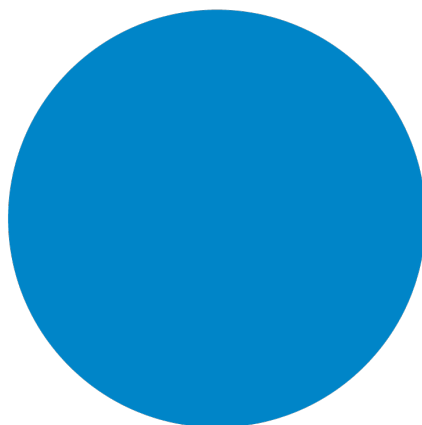
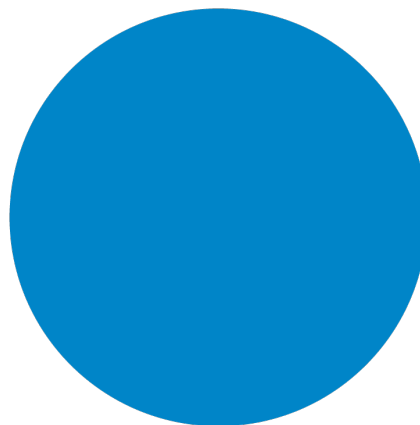
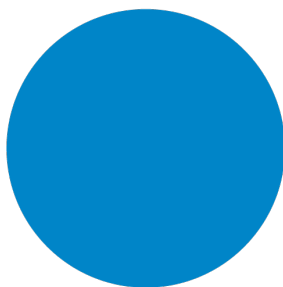
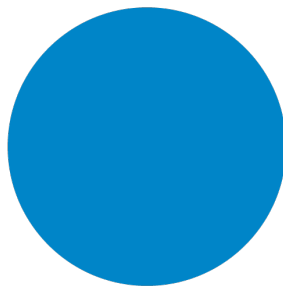


Marie Curie



Jongkind Training & Coaching

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Feedbackgevers	3
Betekenis van de scores	4
Algemeen overzicht	5
Overzicht per competentie	6
Sterkte - zwakteanalyse	7
Gedetailleerd overzicht per competentie	9
Persoonlijke opmerkingen	15

Inleiding

Voor u ligt een competentie feedbackrapportage. Deze rapportage bestaat uit de resultaten van de vragenlijsten die de feedbackontvanger (centrale persoon) en eventueel zijn of haar feedbackgever(s) hebben ingevuld. De rapportage geeft zicht op de sterke kanten en ontwikkelpunten.

Deze rapportage bevat informatie waarmee richting gegeven kan worden aan de persoonlijke ontwikkeling. Het rapport geeft weer hoe de centrale persoon op dit moment overkomt in zijn of haar functioneren. Het is een momentopname en geen vaststaande beoordeling. De gegevens van dit rapport zijn met zorg samengesteld en zijn vertrouwelijk.

Feedbackgevers

Edith Piaf

Betekenis van de scores

Score 1

Onvoldoende: het gewenste gedrag is nagenoeg niet ontwikkeld en wordt bijna nooit op de juiste manier getoond. Er is een zeer grote investering nodig voor verdere ontwikkeling.

Score 2

Zwak: het gewenste gedrag is minder ontwikkeld en wordt niet vaak op de juiste manier getoond. Er is een stevige investering nodig voor verdere ontwikkeling

Score 3

Matig: het gewenste gedrag is middelmatig ontwikkeld en wordt zo nu en dan op de juiste manier getoond. Er is redelijk veel ruimte voor verdere ontwikkeling.

Score 4

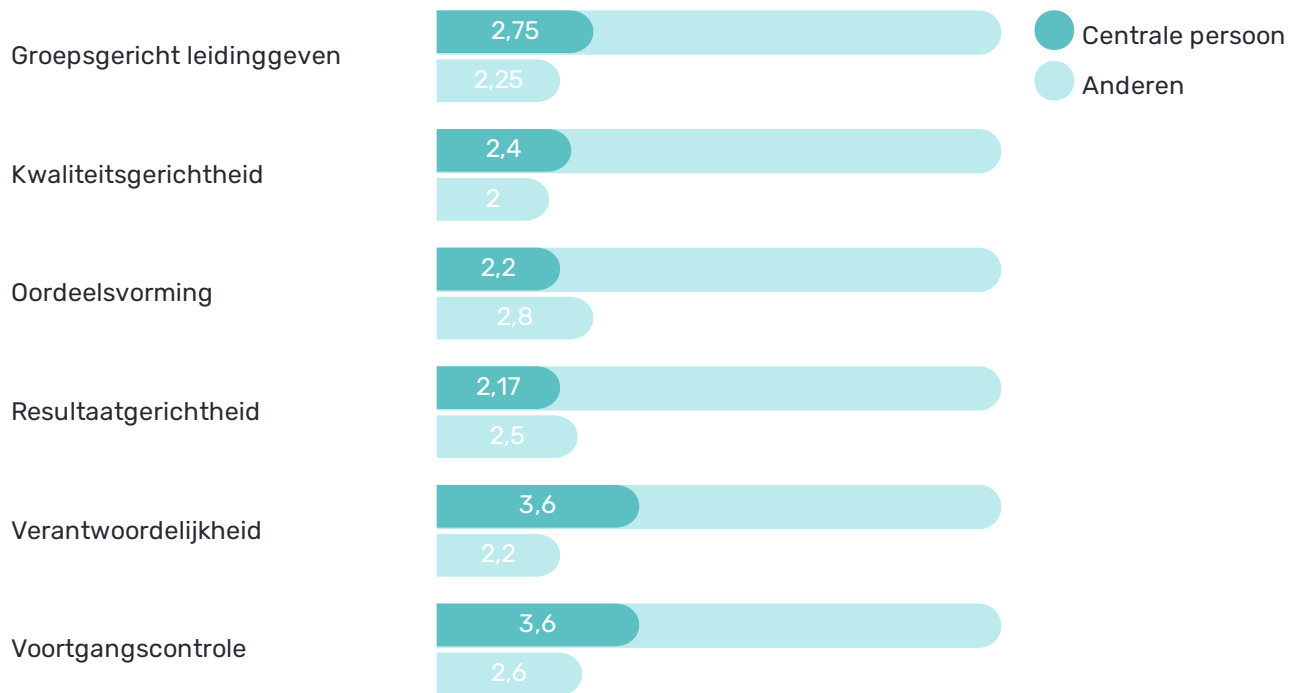
Voldoende: het gewenste gedrag is in voldoende mate ontwikkeld en wordt regelmatig op de juiste manier getoond. Er is nog ruimte voor verdere aanscherping.

Score 5

Goed: het gewenste gedrag is goed ontwikkeld en wordt meestal op de juiste manier getoond.

Algemeen overzicht

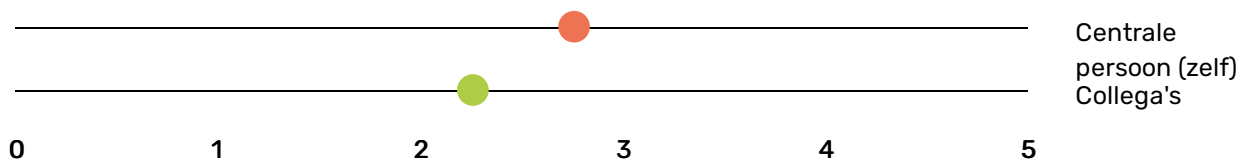
In het diagram ziet u alle gescoorde competenties in één figuur. U krijgt een totaal overzicht van hoe de centrale persoon heeft gescoord en hoe de ander(en) gescoord heeft (hebben). In het diagram kunt u goed zien of de centrale persoon hoger of lager scoort dan de ander(en). Grote verschillen (meer dan 1 punt verschil) zijn de moeite waard verder te analyseren bij 'Overzicht per competentie' of 'Gedetailleerd overzicht'.



Overzicht per competentie

In dit overzicht zijn de scores weergegeven per competentie en per soort feedbackgever. U kunt ontdekken of er verschillen zijn tussen de scores van de centrale persoon en andere feedbackgevers.

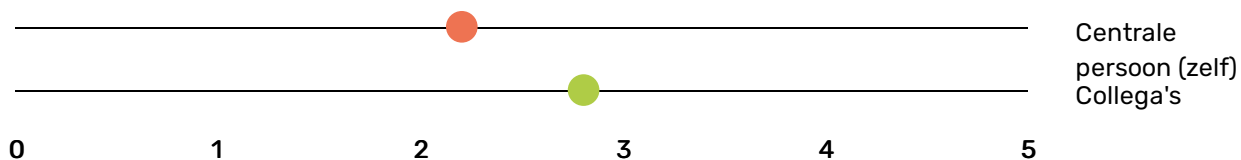
Groepsgericht leidinggeven



Kwaliteitsgerichtheid



Oordeelsvorming



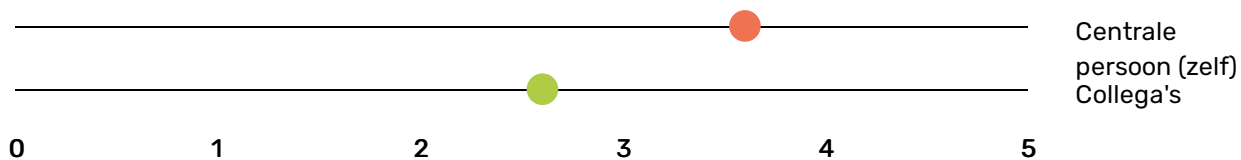
Resultaatgerichtheid



Verantwoordelijkheid



Voortgangscontrolle



Sterkte - zwakteanalyse

Op deze pagina ziet u de sterke en zwakte kanten in het dagelijks handelen van de feedbackontvanger, zoals de ander(en) de centrale persoon op dit moment ervaren. Bij sterktes treft u de 10 hoogst gescoorde gedragsvoorbeelden. Positief gedrag wordt daarmee vaak getoond en negatief gedrag (aangegeven met invers achter het gedragsvoorbeeld) weinig. Het levert een positieve bijdrage aan de competentie en het functioneren. Bij zwaktes treft u de 10 laagst gescoorde gedragsvoorbeelden. Het positieve gedrag wordt niet vaak getoond en het negatieve gedrag juist vaker. Hier liggen dus de potentiële ontwikkelpunten.

Sterktes: 10 hoogste gedragsvoorbeelden

Competenties	Vragen	Gemiddelde	CP
Oordeelsvorming	weegt voor- en nadelen tegen elkaar af	4	1
Groepsgericht leidinggeven	stuurt bij wanneer blijkt dat er spanningen zijn of wanneer de resultaten niet gehaald dreigen te worden	3	4
Kwaliteitsgerichtheid	onderneemt zelfstandig actie om de kwaliteit van het eigen werk te waarborgen	3	2
Oordeelsvorming	weegt de juiste prioriteiten tegen elkaar af	3	2
Oordeelsvorming	schat kwaliteiten van mensen goed in	3	3
Resultaatgerichtheid	evalueert op regelmatige momenten de stand van zaken ten opzichte van de beoogde doelstelling	3	2
Resultaatgerichtheid	onderneemt actie om bij te sturen wanneer de doelstellingen in het gedrang komen	3	3
Resultaatgerichtheid	behaalt of overtreft de gestelde resultaten	3	3
Verantwoordelijkheid	blijft effectief werken terwijl de kwaliteitseisen niet uit het oog worden verloren	3	4
Verantwoordelijkheid	neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen gedrag en bijbehorende resultaten	3	4

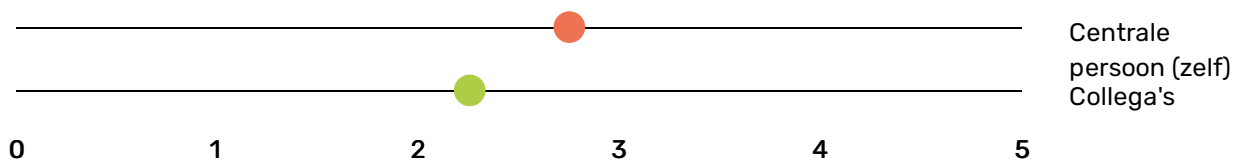
Zwaktes: 10 laagste gedragsvoorbeelden

Competenties	Vragen	Gemiddelde	CP
Kwaliteitsgerichtheid	vraagt regelmatig feedback over de kwaliteit	1	3
Verantwoordelijkheid	communiceert helder richting belanghebbenden als deadlines en afspraken niet kunnen worden nagekomen	1	4
Groepsgericht leidinggeven	geeft de planning, procedure en wijze van werken aan	2	2
Groepsgericht leidinggeven	onderkent en benut de verschillende kwaliteiten en talenten van de teamleden	2	2
Groepsgericht leidinggeven	let erop dat de verschillende teamleden een actieve bijdrage leveren	2	3
Kwaliteitsgerichtheid	houdt zich aan de voorgeschreven kwaliteitseisen	2	2
Kwaliteitsgerichtheid	controleert regelmatig of het eigen werk aan de voorgeschreven kwaliteitsnormen voldoet	2	2
Kwaliteitsgerichtheid	herstelt fouten als deze aan het licht komen	2	3
Oordeelsvorming	baseert zich op de feiten en weet meningen van feiten te onderscheiden	2	3
Oordeelsvorming	komt met praktische en haalbare oplossingen	2	2

Gedetailleerd overzicht per competentie

In dit overzicht vindt u per competentie alle informatie bij elkaar. Onder elkaar treft u aan: de competentienaam, de scores per feedbackgever en de scores per gedragsvoorbeeld. Helemaal rechts in de tabel komt u de kolom GAP tegen. De GAP geeft het verschil aan tussen de score van de centrale persoon en die van andere feedbackgever(s). Scores kleiner dan -1 of groter +1 geven aan dat er een duidelijk verschil is tussen het zelfbeeld van de centrale persoon en het beeld van de andere feedbackgever(s).

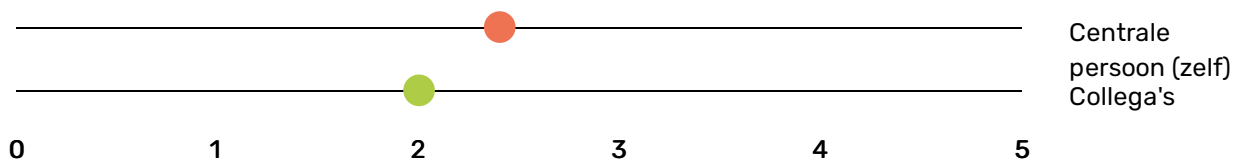
Groepsgericht leidinggeven



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
Groepsgericht leidinggeven	Aantal	1	0	0	0	1	0	1	
geeft de planning, procedure en wijze van werken aan	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-
onderkent en benut de verschillende kwaliteiten en talenten van de teamleden	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-
let erop dat de verschillende teamleden een actieve bijdrage leveren	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-1
stuurt bij wanneer blijkt dat er spanningen zijn of wanneer de resultaten niet gehaald dreigen te worden	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-1
	Totaal gemiddeld	2.75	-	-	-	2.25	-	2.25	-0.5

Legenda: CP = Centrale persoon, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

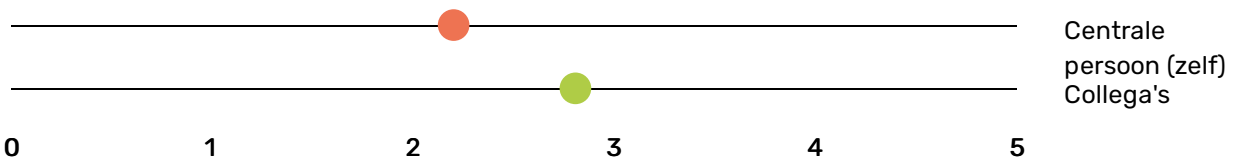
Kwaliteitsgerichtheid



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
Kwaliteitsgerichtheid	Aantal	1	0	0	0	1	0	1	
houdt zich aan de voorgeschreven kwaliteitseisen	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-
controleert regelmatig of het eigen werk aan de voorgeschreven kwaliteitsnormen voldoet	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-
vraagt regelmatig feedback over de kwaliteit	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 1 1	- - -	- - -	- - -	1 1 1	- - -	1 1 1	-2
herstelt fouten als deze aan het licht komen	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-1
onderneemt zelfstandig actie om de kwaliteit van het eigen werk te waarborgen	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	1
	Totaal gemiddeld	2.4	-	-	-	2	-	2	-0.4

Legenda: CP = Centrale persoon, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

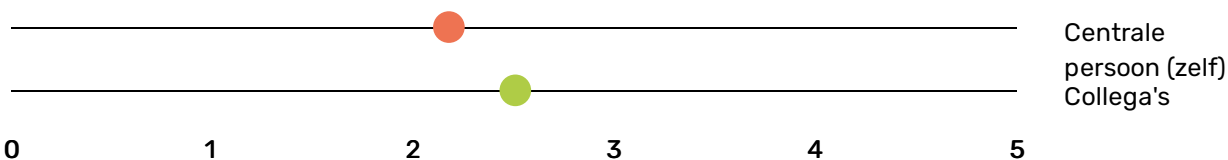
Oordeelsvorming



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
Oordeelsvorming	Aantal	1	0	0	0	1	0	1	
baseert zich op de feiten en weet meningen van feiten te onderscheiden	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 - -	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-1
komt met praktische en haalbare oplossingen	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 - -	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-
weegt de juiste prioriteiten tegen elkaar af	Hoogste Gemiddeld Laagste	2 - -	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	1
weegt voor- en nadelen tegen elkaar af	Hoogste Gemiddeld Laagste	1 - -	- - -	- - -	- - -	4 4 4	- - -	4 4 4	3
schat kwaliteiten van mensen goed in	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 - -	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-
	Totaal gemiddeld	2.2	-	-	-	2.8	-	2.8	0.6

Legenda: CP = Centrale persoon, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

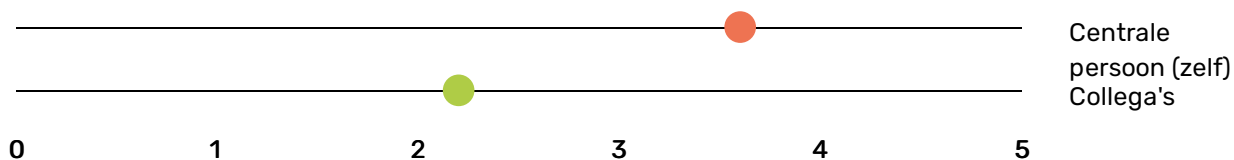
Resultaatgerichtheid



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
Resultaatgerichtheid	Aantal	1	0	0	0	1	0	1	
formuleert de eigen doelstellingen in termen van concreet gedrag (meetbaar resultaat, voorzien van een deadline)	Hoogste Gemiddeld Laagste	2	-	-	-	2 2 2	-	2 2 2	-
geeft aan de hand van concrete acties aan hoe de doelen bereikt zullen worden (wie, wat, wanneer)	Hoogste Gemiddeld Laagste	1	-	-	-	2 2 2	-	2 2 2	1
evalueert op regelmatige momenten de stand van zaken ten opzichte van de beoogde doelstelling	Hoogste Gemiddeld Laagste	2	-	-	-	3 3 3	-	3 3 3	1
onderneemt actie om bij te sturen wanneer de doelstellingen in het gedrang komen	Hoogste Gemiddeld Laagste	3	-	-	-	3 3 3	-	3 3 3	-
komt met alternatieven wanneer een bepaalde actie niet tot het beoogde resultaat heeft geleid	Hoogste Gemiddeld Laagste	2	-	-	-	2 2 2	-	2 2 2	-
behalt of overtreft de gestelde resultaten	Hoogste Gemiddeld Laagste	3	-	-	-	3 3 3	-	3 3 3	-
	Totaal gemiddeld	2.17	-	-	-	2.5	-	2.5	0.33

Legenda: CP = Centrale persoon, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

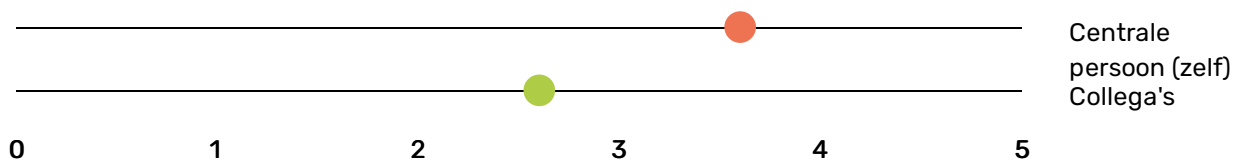
Verantwoordelijkheid



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
Verantwoordelijkheid	Aantal	1	0	0	0	1	0	1	
blijft effectief werken terwijl de kwaliteitseisen niet uit het oog worden verloren	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-1
houdt zich aan gemaakte afspraken	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-1
neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen gedrag en bijbehorende resultaten	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-1
springt voor collega's in de bres als er problemen ontstaan of fouten gemaakt worden	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-1
communiceert helder richting belanghebbenden als deadlines en afspraken niet kunnen worden nagekomen	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 1 1	- - -	- - -	- - -	1 1 1	- - -	1 1 1	-3
	Totaal gemiddeld	3.6	-	-	-	2.2	-	2.2	-1.4

Legenda: CP = Centrale persoon, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

Voortgangscontrolle



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
Voortgangscontrolle	Aantal	1	0	0	0	1	0	1	
stelt duidelijke deadlines voor anderen	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-1
toetst regelmatig hoe de voortgang van de werkzaamheden verloopt	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-
maakt effectief gebruik van de eigen agenda; stelt eigen deadlines	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-2
maakt afspraken met anderen over de terugkoppeling van de werkzaamheden	Hoogste Gemiddeld Laagste	3 2 2	- - -	- - -	- - -	2 2 2	- - -	2 2 2	-1
signaleert vertragingen van het werk en beperkt deze tot een minimum	Hoogste Gemiddeld Laagste	4 3 3	- - -	- - -	- - -	3 3 3	- - -	3 3 3	-1
	Totaal gemiddeld	3.6	-	-	-	2.6	-	2.6	-1

Legenda: CP = Centrale persoon, LG = Leidinggevende, MW = Medewerker, KL = Klanten, CO = Collega's, OV = Overige

Persoonlijke opmerkingen

Bij het onderdeel persoonlijke opmerkingen staat de feedback die de feedbackgever(s) zelf aan de centrale persoon mee wil(len) geven aangaande aandachtspunten, positieve feedback en algemene opmerkingen.