

## Inhoudsopgave

Inleiding	3
Feedbackgevers	3
Betekenis van de scores	4
Algemeen overzicht	5
Overzicht per competentie	6
Sterkte - zwakteanalyse	8
Gedetailleerd overzicht per competentie	10
Persoonlijke opmerkingen	16

# 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

Albert Einstein

Anton Philips

Carl Jung

Charles Gaulle

Edith Piaf

Eleanor Roosevelt

Eva Peron

Indira Ghandi

Ingrid Bergman

Sigmund Freud

# 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

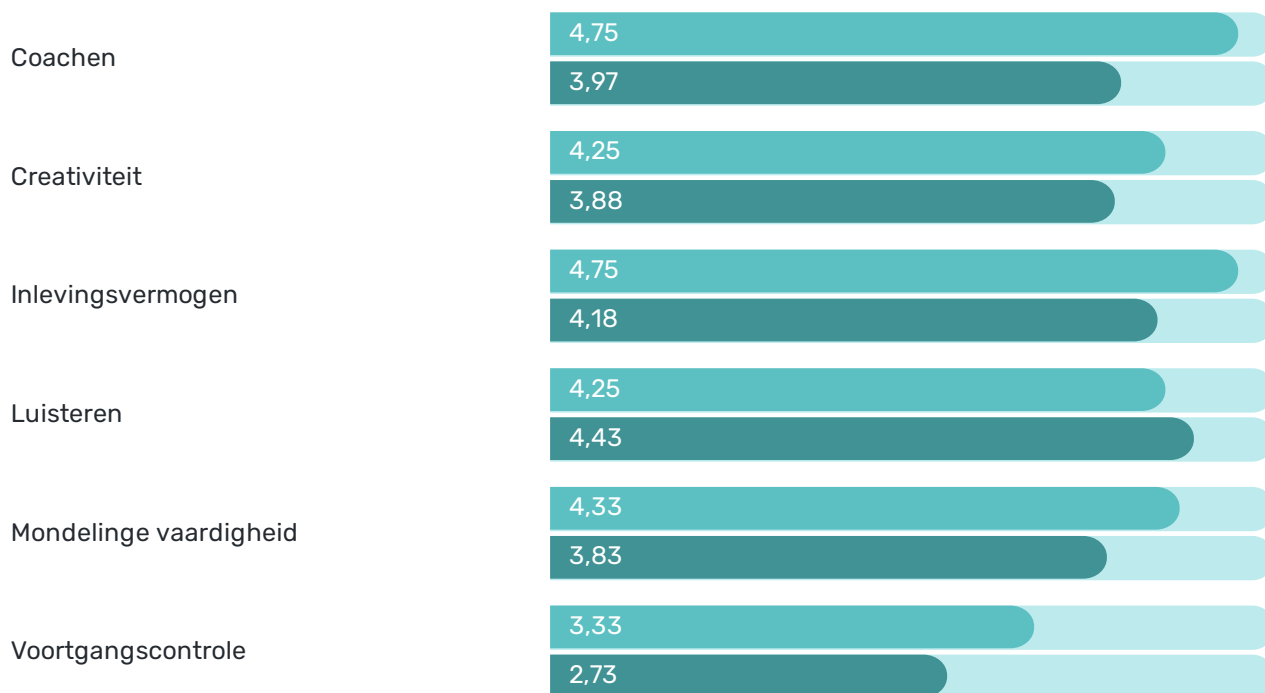
Voldoende: het gewenste gedrag is in voldoende mate ontwikkeld en wordt regelmatig op de juiste manier getoond. Er is nog ruimte voor verdere aanscherping.

## 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'.

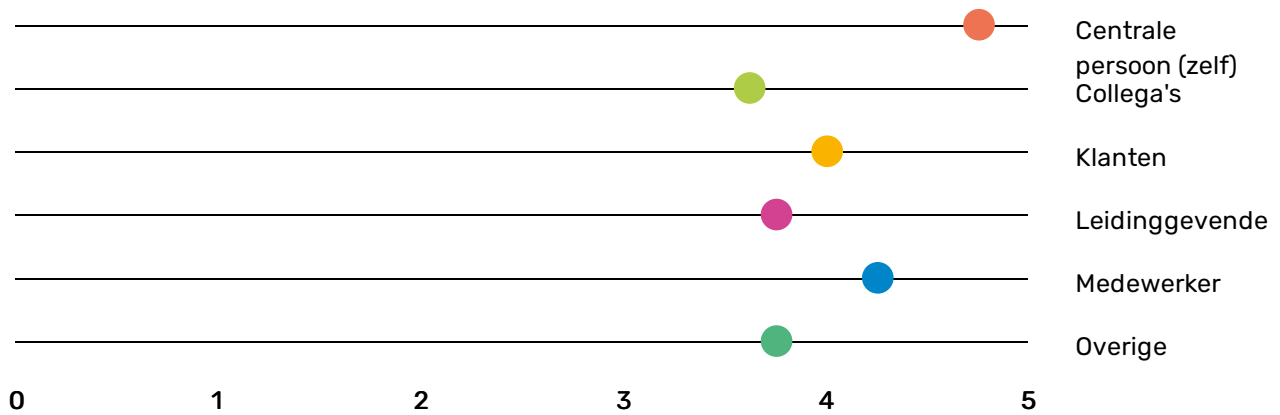


- Centrale persoon
- Anderen

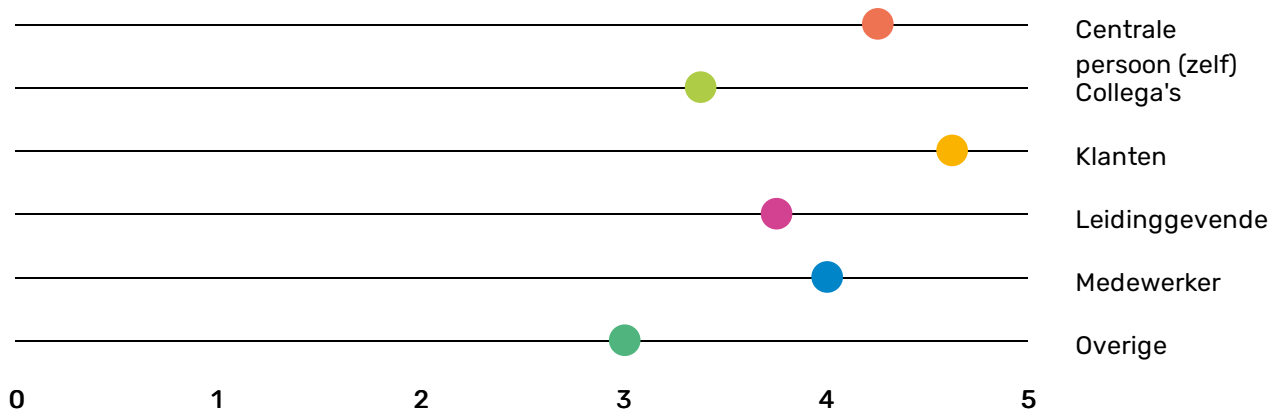
# Overzicht per competentie

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.

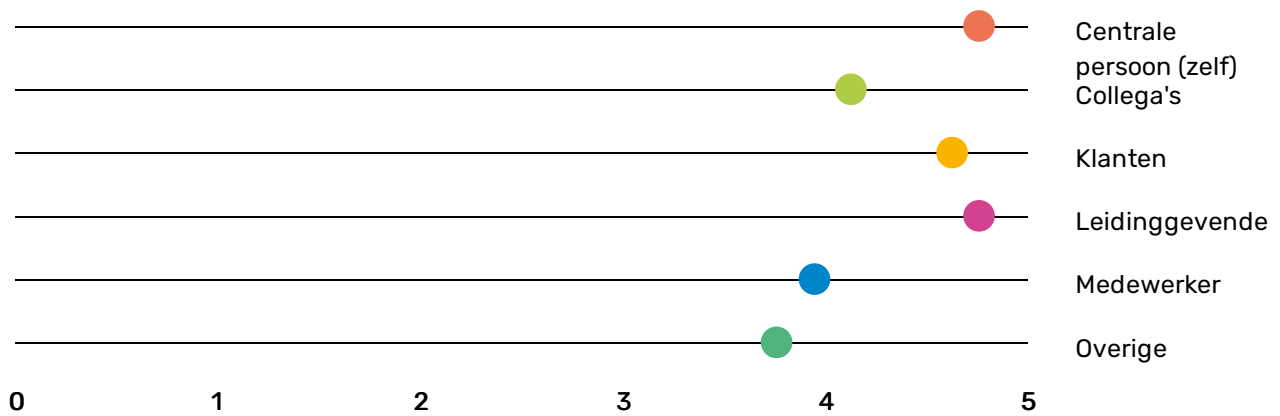
## Coachen



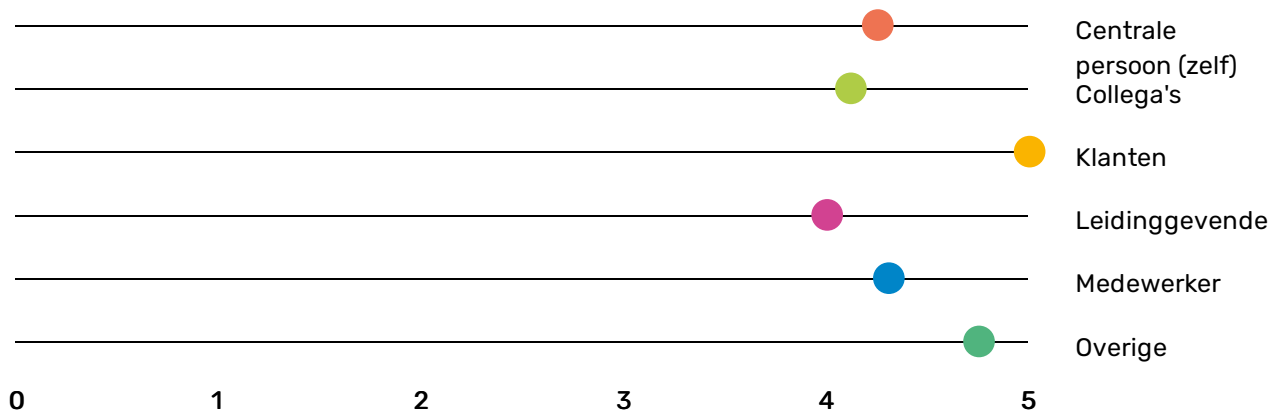
## Creativiteit



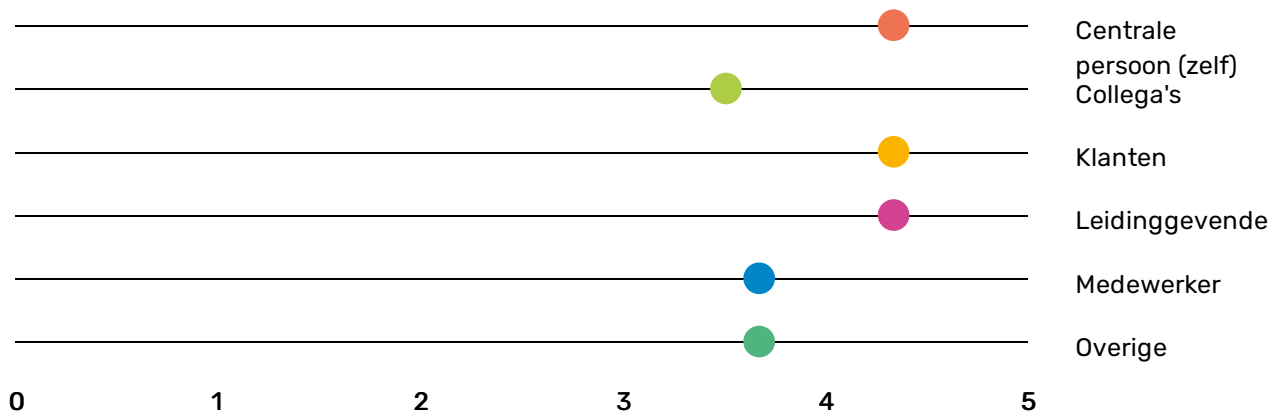
## Inlevingsvermogen



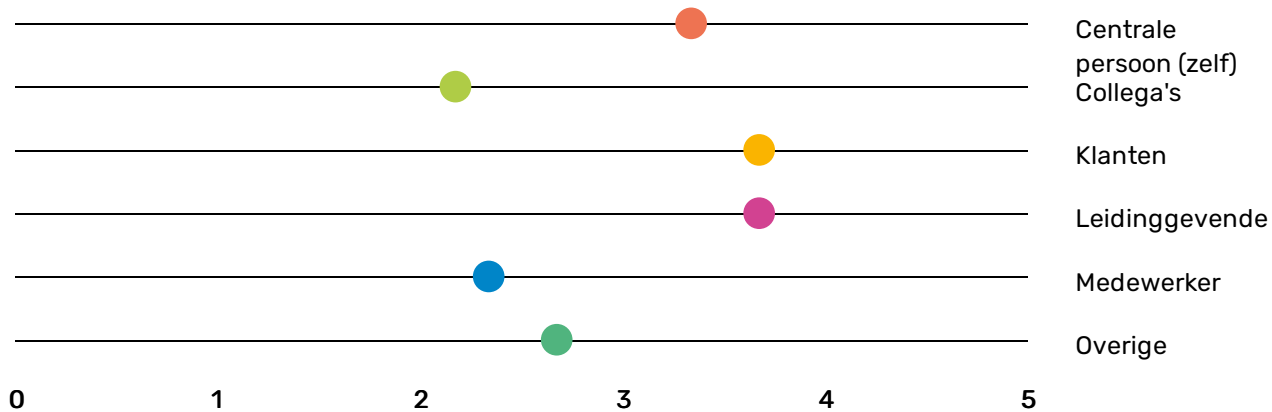
### Luisteren



### Mondelinge vaardigheid



### Voortgangscntrole



## 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
Luisteren	onderbreekt de ander niet steeds en geeft hem de ruimte om zijn verhaal te kunnen vertellen	4,6	4
Luisteren	sluit aan bij het niveau, de achtergrond en de ervaringswereld van de gesprekspartner	4,6	4
Coachen	maakt anderen duidelijk wat er van hen verwacht wordt en helpt hen dit te realiseren	4,4	5
Coachen	onderkent de talenten van anderen	4,3	5
Inlevingsvermogen	toont openheid, interesse en respect in standpunten die afwijken van de eigen mening	4,3	5
Luisteren	luistert `tussen de regels door`	4,3	4
Coachen	is behulpzaam bij het realiseren van de loopbaanwensen van anderen, ook wanneer deze buiten de eigen organisatie liggen	4,2	5
Inlevingsvermogen	vraagt door op standpunten en op emotionele opmerkingen	4,2	5
Inlevingsvermogen	maakt het anderen gemakkelijk om delicate kwesties en gevoelens bespreekbaar te maken	4,2	5
Luisteren	stelt veel vragen totdat hetgeen de ander wil vertellen duidelijk is	4,2	5



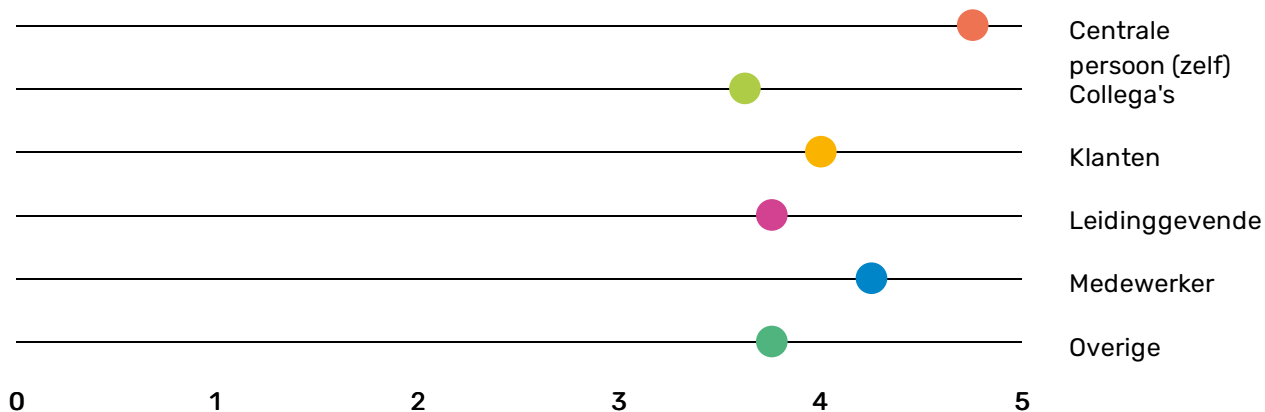
Zwaktes: 10 laagste gedragsvoorbeelden

Competenties	Vragen	Gemiddelde	CP
Voortgangscntrole	bewaakt de feitelijke voortgang op hoofdlijnen zonder relevante details over het hoofd te zien	2,3	3
Voortgangscntrole	maakt afspraken met anderen over de terugkoppeling van de werkzaamheden	2,8	3
Coachen	stimuleert en motiveert anderen om zelf met mogelijke oplossingen te komen	3	4
Voortgangscntrole	toetst regelmatig hoe de voortgang van de werkzaamheden verloopt	3,1	4
Creativiteit	komt met totaal nieuwe ideeën die voor anderen (nog) onuitvoerbaar lijken	3,6	5
Mondelinge vaardigheid	past het taalgebruik aan aan het niveau van anderen	3,6	5
Creativiteit	zoekt naar betere alternatieven	3,7	4
Mondelinge vaardigheid	betreft kenmerken van de doelgroep in het vertelde verhaal waardoor het levendiger wordt	3,7	4
Inlevingsvermogen	brengr kritische zaken en delicate kwesties zodanig naar voren dat rekening wordt gehouden met de gevoelens van anderen	4	4
Creativiteit	kijkt verder dan de meest voor de hand liggende oplossing	4,1	4

# 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).

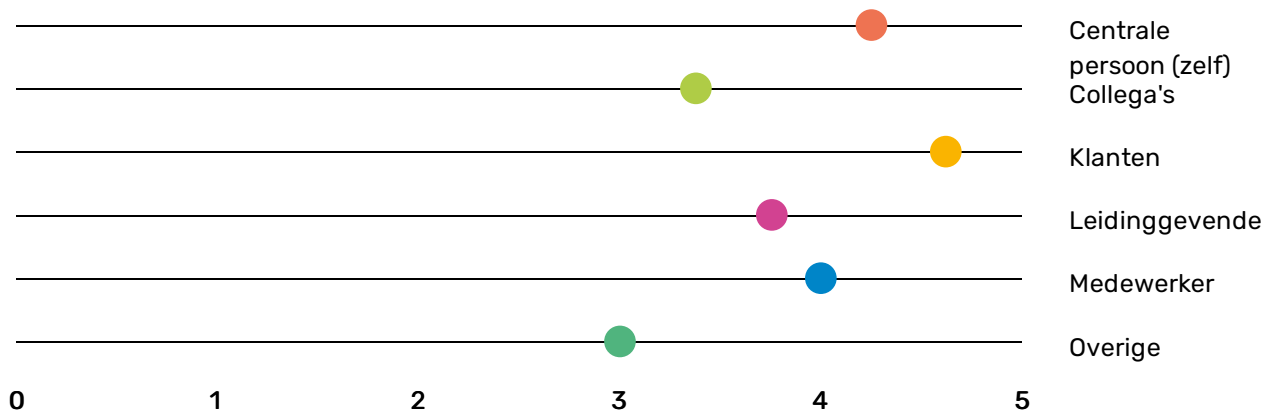
## Coachen



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
<b>Coachen</b>	Aantal	1	1	4	2	2	1	10	
maakt anderen duidelijk wat er van hen verwacht wordt en helpt hen dit te realiseren	Hoogste		4	5	5	4	4	5	
	Gemiddeld	5	4	4.75	4.5	4	4	4.4	-0.6
	Laagste		4	4	4	4	4	4	
stimuleert en motiveert anderen om zelf met mogelijke oplossingen te komen	Hoogste		4	5	4	3	3	5	
	Gemiddeld	4	4	2.75	3.5	2.5	3	3	-1
	Laagste		4	1	3	2	3	1	
onderkent de talenten van anderen	Hoogste		3	5	4	5	5	5	
	Gemiddeld	5	3	4.75	3.5	4.5	5	4.3	-0.7
	Laagste		3	4	3	4	5	3	
is behulpzaam bij het realiseren van de loopbaanwensen van anderen, ook wanneer deze buiten de eigen organisatie liggen	Hoogste		4	5	5	4	3	5	
	Gemiddeld	5	4	4.75	4.5	3.5	3	4.2	-0.8
	Laagste		4	4	4	3	3	3	
	<b>Totaal gemiddeld</b>	<b>4.75</b>	<b>3.75</b>	<b>4.25</b>	<b>4</b>	<b>3.62</b>	<b>3.75</b>	<b>3.97</b>	<b>-0.78</b>

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

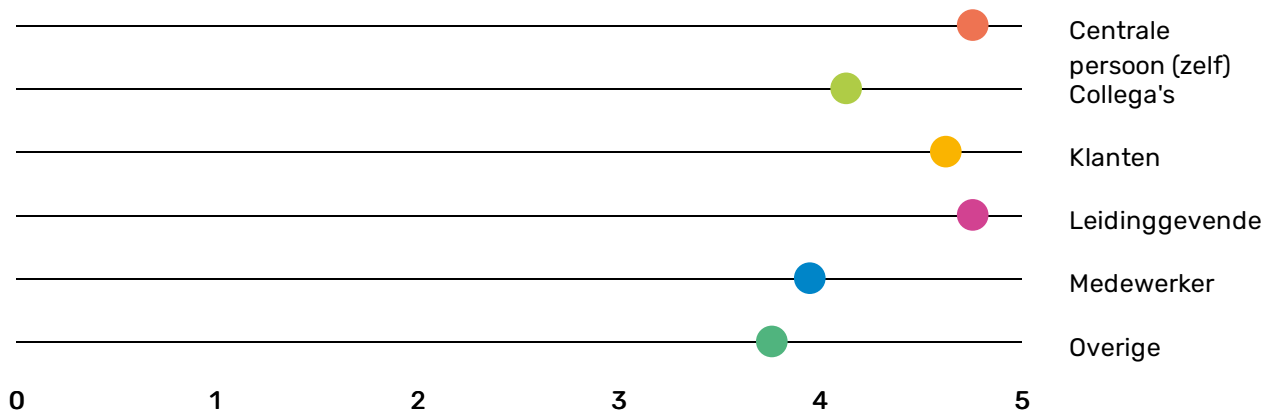
## Creativiteit



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
<b>Creativiteit</b>	Aantal	1	1	4	2	2	1	10	
kijkt verder dan de meest voor de hand liggende oplossing	Hoogste		4	4	5	4	3	5	0.1
	Gemiddeld	4	4	4	5	4	3	4.1	
	Laagste		4	4	5	4	3	3	
zoekt naar betere alternatieven	Hoogste		4	5	5	4	2	5	-0.3
	Gemiddeld	4	4	4	4	3.5	2	3.7	
	Laagste		4	3	3	3	2	2	
komt met totaal nieuwe ideeën die voor anderen (nog) onuitvoerbaar lijken	Hoogste		3	4	5	4	3	5	-1.4
	Gemiddeld	5	3	3.5	4.5	3.5	3	3.6	
	Laagste		3	3	4	3	3	3	
verbindt concepten en denkwijzen uit verschillende vakgebieden met elkaar	Hoogste		4	5	5	3	4	5	0.1
	Gemiddeld	4	4	4.5	5	2.5	4	4.1	
	Laagste		4	4	5	2	4	2	
	<b>Totaal gemiddeld</b>	<b>4.25</b>	<b>3.75</b>	<b>4</b>	<b>4.62</b>	<b>3.38</b>	<b>3</b>	<b>3.88</b>	<b>-0.37</b>

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

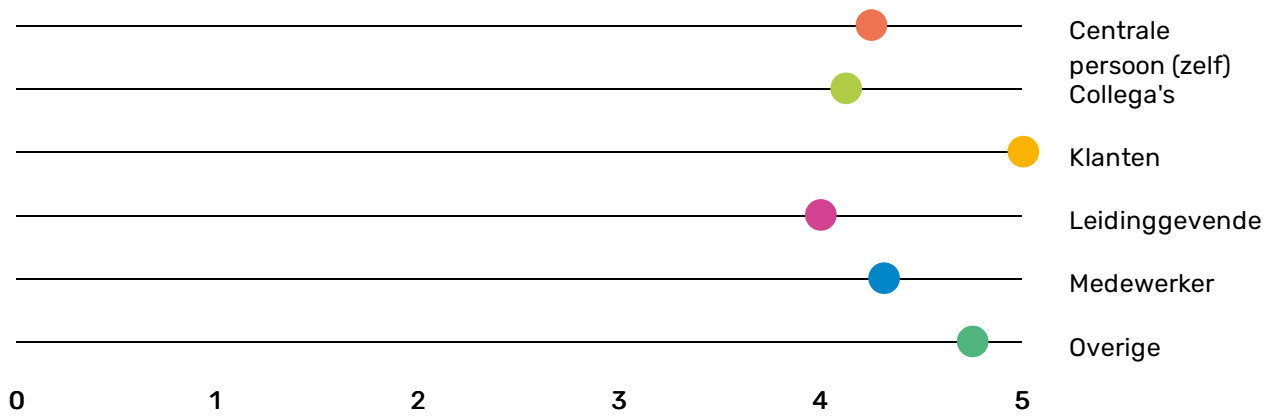
## Inlevingsvermogen



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
<b>Inlevingsvermogen</b>	Aantal	1	1	4	2	2	1	10	
toont openheid, interesse en respect in standpunten die afwijken van de eigen mening	Hoogste		5	5	5	4	4	5	
	Gemiddeld	5	5	4.25	4.5	4	4	4.3	-0.7
	Laagste		5	4	4	4	4	4	
vraagt door op standpunten en op emotionele opmerkingen	Hoogste		5	5	5	4	3	5	
	Gemiddeld	5	5	4.25	4.5	4	3	4.2	-0.8
	Laagste		5	4	4	4	3	3	
maakt het anderen gemakkelijk om delicate kwesties en gevoelens bespreekbaar te maken	Hoogste		4	5	5	5	4	5	
	Gemiddeld	5	4	4	4.5	4.5	4	4.2	-0.8
	Laagste		4	3	4	4	4	3	
brengt kritische zaken en delicate kwesties zodanig naar voren dat rekening wordt gehouden met de gevoelens van anderen	Hoogste		5	4	5	4	4	5	
	Gemiddeld	4	5	3.25	5	4	4	4	-
	Laagste		5	2	5	4	4	2	
	<b>Totaal gemiddeld</b>	<b>4.75</b>	<b>4.75</b>	<b>3.94</b>	<b>4.62</b>	<b>4.12</b>	<b>3.75</b>	<b>4.18</b>	<b>-0.57</b>

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

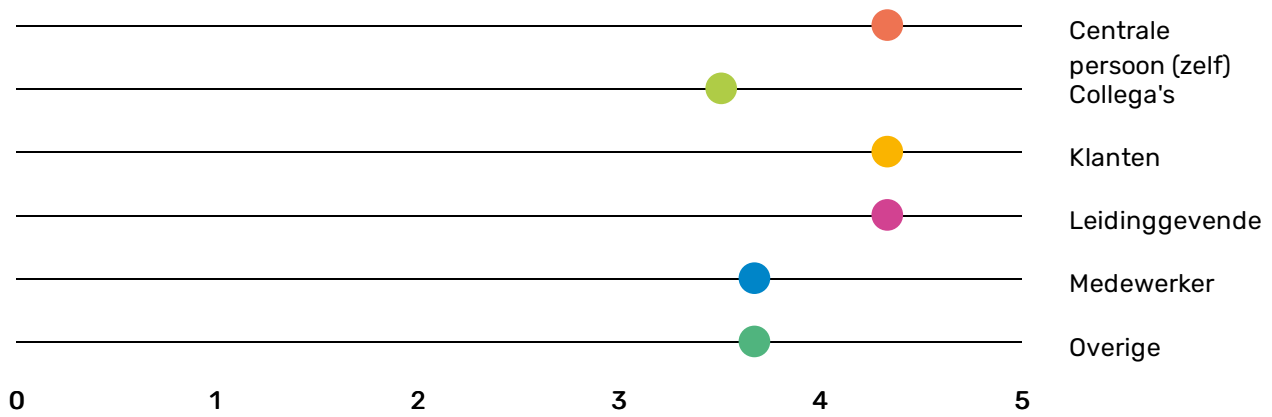
## Luisteren



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
<b>Luisteren</b>	Aantal	1	1	4	2	2	1	10	
onderbreekt de ander niet steeds en geeft hem de ruimte om zijn verhaal te kunnen vertellen	Hoogste		4	5	5	5	5	5	0.6
	Gemiddeld	4	4	4.5	5	4.5	5	4.6	
	Laagste		4	4	5	4	5	4	
stelt veel vragen totdat hetgeen de ander wil vertellen duidelijk is	Hoogste		4	5	5	5	4	5	-0.8
	Gemiddeld	5	4	4	5	4	4	4.2	
	Laagste		4	3	5	3	4	3	
luistert 'tussen de regels door'	Hoogste		4	5	5	4	5	5	0.3
	Gemiddeld	4	4	4.25	5	3.5	5	4.3	
	Laagste		4	3	5	3	5	3	
sluit aan bij het niveau, de achtergrond en de ervaringswereld van de gesprekspartner	Hoogste		4	5	5	5	5	5	0.6
	Gemiddeld	4	4	4.5	5	4.5	5	4.6	
	Laagste		4	4	5	4	5	4	
	<b>Totaal gemiddeld</b>	<b>4.25</b>	<b>4</b>	<b>4.31</b>	<b>5</b>	<b>4.12</b>	<b>4.75</b>	<b>4.43</b>	<b>0.18</b>

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

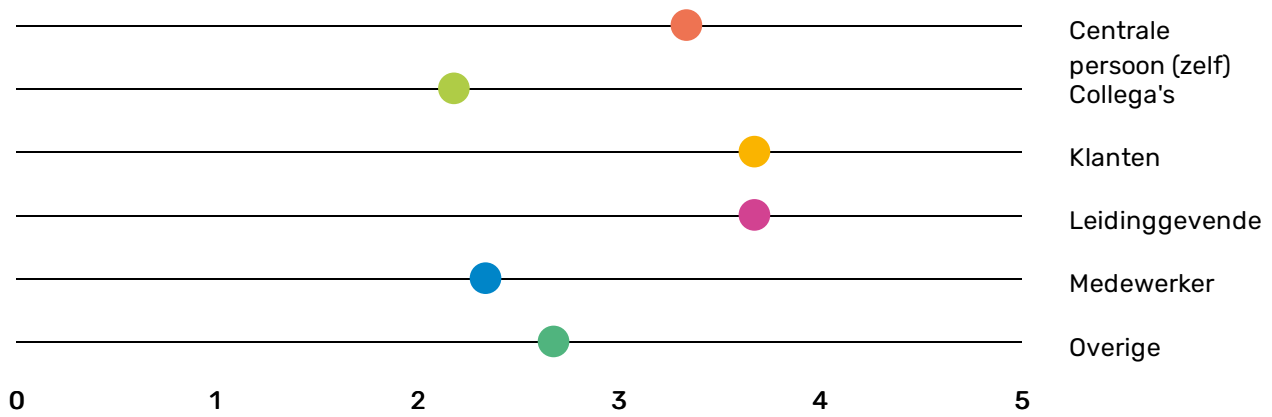
## Mondelinge vaardigheid



		CP	LG	MW	KL	CO	OV	Totaal anderen	GAP
<b>Mondelinge vaardigheid</b>	Aantal	1	1	4	2	2	1	10	
spreekt standaard-Nederlands	Hoogste		5	4	5	4	4	5	0.2
	Gemiddeld	4	5	4	4.5	4	4	4.2	
	Laagste		5	4	4	4	4	4	
past het taalgebruik aan aan het niveau van anderen	Hoogste		4	4	4	3	4	4	-1.4
	Gemiddeld	5	4	3.5	4	3	4	3.6	
	Laagste		4	3	4	3	4	3	
betreft kenmerken van de doelgroep in het vertelde verhaal waardoor het levendiger wordt	Hoogste		4	4	5	4	3	5	-0.3
	Gemiddeld	4	4	3.5	4.5	3.5	3	3.7	
	Laagste		4	3	4	3	3	3	
	<b>Totaal gemiddeld</b>	<b>4.33</b>	<b>4.33</b>	<b>3.67</b>	<b>4.33</b>	<b>3.5</b>	<b>3.67</b>	<b>3.83</b>	<b>-0.5</b>

**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
<b>Voortgangscontrolle</b>	Aantal	1	1	4	2	2	1	10	
toetst regelmatig hoe de voortgang van de werkzaamheden verloopt	Hoogste		4	3	5	3	3	5	
	Gemiddeld	4	4	2.5	4.5	2.5	3	3.1	-0.9
	Laagste		4	2	4	2	3	2	
maakt afspraken met anderen over de terugkoppeling van de werkzaamheden	Hoogste		4	3	5	2	3	5	
	Gemiddeld	3	4	2.25	4	2	3	2.8	-0.2
	Laagste		4	2	3	2	3	2	
bewaakt de feitelijke voortgang op hoofdlijnen zonder relevante details over het hoofd te zien	Hoogste		3	3	3	3	2	3	
	Gemiddeld	3	3	2.25	2.5	2	2	2.3	-0.7
	Laagste		3	1	2	1	2	1	
	<b>Totaal gemiddeld</b>	<b>3.33</b>	<b>3.67</b>	<b>2.33</b>	<b>3.67</b>	<b>2.17</b>	<b>2.67</b>	<b>2.73</b>	<b>-0.6</b>

**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.

Er is geen open feedback beschikbaar.