wilt ontwikkelen. Hiermee geeft u richting aan uw persoonlijke ontwikkeling.

Uw adviseur

Mocht u bij de bestudering van de gegevens vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met uw adviseur.

Ingrid Brons
AES Advies

Respondenten

U hebt de volgende personen aangemeld voor de competentie monitor. Voor elke deelnemer wordt vermeld of de vragenlijst al dan niet voltooid is:

Betekenis van de getallen

In dit rapport worden getallen gebruikt voor het weergeven van de mate waarin iemand een bepaalde competentie beheerst. De getallen hebben de volgende betekenis:

- 1** U laat consistent een beperkte prestatie zien en voldoet niet aan de verwachtingen op dit aspect.
 - 2** U zou beter kunnen presteren op dit aspect en bereikt niet altijd het gewenste niveau.
 - 3** U laat een passend niveau van prestatie zien in relatie tot de verwachtingen.
 - 4** U laat een goede prestatie zien en overstijgt het verwachte niveau voor de functie.
 - 5** U laat een consistent excellente prestatie zien op dit aspect en behoort hiermee tot de top.
- N** Indien de vaardigheid niet van toepassing is of als men dit niet heeft kunnen waarnemen, is de N omcirkeld.

2 Sterkte/zwakte-analyse

In dit onderdeel van het rapport worden alle resultaten van de 360 Competentie Monitor weergegeven.

Eerst wordt een sterkte/zwakteanalyse gegeven van de competenties. Per respondentengroep zijn maximaal de drie relatief sterkste en zwakste competenties weergegeven, op basis van de gemiddelde score. Deze score is tussen haakjes weergegeven. Dit overzicht geeft inzicht in uw relatief sterke competenties en zwakke competenties, volgens uzelf en de respondenten.

Daarna wordt een vergelijkbare analyse uitgevoerd op basis van de gedragskenmerken, de vragen waaruit de lijst is opgebouwd. De maximaal vijftien hoogst en maximaal vijftien laagst beoordeelde zinnen zijn geselecteerd, op basis van hun gemiddelde overall score van alle respondenten.

Achter de gedragsindicatoren staat vermeld bij welke competentie deze zinnen horen en wat de gemiddelde score per respondentengroep is. Dit overzicht stelt u in staat precies te analyseren waar u sterk en minder sterk in bent.

Ten slotte geven we een overzicht van de belangrijkste verschillen tussen uw eigen beoordeling en beoordeling van de andere respondenten.

Wij wensen u veel succes bij de analyse.

2.1 Detail overzicht

Relatief sterk

ZELF Relatiebeheer (4.0)

Relatief zwak

Organisatie sensitiviteit (3.2)

2.2 Overzicht sterke gedragsindicatoren

	Gem	Z
1 Kan nieuwe informatie snel in zich opnemen, leert snel.	5.0	5.0
2 Kent de sterke punten van relatie en weet deze op de juiste wijze te benutten.	4.0	4.0
3 Gaat zorgvuldig om met gegevens van relatie.	4.0	4.0
4 Vraagt door totdat de boodschap duidelijk is.	4.0	4.0
5 Structureert het gesprek door vragen te stellen en samenvattingen te geven.	4.0	4.0
6 Is bij zelfstandig werk in staat te werken volgens de visie en strategie van de organisatie.	4.0	4.0

2.3 Overzicht zwakke gedragsindicatoren

	Gem	Z
1 Stemt actief af met andere afdelingen bij beslissingen die hen aangaan.	2.0	2.0
2 Leert als gevolg van het experimenteren met gedrag en eigen ervaringen.	3.0	3.0
3 Stimuleert de ander om door te gaan met het verhaal door hummen, knikjes, korte bevestigingen.	3.0	3.0
4 Kan eigen gedrag veranderen op basis van leerervaringen.	3.0	3.0
5 Leert van fouten en past het geleerde toe.	3.0	3.0
6 Geeft los van de inhoud een samenvatting van het gevoel van de ander.	3.0	3.0

2.4 Verschillen zelf en respondenten

In deze paragraaf worden competenties en gedragskenmerken weergegeven waarop uw score het meest afwijkt van die van uw respondenten. Eerst worden de competenties weergegeven waarop uw respondenten uw vaardigheden hoger dan wel lager beoordelen. Vervolgens worden de gedragskenmerken weergegeven waarop u uw eigen vaardigheden lager waardeert dan anderen. En tot slot worden de gedragskenmerken weergegeven waarop u uw eigen vaardigheden hoger waardeert dan anderen. In beide gevallen worden maximaal 3 competenties en 8 gedragskenmerken weergegeven.

Anderen hoger

Anderen lager

Competenties

Anderen hoger

Anderen lager

3 Feedback open vragen





De respondenten hebben ook een aantal open vragen beantwoord. Deze antwoorden zijn letterlijk overgenomen.

Vraag 1 Dit is een voorbeeld open vraag. Uw antwoord wordt in het rapport opgenomen.

4 Detail overzicht






4.1 Overzicht van de beoordelingen per competentie

Hieronder zijn per competentie de scores per respondentengroep weergegeven. De respondentengroepen zijn:







ZELF	Z		
A Organisatie sensitiviteit			
In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatie-onderdelen.	Z		3.2
B Leervermogen			
In staat zijn om nieuwe informatie te verwerken en effectief toe te passen.	Z		3.5
C Luistervaardigheid			
In staat zijn om de essentie uit gesproken woord te halen en de ander te stimuleren zijn boodschap over te brengen.	Z		3.6
D Relatiebeheer			
Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.	Z		4.0

4.2 Overzicht van de beoordelingen per gedragskenmerk

A Organisatie sensitiviteit

ZELF	Z		
In staat zijn om de invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten te onderkennen op andere organisatie-onderdelen.	Z		3.2
1 Past regels, (budgettaire) richtlijnen en procedures op de juiste manier toe.	Z		3.0
2 Stemt actief af met andere afdelingen bij beslissingen die hen aangaan.	Z		2.0
3 Is bij zelfstandig werk in staat te werken volgens de visie en strategie van de organisatie.	Z		4.0
4 Gedraagt zich naar de normen en waarden van de organisatie.	Z		4.0

B Leervermogen

ZELF	Z		
In staat zijn om nieuwe informatie te verwerken en effectief toe te passen.	Z		3.5
1 Is kritisch op eigen functioneren.	Z		4.0
2 Leert als gevolg van het experimenteren met gedrag en eigen ervaringen.	Z		3.0
3 Leert van fouten en past het geleerde toe.	Z		3.0
4 Laat zich overtuigen door reële argumenten.	Z		3.0
5 Kan nieuwe informatie snel in zich opnemen, leert snel.	Z		5.0
6 Kan eigen gedrag veranderen op basis van leerervaringen.	Z		3.0

C Luistervaardigheid

ZELF	Z		
In staat zijn om de essentie uit gesproken woord te halen en de ander te stimuleren zijn boodschap over te brengen.	Z		3.6
1 Stimuleert de ander om door te gaan met het verhaal door hummen, knikjes, korte bevestigingen.	Z		3.0
2 Geeft los van de inhoud een samenvatting van het gevoel van de ander.	Z		3.0
3 Vraagt door totdat de boodschap duidelijk is.	Z		4.0
4 Structureert het gesprek door vragen te stellen en samenvattingen te geven.	Z		4.0
5 Weet wat de ander zegt kernachtig samen te vatten.	Z		4.0

D Relatiebeheer

ZELF

Z

Het op constructieve wijze aangaan en onderhouden van relaties.

Z



4.0

1 Is attent naar relaties.

Z



4.0

2 Voelt zich verantwoordelijk voor relaties.

Z



4.0

3 Kent de sterke punten van relatie en weet deze op de juiste wijze te benutten.

Z



4.0

4 Gaat zorgvuldig om met gegevens van relatie.

Z



4.0

5 Persoonlijk ontwikkelingsplan

De 360 graden feedback dient ervoor inzicht te krijgen in uw competenties. Dit zelfinzicht wordt pas echt waardevol als u het gebruikt om uw persoonlijke ontwikkeling te stimuleren. Een goede methode daarvoor is het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan, in voorkeur in overleg met een coach, hr-consultant of uw manager. Er zijn verschillende formats voor ontwikkelingsplanning, wellicht beschikt uw organisatie of adviseur over een bepaald ontwikkelingsplan. Vraag daarnaar. Hieronder wordt een aantal vragen gesteld die in vele ontwikkelingsplannen voorkomen.

*Wat is uw loopbaandoel
op langere termijn? (5-10
jaar)*

*Wat is uw loopbaandoel
op kortere termijn? (1-2
jaar)*

*Wat zijn uw belangrijkste
drijfveren voor deze
doelen? Wat motiveert u?*

*Wat valt u op aan de
resultaten van het
rapport in het licht van
uw doelen?*

*Welke competenties wilt
of dient u verder te
ontwikkelen om uw
doelen te realiseren?
Benoem de competenties
en de bijbehorende
gedragsindicatoren.*

*Welke concrete acties
wilt u daarvoor
ondernemen. Denk aan
cursussen,
experimenteren,
feedback vragen.*

*Met wie wilt u uw
ontwikkeling evalueren
en wanneer?*
