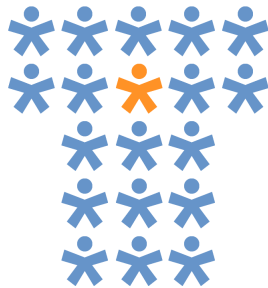


VERTROUWELIJK

Rapport 360°-feedback
s-1-2-7383
29-01-2014



thetalentfactor

www.talentfactor.nl

Inhoudsopgave

1	Introductie.....	3
2	Sterkte / zwakte analyse.....	4
3	Score top 5.....	6
4	Verschil eigen score en omgevingscore.....	7
5	Prioriteiten.....	9
6	Overzicht scores per respondent.....	11
7	Overzicht scores per competentie.....	12
	7.1 Prestatiemotivatie.....	12
	7.2 Plannen en organiseren.....	13
	7.3 Initiatief.....	14
	7.4 Leiderschap.....	15
	7.5 Visie.....	16
	7.6 Omgevingsbewustzijn.....	17
	7.7 Relatiebeheer.....	18
	7.8 Organisatie commitment.....	19
	7.9 Open vragen.....	20

1 - Introductie

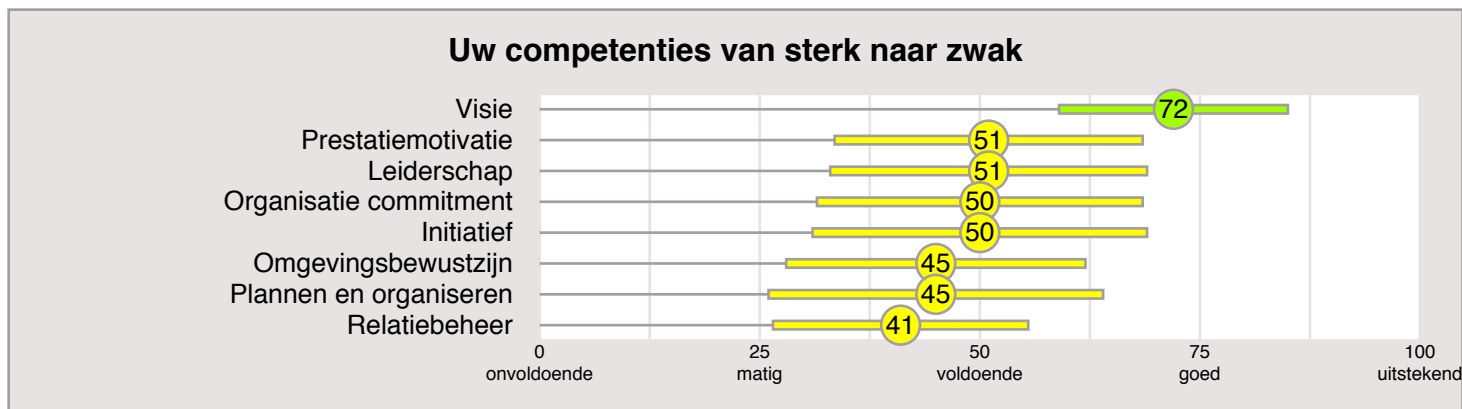
Voor u ligt uw feedbackrapport. Dit rapport bevat informatie die is gebaseerd op de antwoorden die u en uw omgeving hebben gegeven in de feedbackronde. De antwoorden zijn verwerkt in overzichtelijke, kleurrijke grafieken. Eventueel is het rapport uitgebreid met één of meer analyses.

2 - Sterkte / zwakte analyse

Hier ziet u een overzicht van uw sterke en zwakte punten.

Bij elke competentie wordt een percentage vermeld. Dit is het gemiddelde van de scores van alle respondenten (inclusief uzelf) die hebben meegewerkt aan uw feedbackronde.




In de grafiek zijn de scores van de 7-punt schaal uit de vragenlijst als percentages weergegeven. De balkjes geven de standaarddeviatie weer.



Sterke competenties (score 50% of hoger)

Competentie Score	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Visie Score 72% 	<ul style="list-style-type: none"> - Komt met toekomst gerichte ideeën - Weet ontwikkelingen in de maatschappij te vertalen naar bruikbare ideeën voor de organisatie - Vertaalt inzichten en ideeën naar een toekomstbeeld
Prestatiemotivatie Score 51% 	<ul style="list-style-type: none"> - Zet zich voor honderd procent in - Heeft aandacht voor de kwaliteit van het werk - Doet meer dan hij/zij moet doen
Leiderschap Score 51% 	<ul style="list-style-type: none"> - Zet lijnen uit voor anderen - Laat wanneer nodig autoriteit zien
Organisatie commitment Score 50% 	<ul style="list-style-type: none"> - Houdt in het werk rekening met het belang van de organisatie - Houdt zich aan de regels die binnen de organisatie gelden - Doet dingen in het belang van de organisatie
Initiatief Score 50% 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopt voorop als plannen moeten worden uitgevoerd - Grijpt op tijd in - Ziet wanneer er iets te verbeteren valt



Competenties om te verbeteren (score 45% of lager)

Competentie Score	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Omgevingsbewustzijn Score 45% 	<ul style="list-style-type: none"> - Handelt in lijn met de hiërarchische en sociale verhoudingen - Weet wie hij/zij waarvoor moet benaderen binnen de organisatie - Toont zich bewust van de invloed van eigen beslissingen
Plannen en organiseren Score 45% 	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft een gestructureerde werkaanpak - Houdt de voorgang in het werk in de gaten - Stelt prioriteiten
Relatiebeheer Score 41% 	<ul style="list-style-type: none"> - Brengt de juiste mensen met elkaar in contact - Steekt energie in het onderhouden van zijn/haar netwerk - Schakelt de juiste mensen uit het eigen netwerk in

3 - Score top 5

Hieronder ziet u welke vragen gemiddeld het hoogst scoren, en welke het laagst.

Score	Indicatoren met de hoogste score
Score 81% 	Initiatief: Loopt voorop als plannen moeten worden uitgevoerd
Score 81% 	Visie: Komt met toekomst gerichte ideeën
Score 81% 	Visie: Weet ontwikkelingen in de maatschappij te vertalen naar bruikbare ideeën voor de organisatie
Score 75% 	Plannen en organiseren: Controleert of het werk goed wordt uitgevoerd
Score 75% 	Leiderschap: Zet lijnen uit voor anderen

Score	Indicatoren met de laagste score
Score 31% 	Relatiebeheer: Steekt energie in het onderhouden van zijn/haar netwerk
Score 25% 	Initiatief: Bedenkt snel oplossingen voor problemen
Score 25% 	Organisatie commitment: Is betrokken bij de organisatie
Score 19% 	Plannen en organiseren: Heeft een gestructureerde werkaanpak
Score 19% 	Relatiebeheer: Brengt de juiste mensen met elkaar in contact

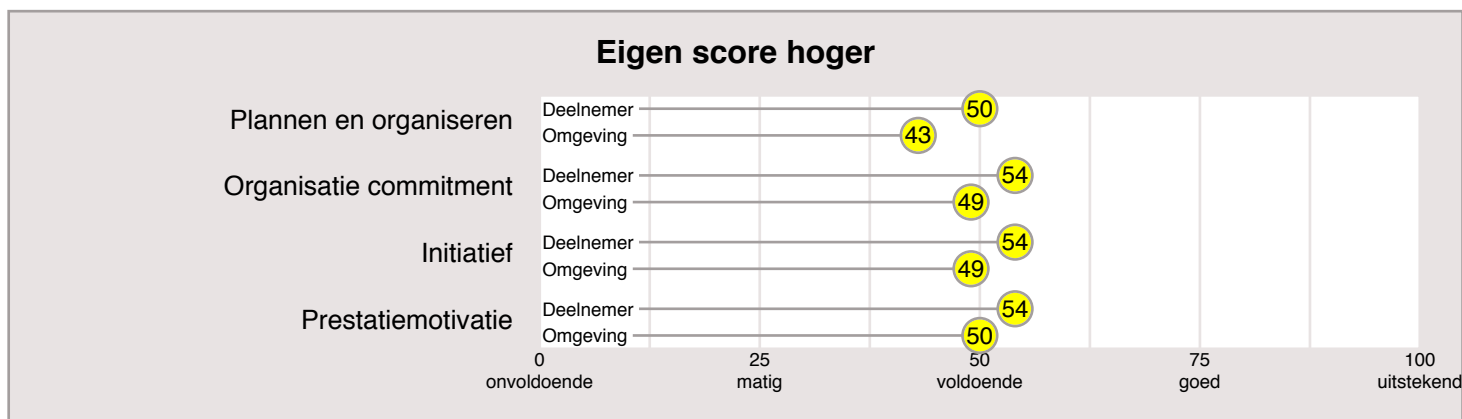
4 - Verschil eigen score en omgevingscore

Hier ziet u de competenties waarvan de scores van uw omgeving en uw scores het sterkst verschillen.

Ten eerste tonen wij voor welke competenties u volgens uzelf hoger scoort dan uw omgeving u beoordeelt. De competentie waar het verschil het grootst is, wordt het eerst getoond, daarna de competentie met het op een na grootste verschil, enz.

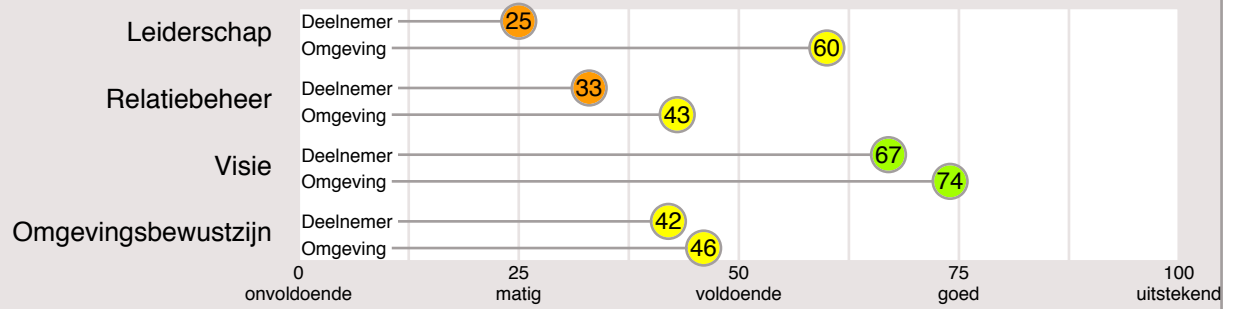
Daaronder ziet u voor welke competentie u door uw omgeving hoger wordt beoordeeld dan door uzelf.

De getallen die genoemd staan in de onderstaande grafiek geven het verschil in percentages aan tussen de eigen score en de gemiddelde score van de omgeving.



Competentie Verschil	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Plannen en organiseren Verschil 7%	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft een gestructureerde werkaanpak - Kan planningen bijstellen bij obstakels of onverwachte situaties
Organisatie commitment Verschil 5%	<ul style="list-style-type: none"> - Doet dingen in het belang van de organisatie - Houdt zich aan de regels die binnen de organisatie gelden - Voelt zich verantwoordelijk voor de organisatie
Initiatief Verschil 5%	<ul style="list-style-type: none"> - Komt uit zichzelf met nieuwe ideeën - Bedenkt snel oplossingen voor problemen - Grijpt op tijd in

Omgevingscore hoger



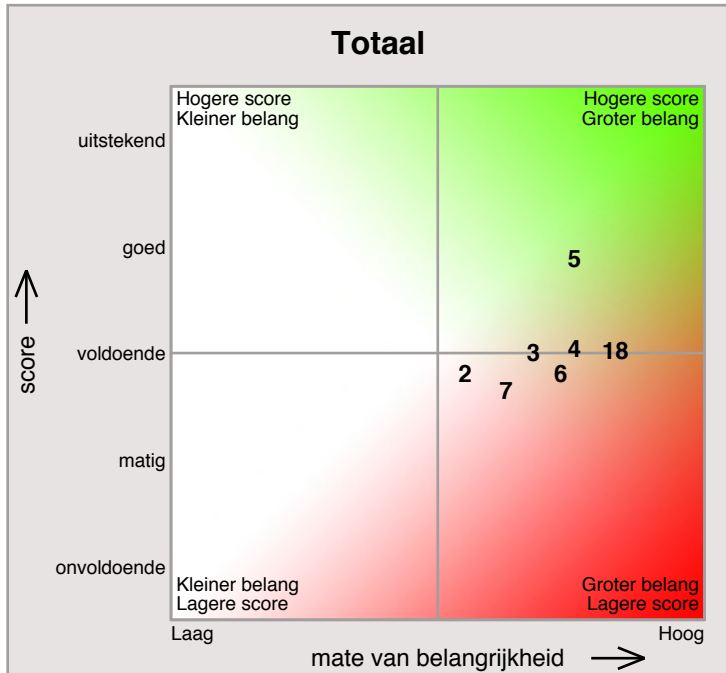
Competentie Verschil	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Leiderschap Verschil 35%	<ul style="list-style-type: none"> - Geeft anderen feedback - Kiest afhankelijk van de situatie en de persoon voor een passende leiderschapsstijl - Weet anderen te motiveren
Relatiebeheer Verschil 10%	<ul style="list-style-type: none"> - Investeert in zakelijke relaties - Brengt de juiste mensen met elkaar in contact
Visie Verschil 7%	<ul style="list-style-type: none"> - Weet ontwikkelingen in de maatschappij te vertalen naar bruikbare ideeën voor de organisatie - Komt met toekomst gerichte ideeën - Zet een koers uit voor de organisatie

5 - Prioriteiten

In deze paragraaf staat de score van een competentie uitgezet tegen de belangrijkheid van die competentie. Hierdoor kunt u achterhalen hoe u zich kunt profileren (nl. met de competenties die hoog scoren en belangrijk zijn), en voor welke competenties extra aandacht nodig is (nl. de competenties die laag scoren en belangrijk zijn).

De overzichten worden getoond voor het gemiddelde over alle groepen, maar zijn ook uitgesplitst per groep. Wellicht dat de ene groep andere zaken belangrijker vindt dan de andere groep.

5.1 - Totaal



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

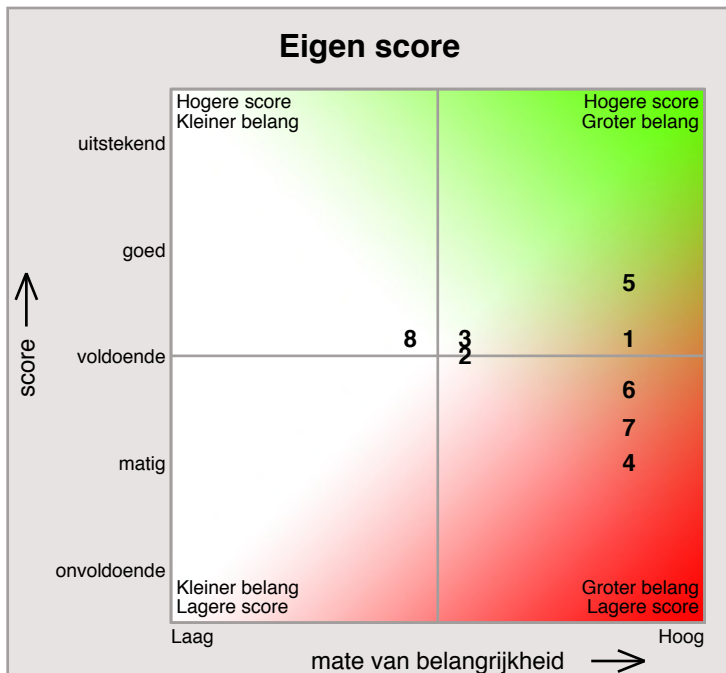
- 1: Prestatiemotivatie *)
- 8: Organisatie commitment *)
- 5: Visie
- 4: Leiderschap
- 3: Initiatief

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 6: Omgevingsbewustzijn
- 7: Relatiebeheer
- 2: Plannen en organiseren

* De getallen in de matrix zouden overlappen; deze competenties hebben (ongeveer) dezelfde score/belangrijkheid.

5.2 - Overzicht scores per groep



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

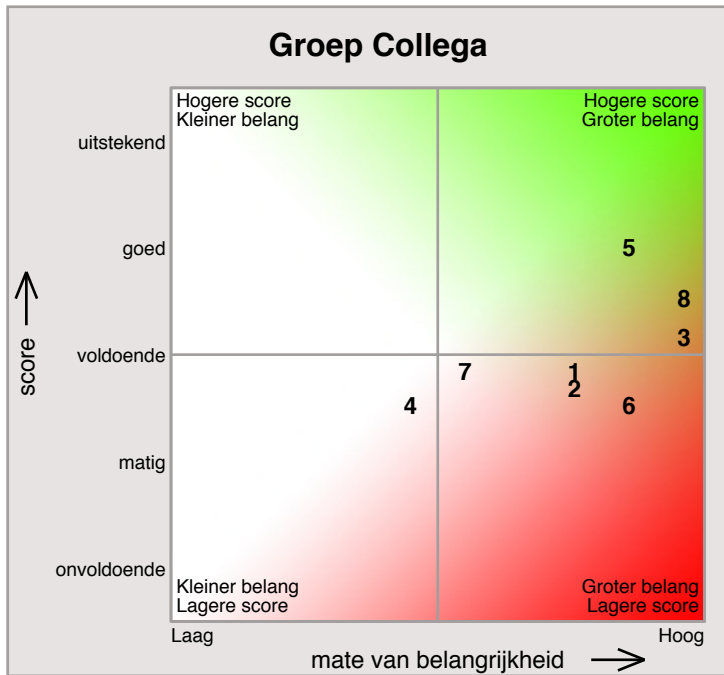
- 5: Visie
- 1: Prestatiemotivatie
- 3: Initiatief
- 2: Plannen en organiseren

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 4: Leiderschap
- 7: Relatiebeheer
- 6: Omgevingsbewustzijn

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 8: Organisatie commitment



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

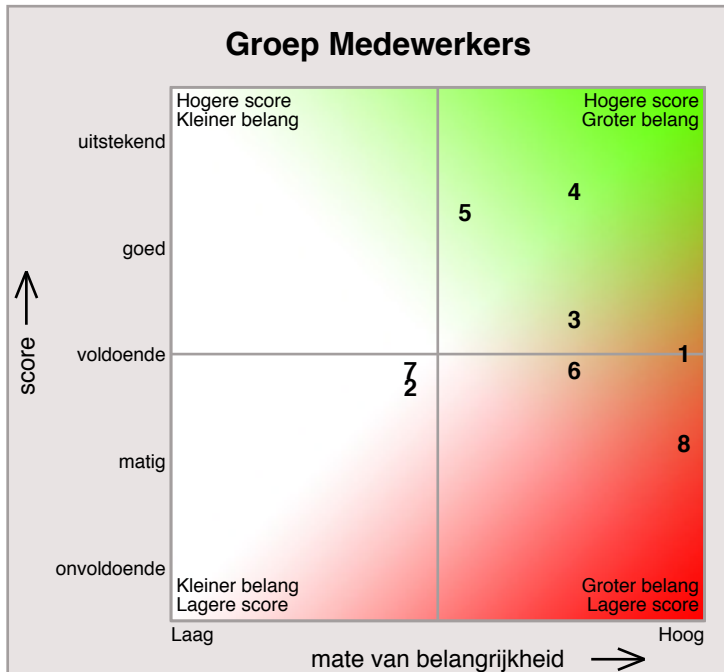
- 8: Organisatie commitment
- 3: Initiatief
- 5: Visie

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 6: Omgevingsbewustzijn
- 2: Plannen en organiseren
- 1: Prestatiemotivatie
- 7: Relatiebeheer

Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 4: Leiderschap



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

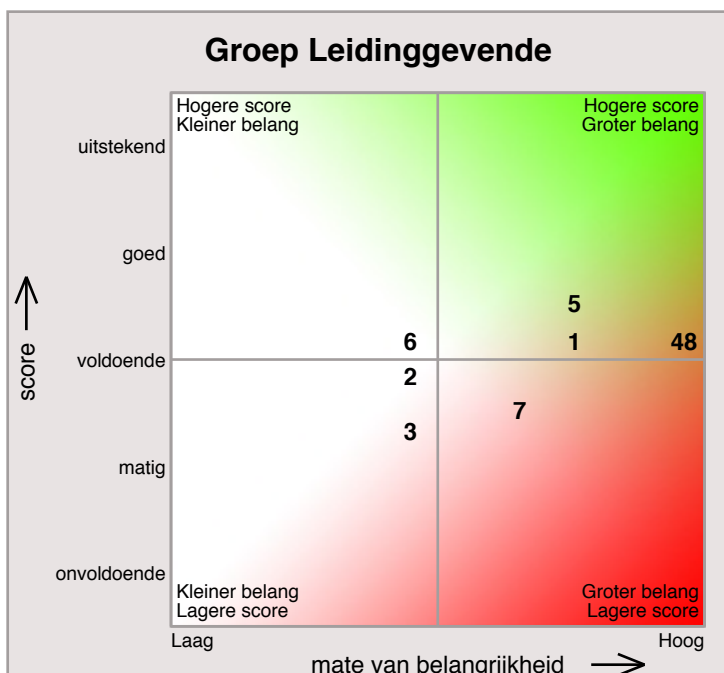
- 1: Prestatiemotivatie
- 4: Leiderschap
- 5: Visie
- 3: Initiatief

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 8: Organisatie commitment
- 6: Omgevingsbewustzijn

Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 2: Plannen en organiseren
- 7: Relatiebeheer



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 4: Leiderschap *)
- 8: Organisatie commitment *)
- 5: Visie
- 1: Prestatiemotivatie

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 7: Relatiebeheer

Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 3: Initiatief
- 2: Plannen en organiseren

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

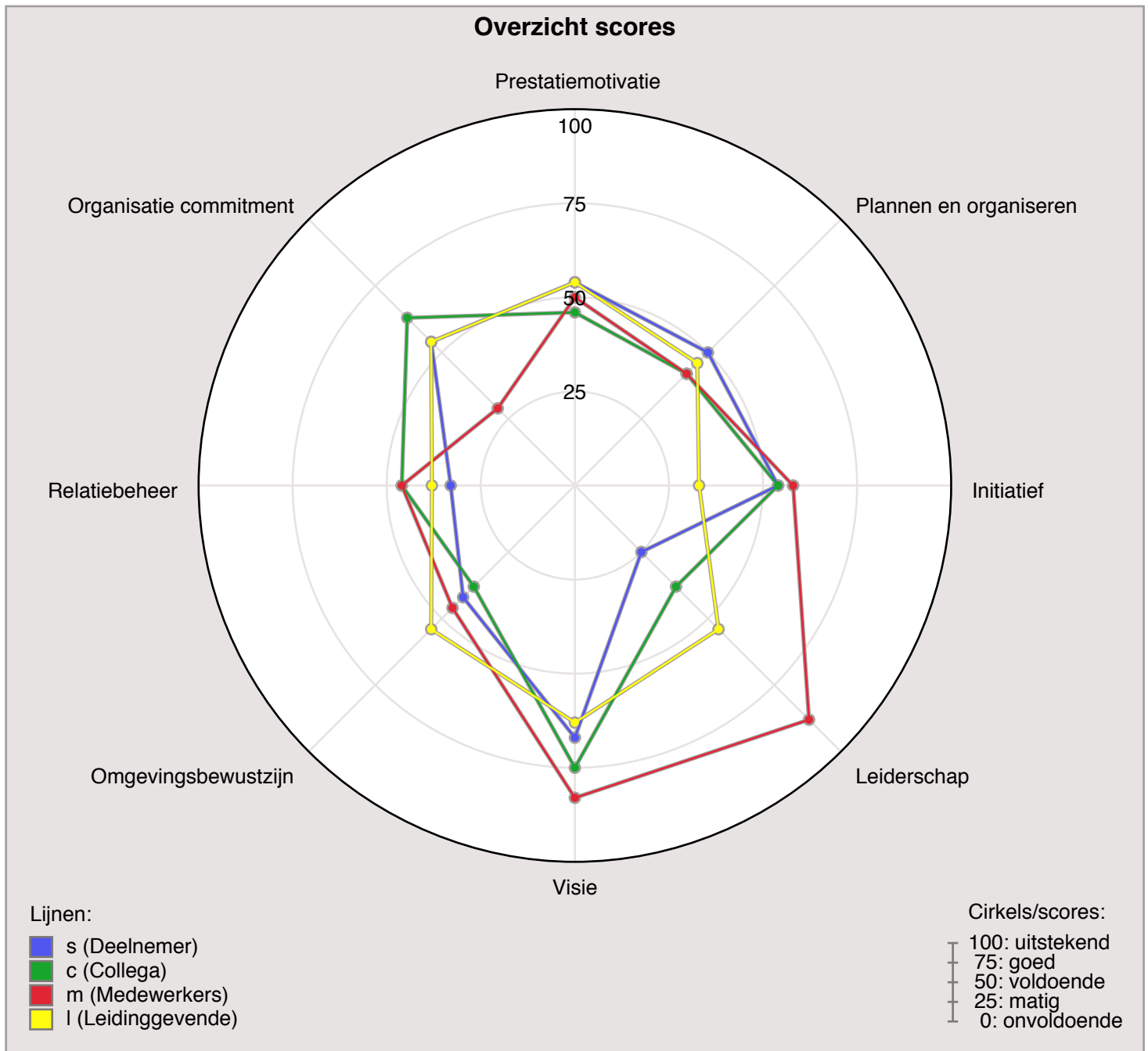
- 6: Omgevingsbewustzijn

* De getallen in de matrix zouden overlappen; deze competenties hebben (ongeveer) dezelfde score/belangrijkheid.

6 - Overzicht scores per respondent

Voor alle competenties ziet u een overzicht van de gemiddelde (indicator)scores per respondent.

In het diagram ziet u de scores als percentage weergegeven en ziet u de schaalverdeling uit de vragenlijsten. De schaal uit de vragenlijst is in percentages weergegeven.



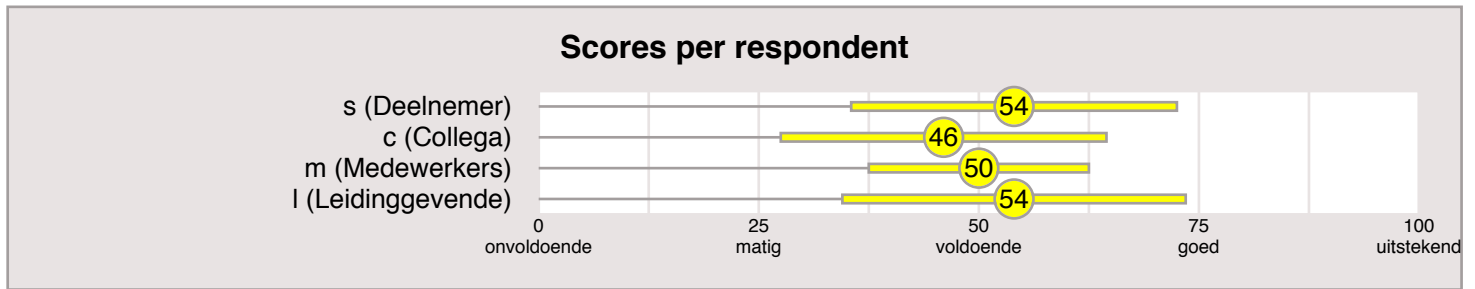
7 - Overzicht scores per competentie

Hier ziet u per competentie zowel de gemiddelde scores per groep als de afzonderlijke scores per respondent. Ook vindt u hier de afzonderlijke scores per indicator. Indien van toepassing zijn hier opmerkingen van respondenten toegevoegd.

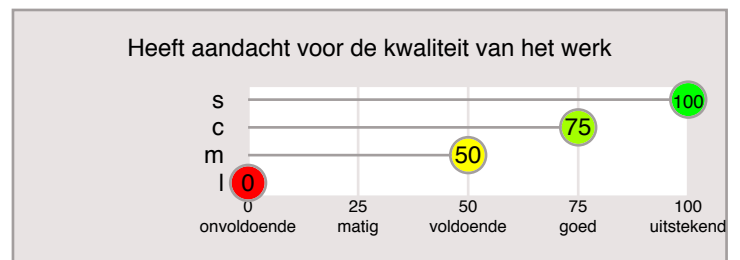
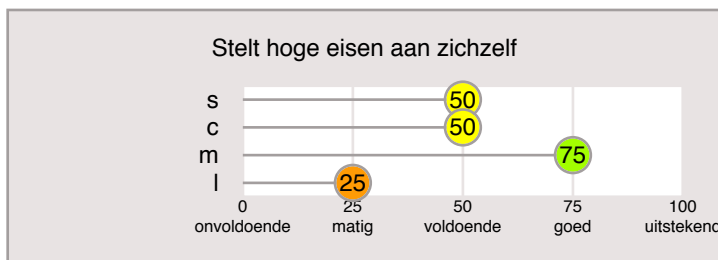
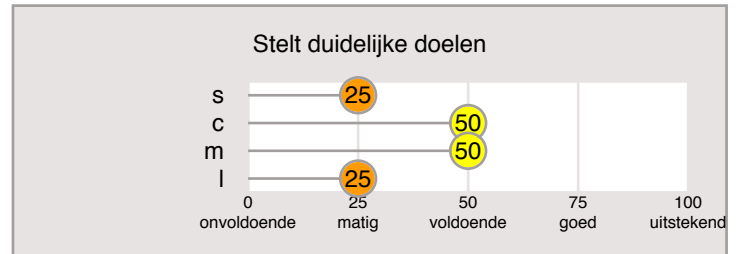
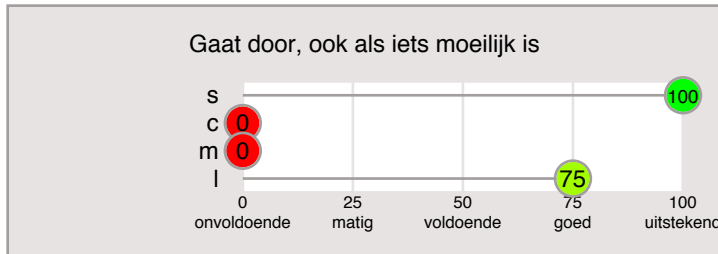
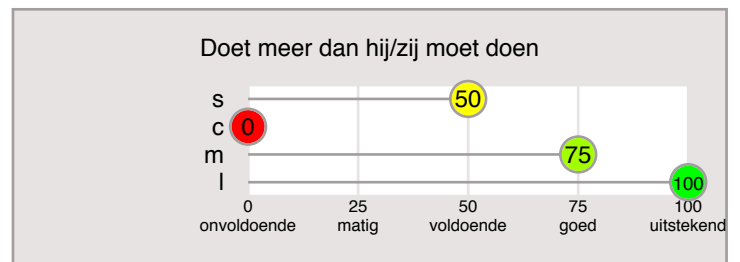
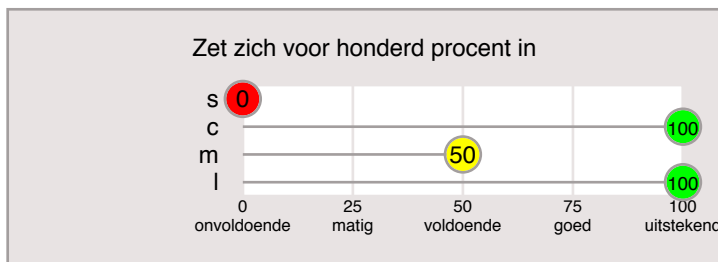
In de grafieken is de schaal uit de vragenlijst in percentages weergegeven. De balkjes geven de standaarddeviatie weer.

7.1 - Prestatiemotivatie

7.1.1 - Samenvatting

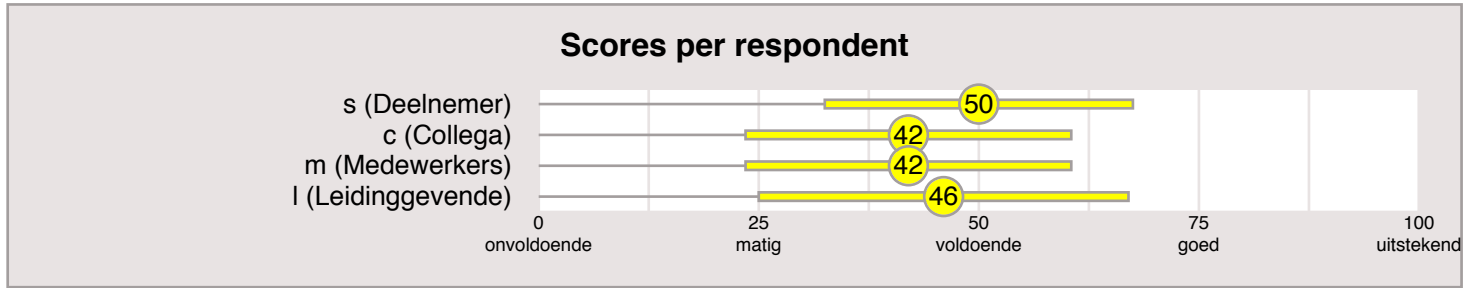


7.1.2 - Scores per vraag

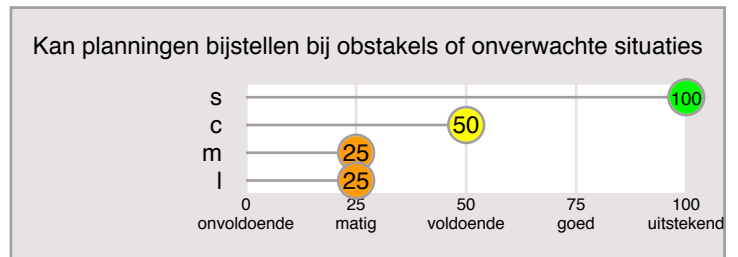
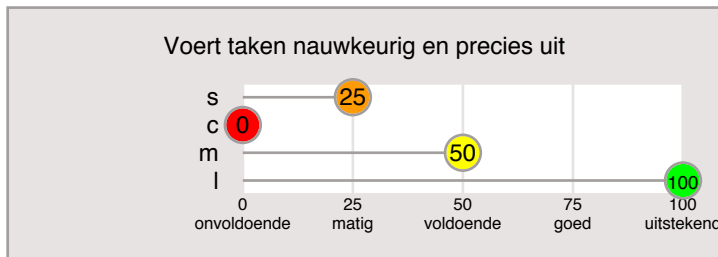
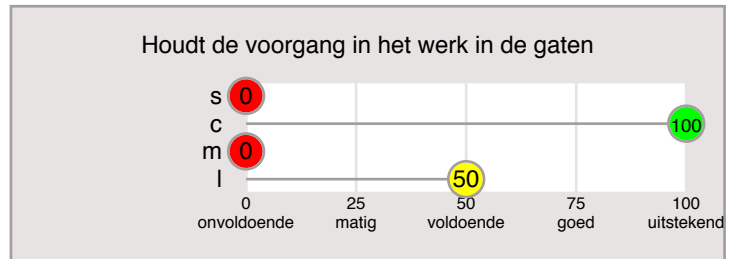
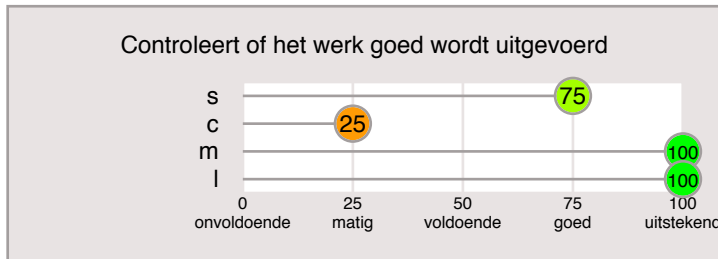
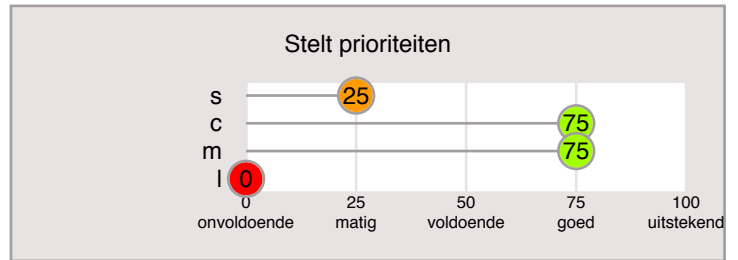
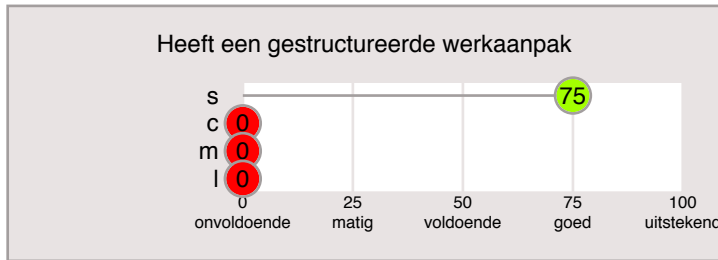


7.2 - Plannen en organiseren

7.2.1 - Samenvatting

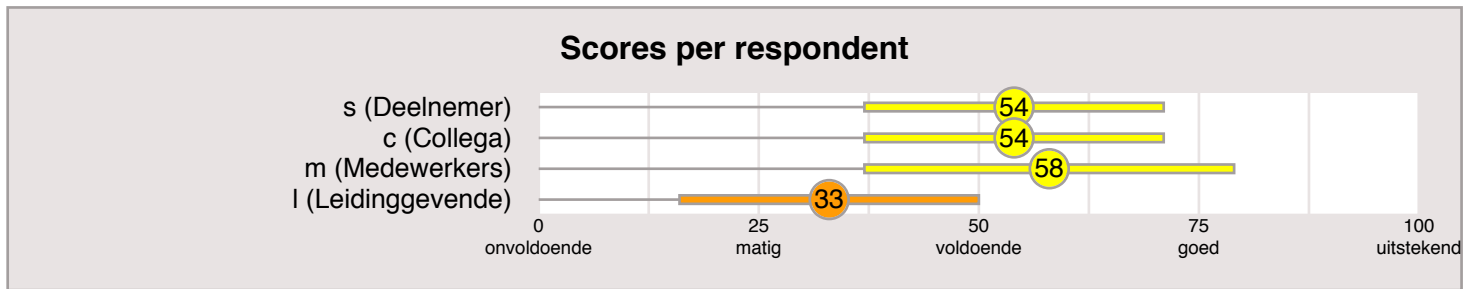


7.2.2 - Scores per vraag

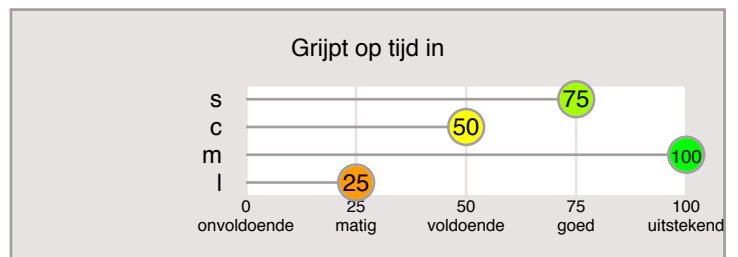
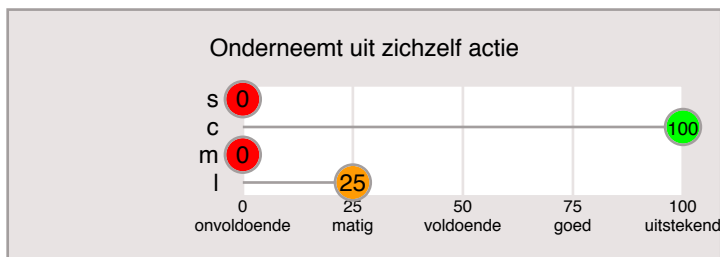
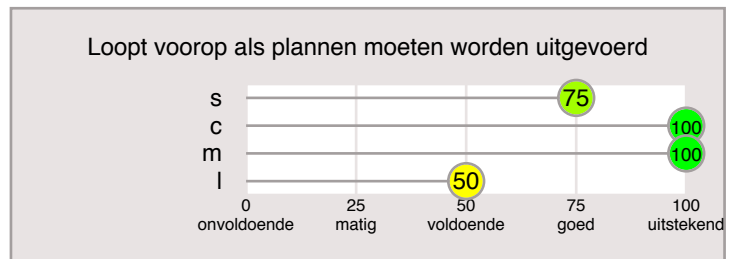
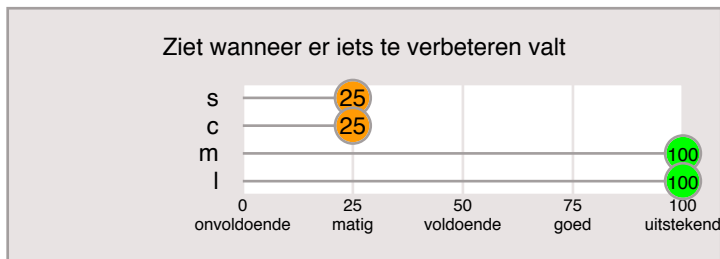
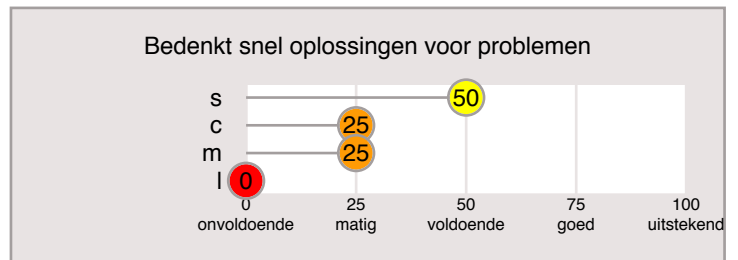
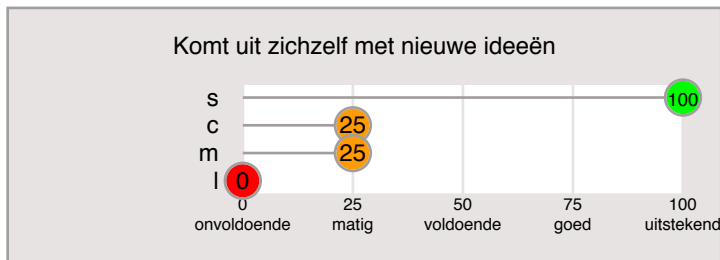


7.3 - Initiatief

7.3.1 - Samenvatting

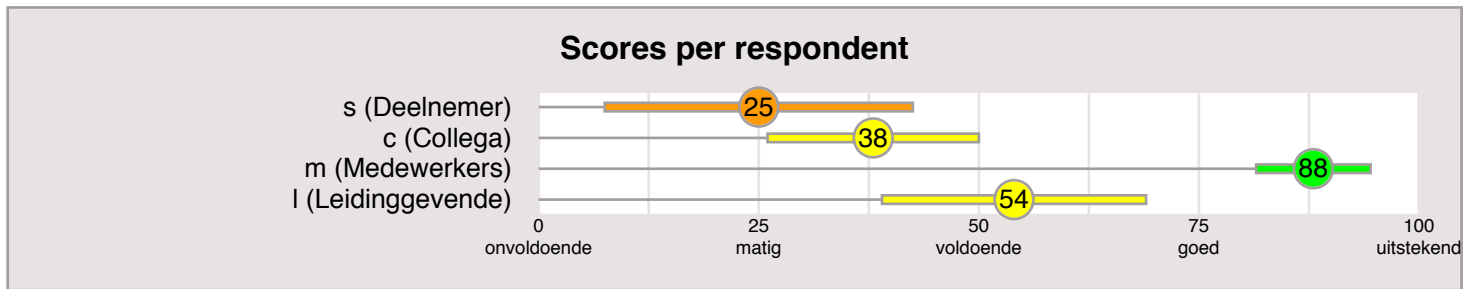


7.3.2 - Scores per vraag

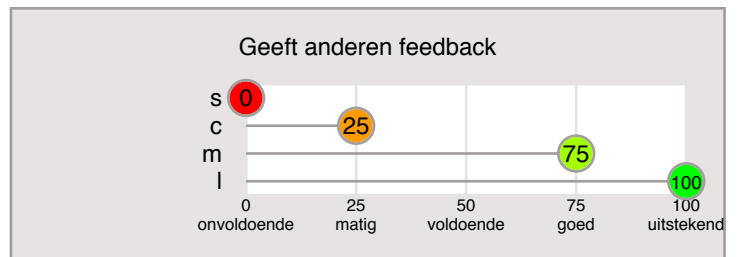
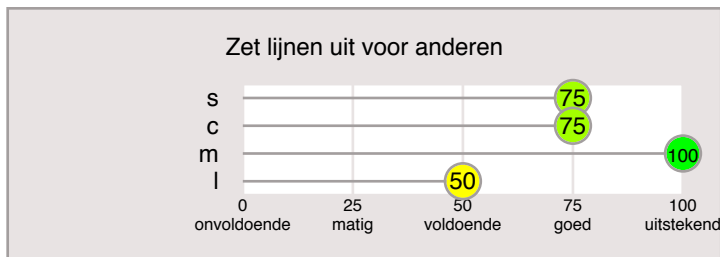
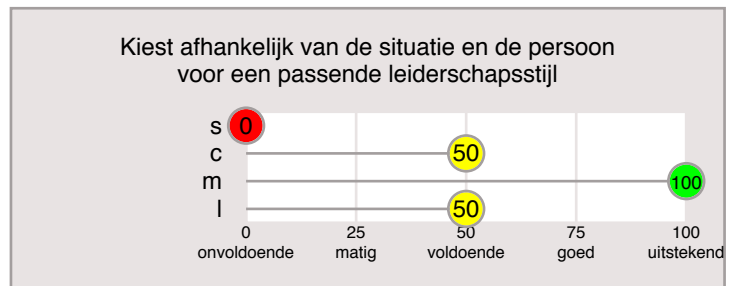
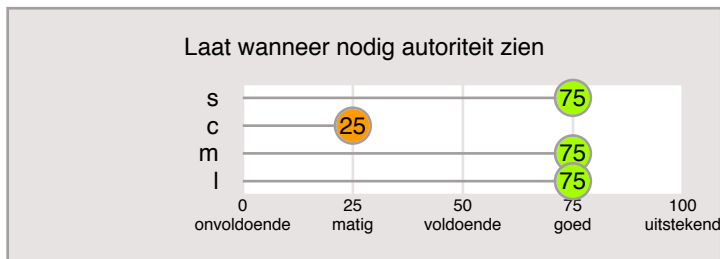
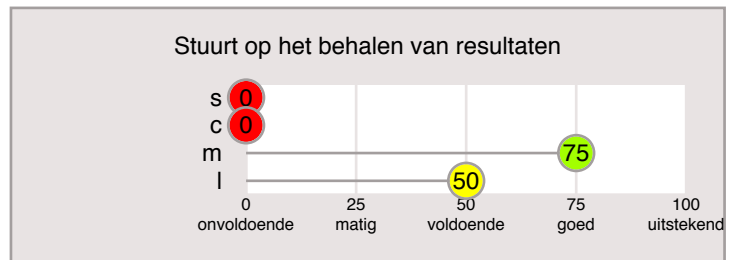
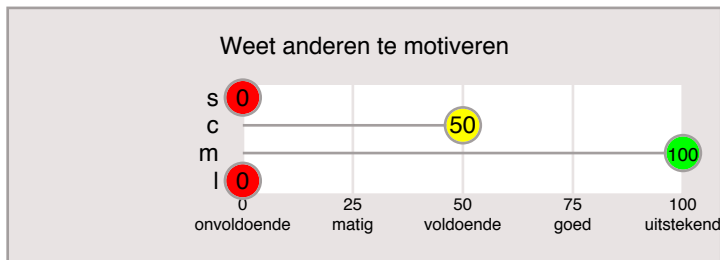


7.4 - Leiderschap

7.4.1 - Samenvatting

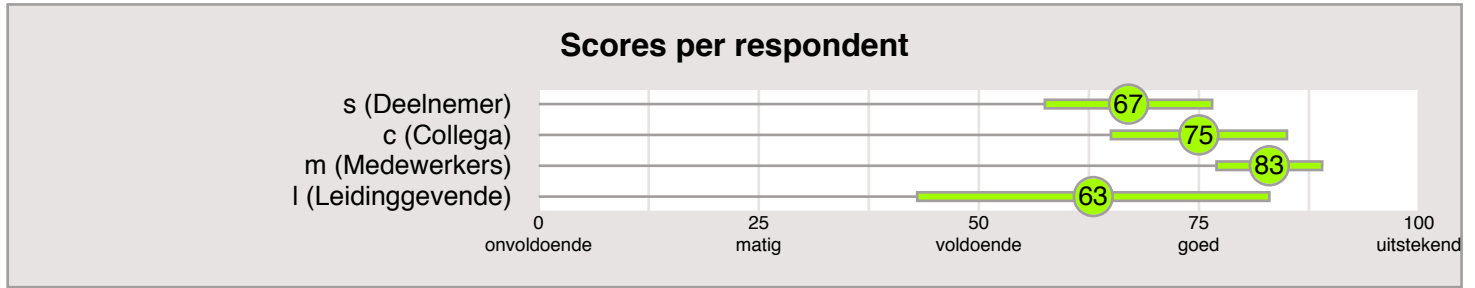


7.4.2 - Scores per vraag

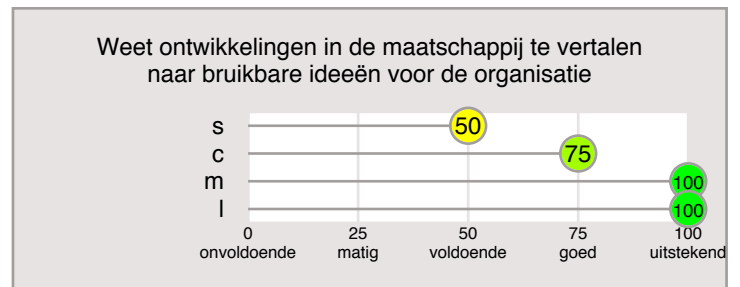
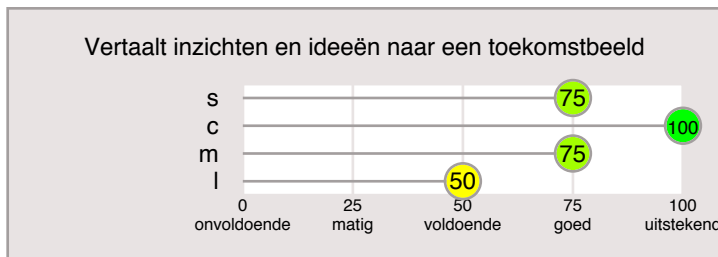
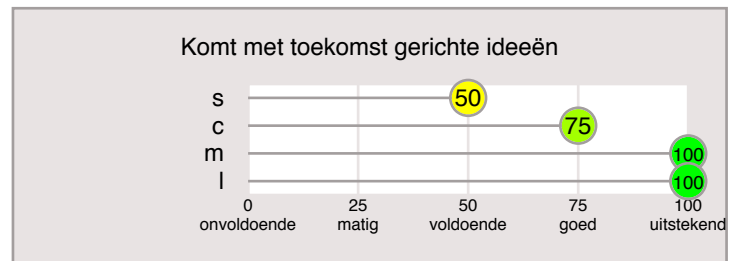
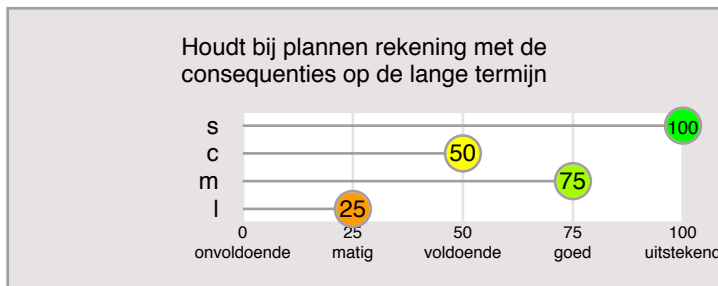
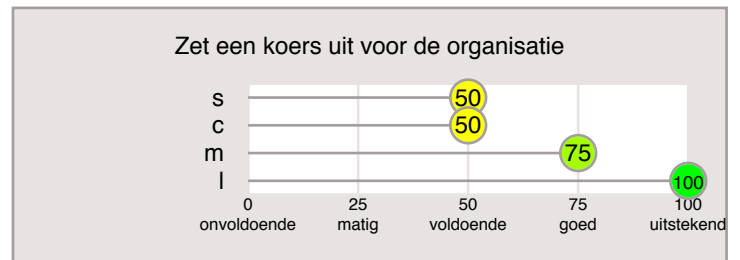
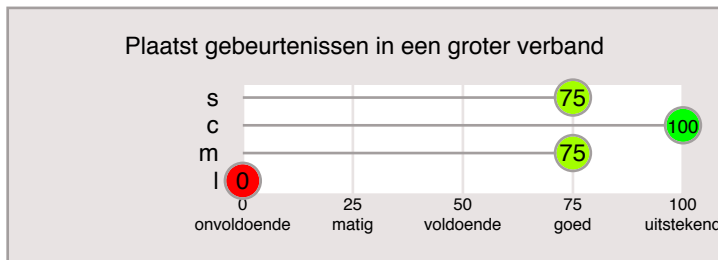


7.5 - Visie

7.5.1 - Samenvatting

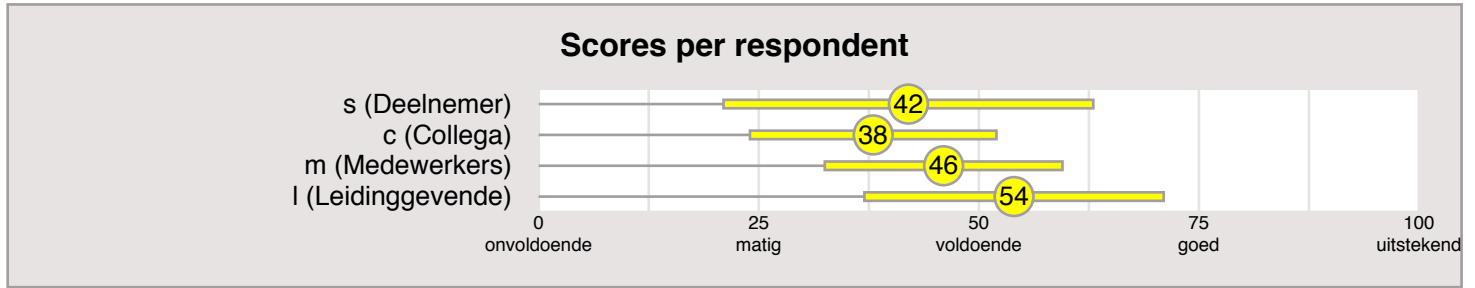


7.5.2 - Scores per vraag

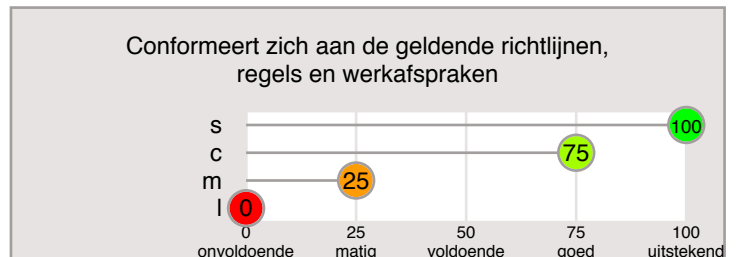
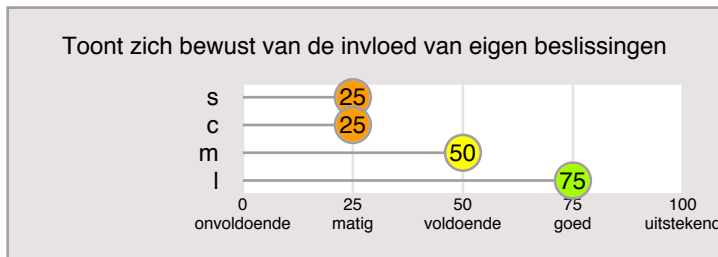
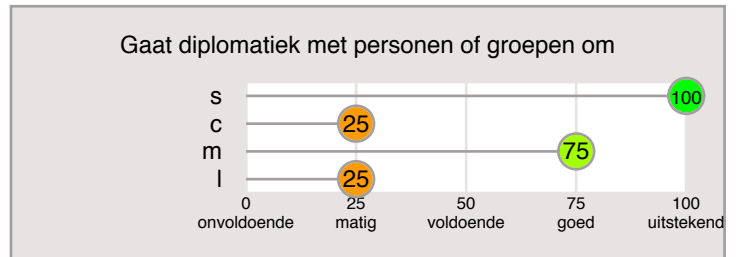
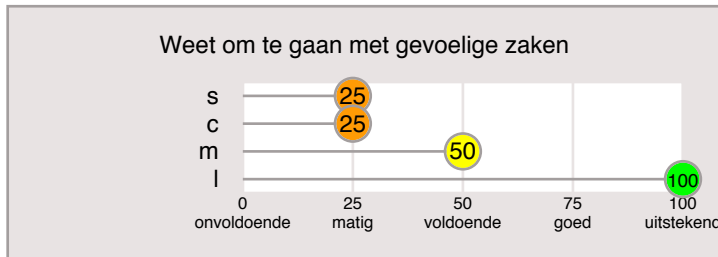
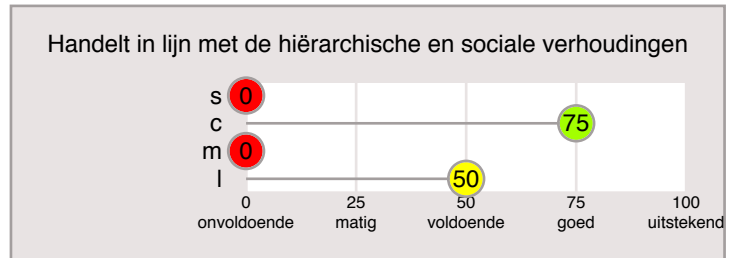
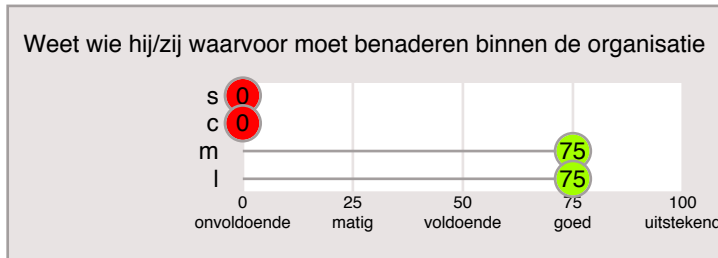


7.6 - Omgevingsbewustzijn

7.6.1 - Samenvatting

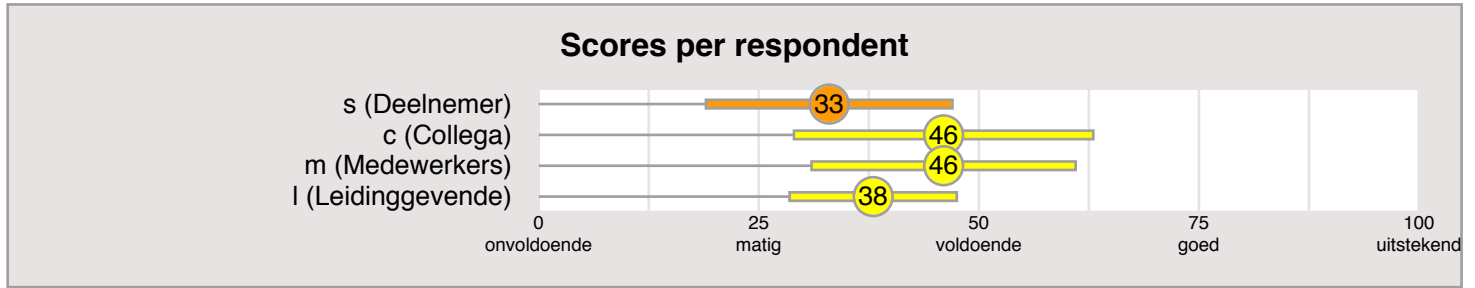


7.6.2 - Scores per vraag

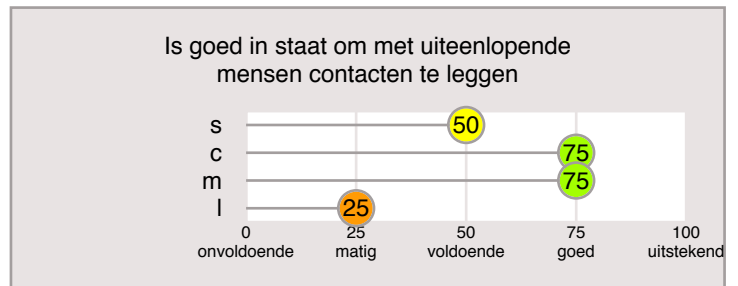
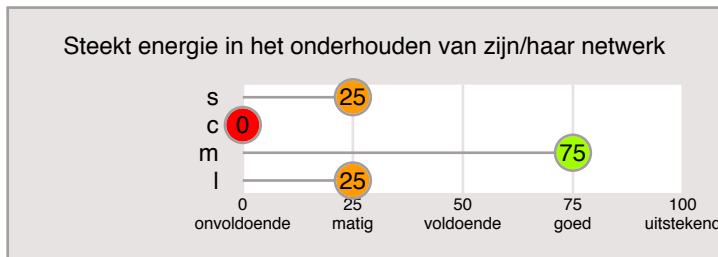
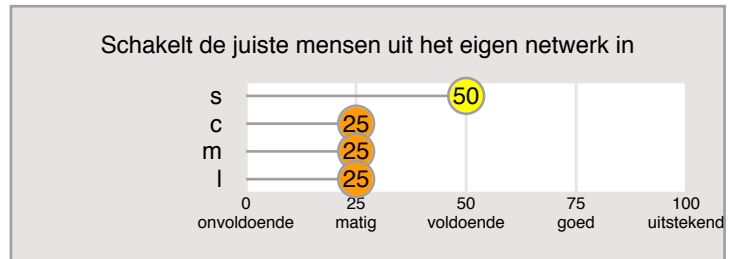
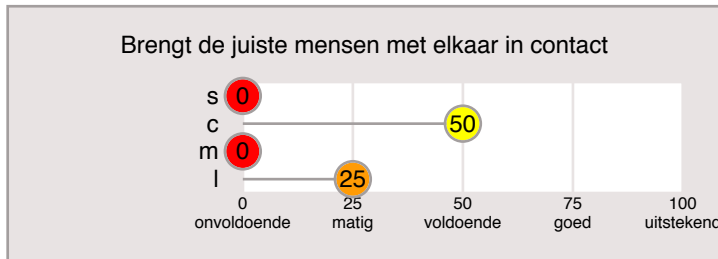
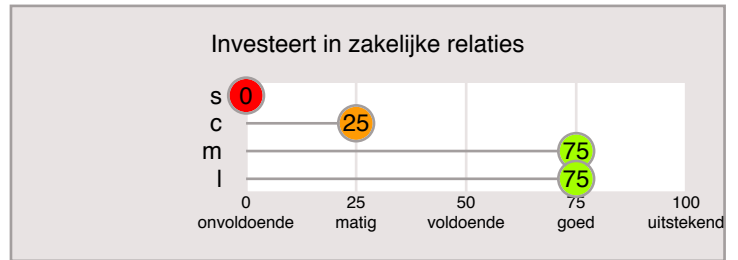
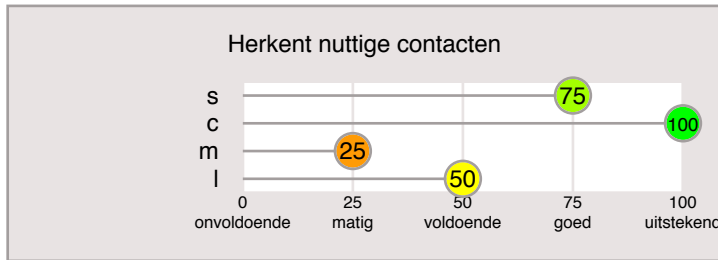


7.7 - Relatiebeheer

7.7.1 - Samenvatting

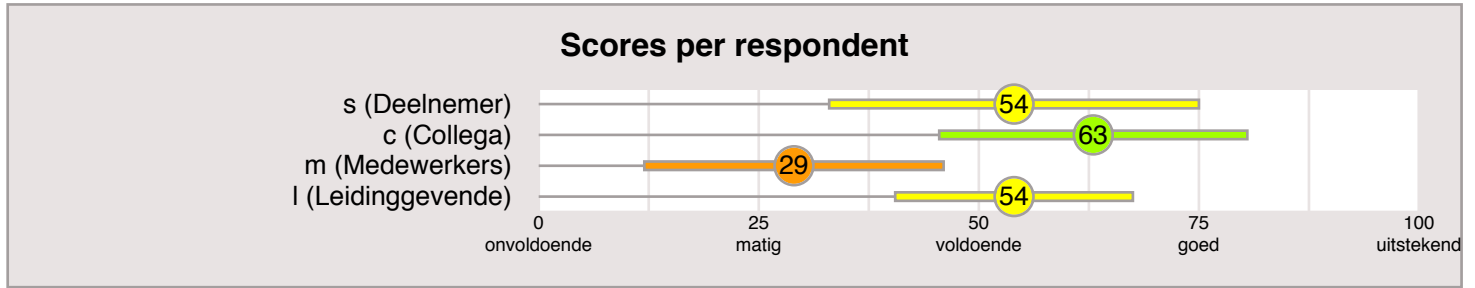


7.7.2 - Scores per vraag

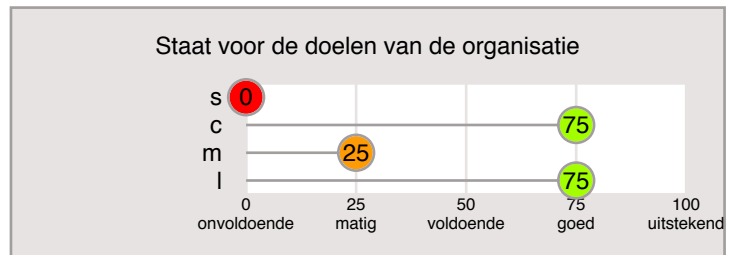
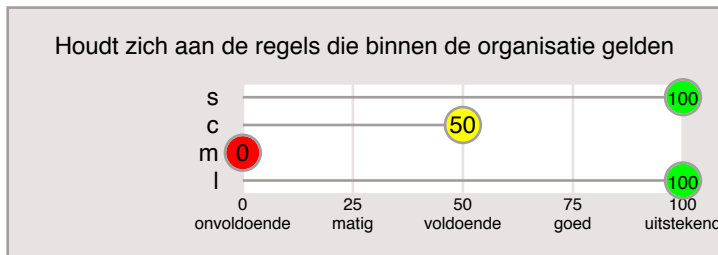
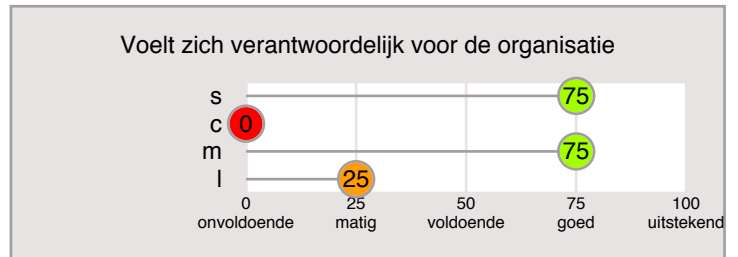
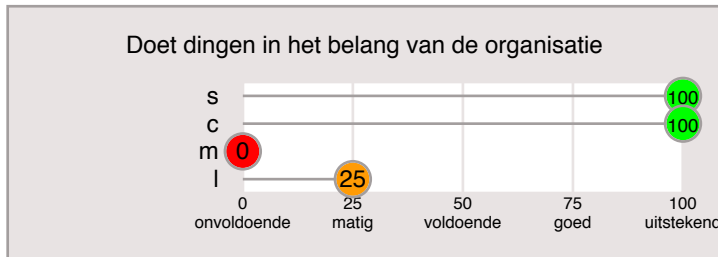
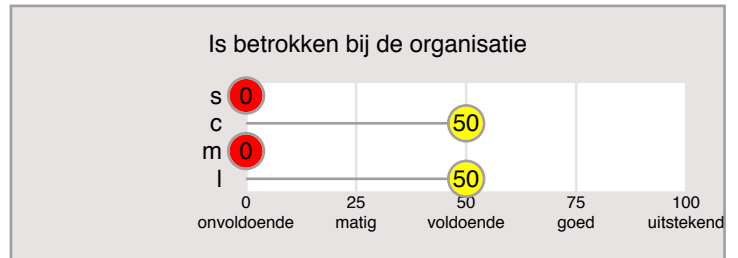
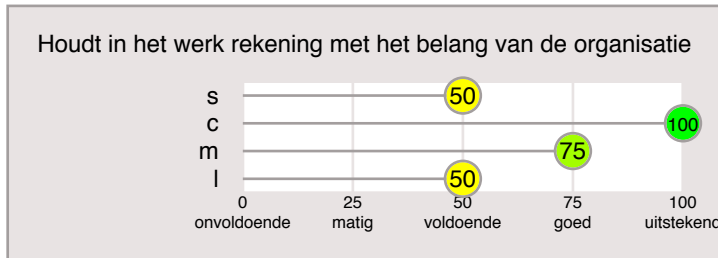


7.8 - Organisatie commitment

7.8.1 - Samenvatting



7.8.2 - Scores per vraag



7.9 - Open vragen

Omschrijf beknopt de stijl van leidinggeven

Welke aspecten van gedrag en leidinggeven ervaart u als positief dan wel effectief?

Wat beschouwt u als de meest belangrijke en urgente verbeterpunten ten aanzien van het functioneren in het algemeen en het leidinggeven in het bijzonder?