

# Mogelijkheden en Prestaties

## *Gecombineerd OPQ- en 360°-rapport*

### Sample Report

Het bestaat uit beoordelingen van:

**Zelf: 1**

**Manager(s): 1**

**Collega's: 2**

**Ondergeschikten: 3**

**Andere: 3**

**Datum: 17/10/2018**

Dit rapport bevat vertrouwelijke informatie en mag niet worden doorgegeven aan personen die hiervoor niet gemachtigd zijn.

## Introduction

In dit rapport worden waarnemingen van uw huidige prestaties (die verkregen worden via 360°-feedback) vergeleken met een beoordeling van uw potentiële prestaties.

Dit rapport is gebaseerd op uw antwoorden op twee assessment-vormen:

Het Universal Competency Framework (UCF) (een 360°-instrument)

Het 360°-feedbackproces biedt een nauwkeurige momentopname van de waargenomen prestaties binnen uw huidige rol. Het is belangrijk om te beseffen dat hoewel percepties niet de hele waarheid vormen, zij wel door iedereen worden gebruikt om een indruk van anderen op te baseren. Denk eraan dat het vrij normaal is dat er verschillen zijn tussen de beoordelingen vanuit verschillende bronnen. Deze verschillen ontstaan doordat we allemaal meerdere rollen vervullen op het werk, en daarom wordt ons gedrag door verschillende betrokkenen verschillend waargenomen. Het onderzoeken en proberen begrijpen van de redenen achter deze uiteenlopende waarnemingen maakt deel uit van het ontwikkelingsproces. Het prestatieprofiel in dit rapport bevat zowel sterke punten als mogelijke ontwikkelingsgebieden. Hoewel voortbouwen op sterke punten de spil is van een geslaagde carrière, helpt het aanpassen van vaste gedragspatronen op nieuwe situaties en uitdagingen en het aanpakken van ontwikkelingsbehoeften allemaal om struikelblokken te verwijderen en het risico van een ontspoorde carrière te beperken.

De Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

De Occupational Personality Questionnaire (OPQ) biedt informatie over hoe uw voorkeurstijl of standaardmanier van gedragen op het werk waarschijnlijk uw potentiële prestaties op geselecteerde competenties zal beïnvloeden. De antwoorden die u hebt gegeven op de OPQ worden gekoppeld aan competenties door middel van via onderzoek verkregen voorspellingen van potentiële prestaties. Dit biedt inzichten in uw unieke stijl van functioneren op het werk. Met dit rapport kunt u uw potentiële prestaties vergelijken met die van andere managers en professionals.

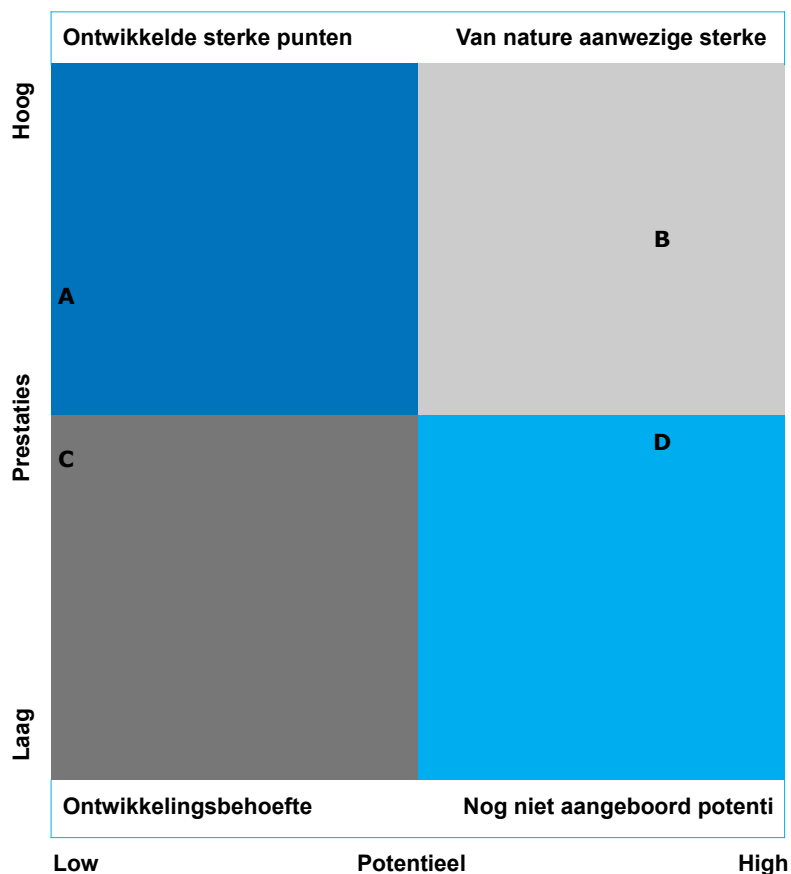
Vergelijking van uw prestaties en uw potentiële prestaties

Door verschillen tussen uw huidige prestaties en uw potentiële prestaties kunnen prestatiegebieden aan het licht komen waarop u beter of minder goed zou kunnen presteren dan verwacht. Uw beoordelaar zal met u samenwerken om te onderzoeken hoe u, in uw carrière tot nu toe, sterke punten hebt benut of persoonlijke beperkingen en uitdagingen hebt ondervangen in uw streven naar succes.

Aangeraden wordt om uw rapport door te nemen met een daarvoor opgeleide facilitator.

### Vergelijking van uw prestaties en uw potentiële prestaties

Deze sectie biedt een hoogwaardige samenvatting van de resultaten van uw assessments door uw prestaties (het gemiddelde van alle beoordelaars behalve Zelf) af te zetten tegen uw potentiële prestaties voor elke competentie. Deze informatie wordt weergegeven in een grafische weergave (2x2) en wordt herhaald in de tabel op de volgende pagina. Indien beschikbaar, wordt ook het belang van elke competentie zoals beoordeeld door uw manager en uzelf opgenomen.



#### Legenda bij de tabel

Code	Competentie	Code	Competentie
A	Aansturen en supervisie geven		
B	Met mensen werken		
C	Overtuigen en beïnvloeden		
D	Aanpassen en omgaan met verandering		

Gedetailleerde resultaten

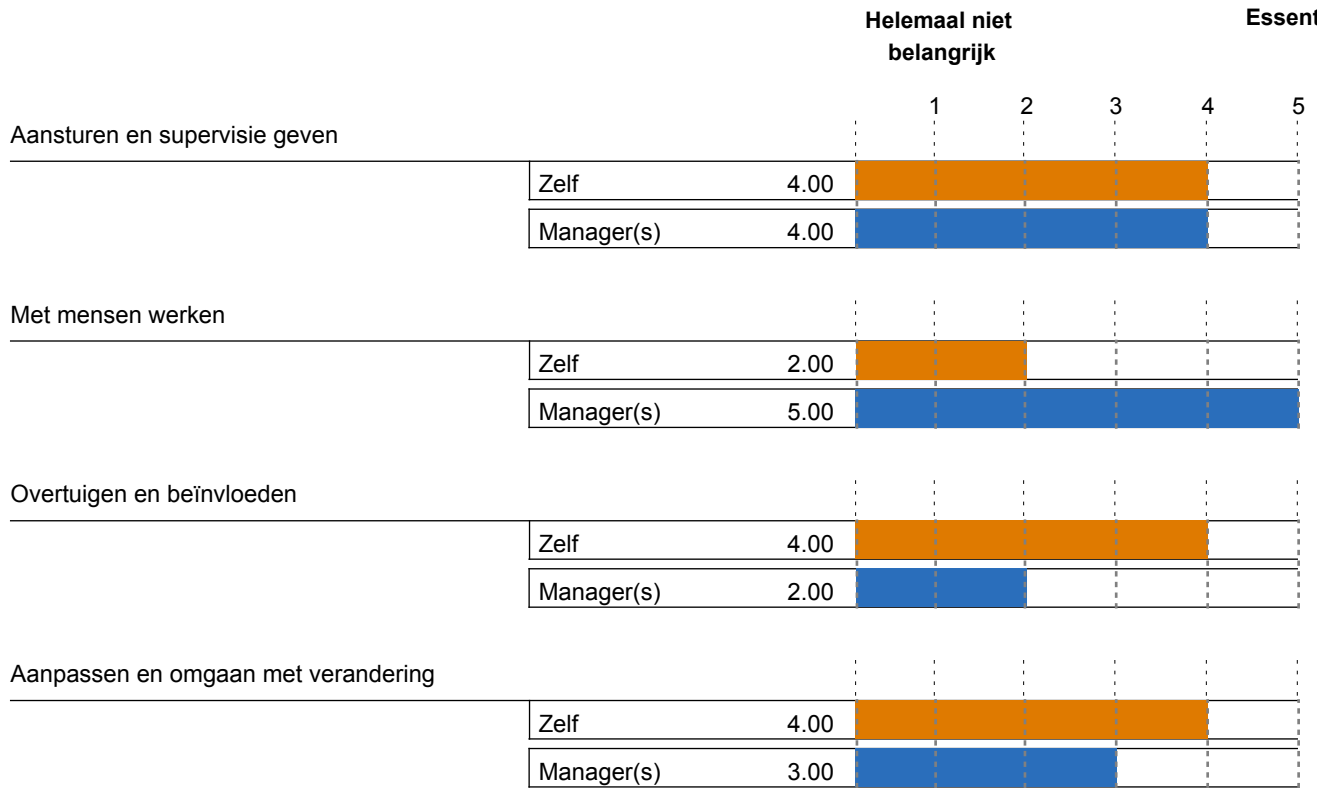
	Competentie	Potentieel	Prestaties	Analysis van leemtes	Importance rating	
					Manager(s)	Zelf
A	Aansturen en supervisie geven	1.00	3.49	Ontwikkelde sterke punten	4.00	4.00
B	Met mensen werken	4.00	3.73	Van nature aanwezige sterke punten	5.00	2.00
C	Overtuigen en beïnvloeden	1.00	2.81	Ontwikkelingsbehoefte	2.00	4.00
D	Aanpassen en omgaan met verandering	4.00	2.88	Nog niet aangeboord potentieel	3.00	4.00

### Samenvatting belangrijkheid competenties

In deze sectie wordt weergegeven hoe u en uw manager de geselecteerde competenties hebben beoordeeld op belangrijkheid voor het succesvol functioneren in uw functie. Uw eigen belangrijkheids-scores staan in de bovenste balk weergegeven; die van de manager in de onderste balk.

VOORBEELD:

- 1= niet erg belangrijk
- 2= enigszins belangrijk
- 3= belangrijk
- 4= heel belangrijk
- 5= essentieel



## Samenvatting feedback competenties

Deze sectie geeft een samenvatting van hoe u bent beoordeeld door uw verschillende (groepen van) beoordelaars op elk van de competenties. Deze beoordelingen zijn het gemiddelde van de beoordelingen op de individuele vragen die onderdeel uitmaken van een bepaalde competentie. In deze sectie kunt u in één oogopslag zien in hoeverre uw zelfperceptie overeenkomt met hoe anderen u zien. Dit kan worden gebruikt als basis voor het identificeren van de competenties die nader verkend moeten worden.

Uw eigen beoordelingen worden weergegeven door de eerste balk van boven, gevolgd door de beoordelingen van de manager in de tweede balk. Als er andere groepen beoordelaars hebben deelgenomen, geven de volgende balken de beoordelingen weer van respectievelijk uw collega's, uw ondergeschikten en anderen. De waarden zijn een samenvatting van het gemiddelde van de beoordelingen van de vragen die een competentie vormen. De beoordelingen van een groep beoordelaars zijn gemiddeld over de groep.

Let op: Waar een beoordelaar "Geen bewijs" heeft aangegeven, wordt de gemiddelde beoordeling voor een vraag gebaseerd op de beoordelingen die gegeven zijn door de overige beoordelaars in die groep. Een getal in superscript dat naast de beoordeling staat, geeft aan op hoeveel beoordelaars deze beoordeling is gebaseerd. N/E geeft aan dat alle beoordelaars in die groep het item beoordeeld hebben met "Geen bewijs" (No Evidence).

De maat voor competentiepotentieel wordt in de onderste balk van de grafiek weergegeven. Deze is gebaseerd op uw antwoorden op de OPQ en heeft een andere legenda (OPQ-beoordeling).

Legenda bij de grafieken:

360°-beoordeling	OPQ-beoordeling
1= helemaal niet goed	1= zeer waarschijnlijk geen sterk punt
2= niet zo goed	2= waarschijnlijk geen sterk punt
3= redelijk goed	3= mogelijk een sterk punt
4= zeer goed	4= vrij waarschijnlijk een sterk punt
5= extreem goed	5= zeer waarschijnlijk een sterk punt

Helemaal niet

Uitstekend

1 2 3 4 5

### Aansturen en supervisie geven

Geeft anderen een duidelijke richting; motiveert en geeft anderen bevoegdheden; trekt personeel aan van een hoog niveau; geeft personeel mogelijkheden om zich te ontwikkelen en coacht; stelt adequate gedragsnormen op; delegeert werk op juiste en eerlijke wijze.

Zelf	3.57	
Manager(s)	3.17	
Collega's	3.00	
Ondergeschikten	3.71	
Andere	4.10	
<b>Potentieel</b>	1.00	

### Met mensen werken

Herkent en beloont de bijdrage van andere team leden; toont belangstelling en begrip voor anderen; luistert, ondersteunt en draagt zorg voor anderen; raadpleegt anderen en deelt informatie en expertise met hen; bouwt teamgeest op en legt conflicten bij; past zich op een adequate wijze aan het team aan.

Zelf	3.29	
Manager(s)	4.43	
Collega's	2.93	
Ondergeschikten	3.48	
Andere	4.10	
<b>Potentieel</b>	4.00	

### Overtuigen en beïnvloeden

Bereikt duidelijke overeenstemming en commitment bij anderen door te overtuigen en te onderhandelen; maakt effectief gebruik van politieke processen om anderen te beïnvloeden en te overtuigen; brengt ideeën naar voren namens zichzelf en anderen; maakt een sterke persoonlijke indruk op anderen; zorgt voor een goede indruk op anderen.

Zelf	3.50	
Manager(s)	2.75	
Collega's	3.67	
Ondergeschikten	2.89	
Andere	1.94	
<b>Potentieel</b>	1.00	

### Aanpassen en omgaan met verandering

Past zich aan veranderende omstandigheden aan; kan met ambiguïteit omgaan; accepteert nieuwe ideeën en initiatieven voor verandering; past de interpersoonlijke stijl aan om tegemoet te komen aan verschillende mensen of situaties; toont interesse voor nieuwe ervaringen.

Zelf	3.50	
Manager(s)	3.00	
Collega's	3.58	
Ondergeschikten	2.78	
Andere	2.17	
<b>Potentieel</b>	4.00	



### Frequentiescores per competentie

Dit deel beschrijft hoe elk item beoordeeld is door de verschillende categorieën beoordelaars. De tabel geeft een samenvatting van alle scores op een competentie door de beoordelaars. Bovendien geeft de onderste rij van de tabel de gemiddelde score per categorie.

Houdt u er rekening mee dat de score "Niet waargenomen" niet verschijnt in het overzicht.

VOORBEELD:

Z= Zelf

M= Manager(s)

C= Collega's

O= Ondergeschikten

A= Andere

Aansturen en supervisie geven	Z	M					C					O					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delegeert werk aan anderen op grond van hun capaciteiten en de hun beschikbare middelen	3			1					2				1	2					1	2	
Geeft duidelijk leiding aan anderen	4		1				1		1			1	1	1				1		2	
Herkent en werft personen van een hoog niveau	4				1				1	1				1	2				2	1	
Signaleert ontwikkelingspunten en verschaft middelen ter ondersteuning van het leerproces	3								1	1			1	1	1			1	2		
Geeft anderen opbouwende feedback en advies over hoe ze hun talenten het beste kunnen inzetten	4			1			1		1					2	1				2	1	
Houdt toezicht op het gedrag van anderen om ervoor te zorgen dat de juiste maatstaven worden gehaald	3			1					1	1			1	1	1			1	2		
Inspireert anderen tot enthousiasme en een positieve werkhouding	4				1		1		1				1	2					2	1	
<b>Gemiddelde</b>	<b>3.6</b>				<b>3.2</b>				<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>4.1</b>		

Met mensen werken	Z	M					C					O					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Is verdraagzaam en begripvol tegenover anderen	3					1			2				2	1					2	1	
Toont belangstelling voor de houding, standpunten en motieven van anderen	2				1		1	1				1	2					2		1	
Nodigt anderen uit om suggesties te geven wanneer beslissingen moeten worden genomen	4				1			1	1				1	1	1				2	1	
Toont waardering voor anderen, wanneer ze goed werk leveren	4				1		1		1			1	1	1					3		
Neemt de tijd om naar de mening van anderen te luisteren	3				1				1	1			1	2					2		
Schept een gevoel van teamgeest door eensgezindheid, samenwerking en communicatie te bevorderen	3				1		1		1				1	1	1				1	2	
Steunt anderen, helpt hen bij hun werk en verdedigt hen wanneer dat toepasselijk is	4			1					2			1	1	1	1			1	2		
<b>Gemiddelde</b>	<b>3.3</b>				<b>4.4</b>				<b>2.9</b>					<b>3.5</b>					<b>4.1</b>		

Overtuigen en beïnvloeden	Z	M					C					O					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Beïnvloedt de loop van gesprekken en stuurt ze naar het gewenste doel	4								2			1	1	1			1	1	1		
Maakt optimaal gebruik van de beschikbare interne of organisatorische processen om anderen te beïnvloeden en te overtuigen.	3			1					1	1		1	1	1			2		1		
Maakt snel een positieve en betrouwbare indruk op anderen	3			1					1	1		1	2				2	1			
Onderhandelt goed en maakt daarbij gebruik van verschillende manieren van aanpak	5			1					2			1	2				2	1			
Besluit overeenkomsten, verkooptransacties of overleg met duidelijke instemming van beide partijen	3								1	1		1	1	1			1	1	1		
Promoot eigen ideeën of ideeën namens de organisatie en verdedigt deze	3			1					1	1		1	1	1			2	1			
<b>Gemiddelde</b>	<b>3.5</b>				<b>2.8</b>				<b>3.7</b>					<b>2.9</b>					<b>1.9</b>		

Aanpassen en omgaan met verandering	Z	M					C					O					A				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Past zich op positieve wijze aan veranderingen aan	4				1					2		1		1	1		2			1	
Staat open voor nieuwe ideeën	3		1					1	1			1	1			1	2			1	
Legt op effectieve wijze contact en communiceert effectief met mensen uit verschillende culturen	2				1				2			1		1		1	2			1	
Past zich aan veranderende omstandigheden aan	5		1						1	1		1		1	1		1	1		1	
Gebruikt de meest geschikte interpersoonlijke stijl voor elke situatie	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
Voelt zich ook op het gemak bij het werken in onduidelijke situaties	3				1					2		1			1	1	2			1	
<b>Gemiddelde</b>	<b>3.5</b>	<b>3.0</b>					<b>3.6</b>					<b>2.8</b>					<b>2.2</b>				

## Hoogste scores

Dit deel van het rapport geeft u een overzicht van de items waarop u de hoogste beoordelingen heeft gekregen (gebaseerd op de gemiddelde scores van alle beoordelaars). Vanuit het perspectief van anderen zijn dit uw individuele kwaliteiten.

Rang	Gedrag	Gemiddelde score zonder Zelf	Competentie
1	Nodigt anderen uit om suggesties te geven wanneer beslissingen moeten worden genomen	4.11	Met mensen werken
1	Herkent en werft personen van een hoog niveau	4.11	Aansturen en supervisie geven
2	Signaleert ontwikkelingspunten en verschaft middelen ter ondersteuning van het leerproces	4.00	Aansturen en supervisie geven
2	Neemt de tijd om naar de mening van anderen te luisteren	4.00	Met mensen werken
3	Houdt toezicht op het gedrag van anderen om ervoor te zorgen dat de juiste maatstaven worden gehaald	3.89	Aansturen en supervisie geven
3	Schept een gevoel van teamgeest door eensgezindheid, samenwerking en communicatie te bevorderen	3.89	Met mensen werken
4	Geeft anderen opbouwende feedback en advies over hoe ze hun talenten het beste kunnen inzetten	3.67	Aansturen en supervisie geven
5	Toont waardering voor anderen, wanneer ze goed werk leveren	3.56	Met mensen werken
5	Inspireert anderen tot enthousiasme en een positieve werkhouding	3.56	Aansturen en supervisie geven
6	Is verdraagzaam en begripvol tegenover anderen	3.44	Met mensen werken

## Laagste scores met Ontwikkelingstips

Dit deel van het rapport geeft u een overzicht van de items die het laagst beoordeeld zijn door uw beoordelaars (gebaseerd op de gemiddelde scores van alle beoordelaars). Vanuit het perspectief van anderen zijn dit de gebieden voor verdere persoonlijke ontwikkeling. De Ontwikkelingstips geven aan hoe u deze domeinen zou kunnen verbeteren

Rang:	1	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.33	Aanpassen en omgaan met verandering
-------	---	-------------------------------	------	-------------------------------------

**Gedrag:**

Staat open voor nieuwe ideeën

**Tip:**

Wanneer een nieuw idee wordt voorgesteld, vel dan geen oordeel totdat u het idee nauwkeurig hebt bestudeerd. Blijf onbevooroordeeld bij nieuwe methoden om zaken aan te pakken of bij nieuwe benaderingen van problemen. Vergelijk het huidige denken met het nieuwe idee en achterhaal de verbeteringen.

Rang:	2	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.50	Overtuigen en beïnvloeden
-------	---	-------------------------------	------	---------------------------

**Gedrag:**

Besluit overeenkomsten, verkooptransacties of overleg met duidelijke instemming van beide partijen

**Tip:**

Wanneer u een overeenkomst probeert te sluiten, zorg er dan voor dat u de bevestiging krijgt dat de ander betrokken is. Stel vragen zoals: "Als het binnen uw budget zou vallen, zou u het dan kopen?" Identificeer openlijk bezwaren die ze mogelijk hebben met vragen als: "Wat weerhoudt u ervan om 'ja' te zeggen?" Krijg een bevestiging voor de overeenkomst, bijvoorbeeld: "Dus zullen we de volgende week met het werk beginnen?" Koppel uw aanbod aan hun verklaarde behoeften, bijvoorbeeld: "Dit voorstel bespaart u 5%, wat uw belangrijkste doelstelling is." Wacht niet totdat de ander afsluit.

Rang:	3	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.67	Overtuigen en beïnvloeden
-------	---	-------------------------------	------	---------------------------

**Gedrag:**

Maakt optimaal gebruik van de beschikbare interne of organisatorische processen om anderen te beïnvloeden en te overtuigen.

**Tip:**

Probeer de persoonlijke en politieke drijfveren van collega's te ontdekken om u een idee te geven van wat uw standpunt interessant zou kunnen maken voor hen. Zoek naar mogelijkheden om een tevredenstellend compromis te bereiken, waarbij beide partijen profiteren in plaats van dat de ene partij wint ten koste van de andere.

Rang:	3	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.67	Overtuigen en beïnvloeden
-------	---	-------------------------------	------	---------------------------

**Gedrag:**

Maakt snel een positieve en betrouwbare indruk op anderen

**Tip:**

Oefen in het uzelf introduceren bij potentiële klanten of nieuwe zakencontacten. Houd rekening met uw lichaamstaal en uw stembuigingen. Kijk zorgvuldig naar de manier waarop u een vergadering opent met iemand die u voor het eerst ontmoet. Vraag een vriend hoe u de eerste indruk kunt verbeteren.

Rang:	3	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.67	Overtuigen en beïnvloeden
-------	---	-------------------------------	------	---------------------------

**Gedrag:**

Onderhandelt goed en maakt daarbij gebruik van verschillende manieren van aanpak

**Tip:**

Identificeer de belangrijkste belanghebbenden die u moet beïnvloeden, en probeer op hun behoeften te anticiperen, voordat u in een onderhandelingspositie terecht komt. Stel uzelf de vraag: "Wat hebben zij eraan" en pas uw argumenten daarop aan.

Rang:	3	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.67	Aanpassen en omgaan met verandering
-------	---	-------------------------------	------	-------------------------------------

**Gedrag:**

Past zich aan veranderende omstandigheden aan

**Tip:**

Kies een verandering die u op uw afdeling wilt introduceren. Noteer de positieve en negatieve punten van het implementeren van de verandering en de positieve en negatieve punten van het niet implementeren ervan. Ontwikkel een overtuigend verhaal om de onderliggende onderbouwing en de potentiële voordelen van het aannemen van de verandering uit te leggen.

Rang:	4	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.78	Aanpassen en omgaan met verandering
-------	---	-------------------------------	------	-------------------------------------

**Gedrag:**

Legt op effectieve wijze contact en communiceert effectief met mensen uit verschillende culturen

**Tip:**

Wanneer u met andere culturen omgaat, wees u er dan van bewust dat er mogelijk onverwachte verschillen ten aanzien van uw eigen cultuur zijn, zoals lichaamstaal en gebaren. Vraag naar maatschappelijke verwachtingen, bijvoorbeeld hoe u anderen moet begroeten of formaliteiten bij de besluitvorming. Leg uw inzichten open, duidelijk en bondig uit. Wees bereid om deze te herhalen of te herformuleren om te waarborgen dat ze volledig worden begrepen.

Rang:	5	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.89	Aanpassen en omgaan met verandering
-------	---	-------------------------------	------	-------------------------------------

**Gedrag:**

Past zich op positieve wijze aan veranderingen aan

**Tip:**

Blijf onbevooroordeeld wanneer er veranderingen worden voorgesteld. Luister naar de redenen voor de verandering, zodat u kunt begrijpen waarom deze nodig is. Wees niet bang om uw eigen meningen te geven en bestaande methoden aan de kaak te stellen. Achterhaal waar u zich op de "veranderingscurve" bevindt: voelt u zich gechoqueerd, geeft u anderen de schuld, geeft u uzelf de schuld, bent u in de war, accepteert u of wilt u het probleem oplossen?

Rang:	5	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.89	Overtuigen en beïnvloeden
-------	---	----------------------------------	------	---------------------------

**Gedrag:**

Promoot eigen ideeën of ideeën namens de organisatie en verdedigt deze

**Tip:**

Controleer de nauwkeurigheid van cruciale feiten en details en onderzoek alle veronderstellingen achter uw informatie, voordat u een standpunt verdedigt. Vervang goed onderbouwde gedachten en ideeën niet door de kracht van persoonlijkheid. Probeer altijd substantiële bijdragen te leveren en baseer uw persoonlijke invloed en geloofwaardigheid op krachtige fundamenten van integriteit, expertise en zorg.

Rang:	5	Gemiddelde score zonder Zelf:	2.89	Aanpassen en omgaan met verandering
-------	---	----------------------------------	------	-------------------------------------

**Gedrag:**

Gebruikt de meest geschikte interpersoonlijke stijl voor elke situatie

**Tip:**

Probeer in contacten met anderen hun motief of belang bij de situatie te achterhalen. Koppel de door u uitgesproken mening aan die van de ander. Wees tactisch wanneer u anderen uitdaagt en ze op andere gedachten probeert te brengen om te voorkomen dat ze van u vervreemden. Maak duidelijk dat u rekening houdt met de mening van de ander.

Open vragen

**What should this person start doing?**

---

— not sure

— -

— ?

— ?

— .

— .

— He needs to starts encorporating everyones ideas into a project rather than just supporting his own.

He is encouraging when it comes to brainstorming ideas, but never follows through with encorporating others into his idea.

He needs to support those colleagues who need more support, not focus on the ones that are excelling.

— -

— cghjndgh

— na



Multiple Choice vragen

Deze tabel geeft aan hoe de verschillende beoordelaars de multiple choice vragen hebben beantwoord. In elke kolom staat aangegeven hoeveel van de beoordelaars de betreffende antwoordmogelijkheid hebben gekozen .

How long have you known the focus?

	Z	M	C	O	A
1 year	0	1	1	1	0
2 years	1	0	0	0	2
3 years	0	0	0	1	0
more than 3 years	0	0	1	1	1

## Over dit rapport

Dit rapport is gegenereerd door het SHL Online Standard Multirater Feedback System . Het bevat informatie uit de Universal Competency Framework (UCF) vragenlijst. Het gebruik van deze vragenlijst is alleen toegestaan aan personen die een speciale training in het gebruik en de interpretatie hiervan hebben gevolgd. Het rapport is gegenereerd op basis van de resultaten van een vragenlijst beantwoordt door verschillende respondenten. Gepast voorbehoud moet in acht worden genomen voor de beperkingen van een instrument bij de interpretatie van de gegevens. Dit rapport werd elektronisch gegenereerd – de gebruiker van de software kan wijzigingen en aanvullingen maken op de tekst in dit rapport. SHL Group Ltd. kan niet garanderen dat de inhoud van dit rapport de onveranderde output is van het computersysteem. Wij accepteren geen aansprakelijkheid voor de consequenties van het gebruik van dit rapport. Dit rapport is vertrouwelijk en mag niet worden gepubliceerd op welke manier dan ook – wij accepteren geen aansprakelijkheid mocht dit echter wel gebeuren.

© 2018 SHL en/of zijn partners. Alle rechten voorbehouden.

UCF Feedback Report, version 2.1, Nederlands

<https://www.shl.com>