

DEMO VERSIE

Rapport 360°-feedback
s-1-1-122
08-12-2005



Mirotek Design Coach Tool - demo 08/2005

Inhoudsopgave

1	Introductie.....	3
2	Sterkte / zwakte analyse.....	4
3	Verschil zelfscore en omgevingscore.....	5
4	Prioriteiten.....	6
5	Overzicht scores per groep.....	8
6	Overzicht scores per respondent.....	9
7	Overzicht scores per competentie.....	10
7.1	Informereren.....	10
7.2	Leren stimuleren.....	12
7.3	Luisteren.....	14
7.4	Integer zijn.....	16
7.5	Conflicten bemiddelen.....	18
7.6	Teambuilding.....	20
7.7	Motiveren.....	22

1 - Introductie

Voor u ligt uw persoonlijke (360 graden) feedbackrapport. De antwoorden die u en uw omgeving hebben gegeven in de feedbackronde, zijn verwerkt in overzichtelijke, kleurrijke grafieken.

Met behulp van dit rapport krijgt u inzicht in uw sterke en zwakkere competenties. U ziet verzamelgrafieken waaruit u conclusies kunt trekken en gedetailleerde grafieken om indien nodig op details in te gaan.

Sterkte/Zwakte analyse:

Uw competenties gesorteerd van sterk naar zwak.

Verschil zelfscore en omgevingscore:

Voor welke competenties scoort u volgens uzelf hoger dan uw omgeving u beoordeelt.

Voor welke competenties wordt u door uw omgeving hoger beoordeelt dan door uzelf.

De competenties waar het verschil het grootst is, worden het eerst getoond.

Overzicht per groep:

De gemiddelde score per groep respondenten voor alle competenties. Voorbeelden van groepen: uw medewerkers of collega-managers .

Overzicht per respondent:

De gemiddelde score per respondent voor alle competenties. Het resultaat van alle deelnemers aan uw feedbackonderzoek.

Scores per vraag/indicator:

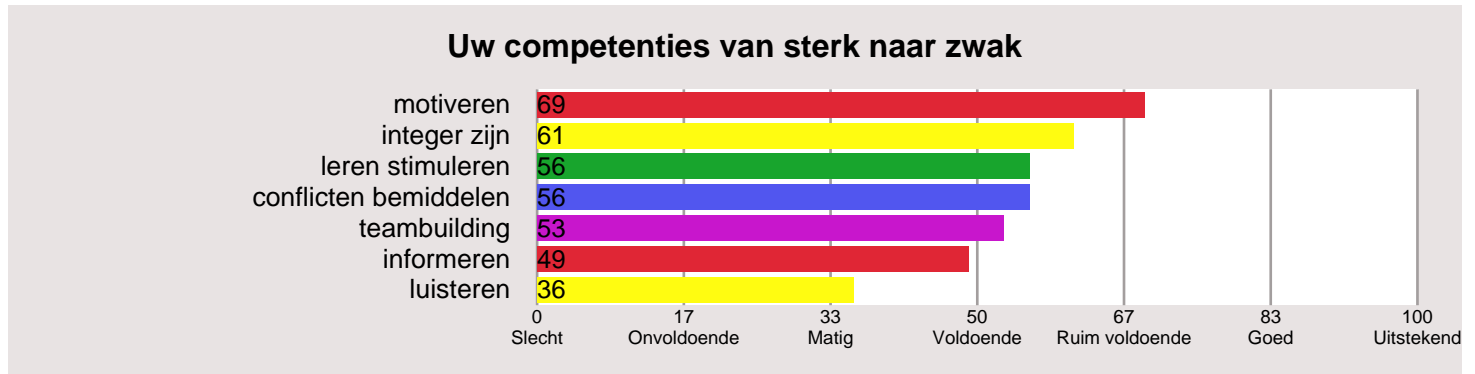
De scores van alle respondenten per vragen/indicatoren per competentie.

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.



Toelichting bij uw sterke en zwakte competenties:

Sterke competenties (score 56% of hoger)

Competentie Score	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Motiveren Score 69%	<ul style="list-style-type: none"> - Aanspreken van medewerkers die niet gemotiveerd zijn.. - Anderen motiveren op een persoonlijke manier.. - Feestelijke momenten gebruiken om anderen te feliciteren. (verjaardag, behaalde doelen, promotie, jubileum..).
Integer zijn Score 61%	<ul style="list-style-type: none"> - Toegeven een fout te hebben gemaakt.. - Het eigen functioneren in vraag durven stellen.. - Anderen aanvaarden zoals ze zijn..
Leren stimuleren Score 56%	<ul style="list-style-type: none"> - Mislukkingen zien als kansen om iets te leren.. - Bespreken van de leerpunten van medewerkers.. - Stimuleren na te denken over persoonlijke ontwikkeling..
Conflicten bemiddelen Score 56%	<ul style="list-style-type: none"> - Iedereen in zijn waarde laten bij het bemiddelen bij conflicten.. - Conflicten opmerken in een vroeg stadium, voor ze escaleren.. - Conflicten voorkomen door vooraf maatregelen te nemen en te bespreken..

Competenties om te verbeteren (score 53% of lager)

Competentie Score	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Luisteren Score 36%	<ul style="list-style-type: none"> - Vragen stellen zodat anderen zelf de oplossing vinden.. - Aanvoelen wat anderen willen zeggen.. - Openstaan voor afwijkende meningen..
Informeren Score 49%	<ul style="list-style-type: none"> - Toelichtingen geven bij veranderingen over het hoe, het waarom, de samenhang met andere taken, het uiteindelijke doel.. - Toelichten van de ontwikkelingen die er op werkgebied te verwachten zijn.. - Uitleggen welke doelen moeten bereikt worden..
Teambuilding Score 53%	<ul style="list-style-type: none"> - Bespreken hoe optimaal samengewerkt kan worden.. - Medewerkers aanmoedigen elkaar te helpen.. - Anderen betrekken bij besluitvorming aangaande het werk..

3 - Verschil zelfscore en omgevingscore

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

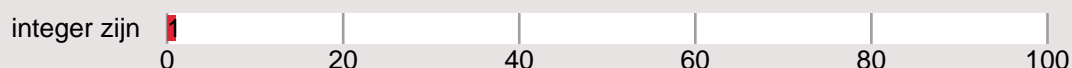
Ten eerste tonen wij voor welke competenties u volgens uzelf hoger scoort dan uw omgeving u beoordeelt. De competentie waar het verschil het grootst is, wordt het eerst getoond, daarna de competentie met het op een na grootste verschil, enz.

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.

3.1 - Zelfscore hoger

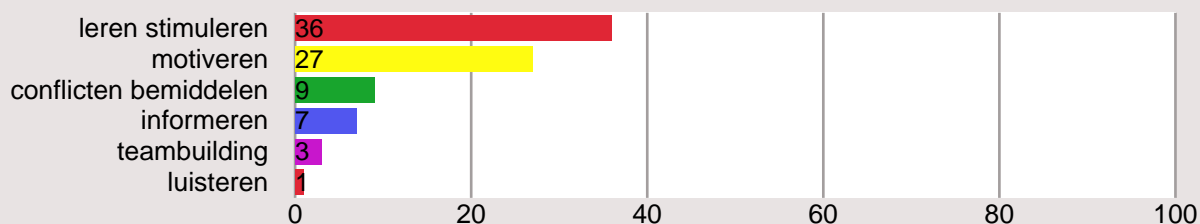
Verschil zelfscore en omgevingscore (Zelfscore hoger)



De competenties worden niet nader toegelicht omdat de afwijking minder dan 5% bedraagt.

3.2 - Omgevingscore hoger

Verschil zelfscore en omgevingscore (Omgevingscore hoger)



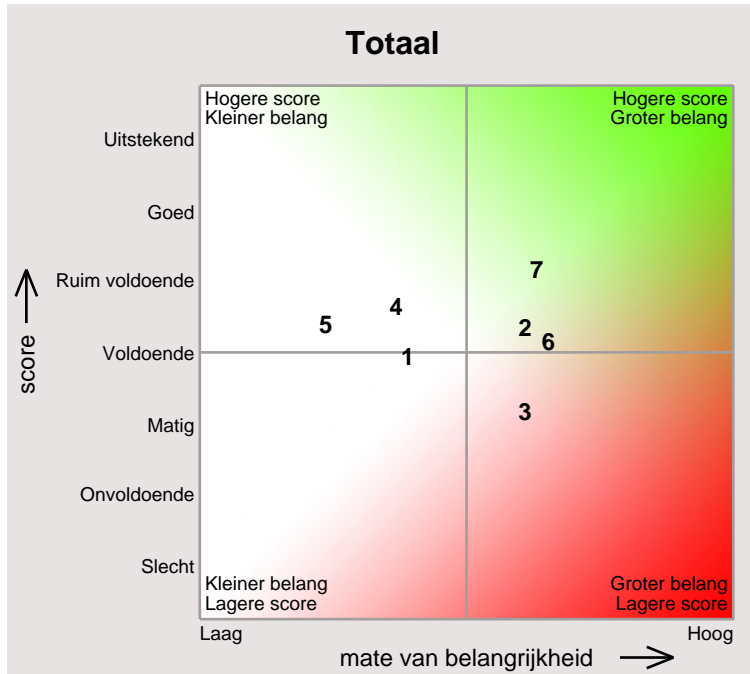
Competentie Verschil	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Leren stimuleren Verschil 36%	<ul style="list-style-type: none"> - Constructief feedback geven.. - Anderen aanmoedigen te investeren in de eigen ontwikkeling.. - Stimuleren na te denken over persoonlijke ontwikkeling..
Motiveren Verschil 27%	<ul style="list-style-type: none"> - Aanspreken van medewerkers die niet gemotiveerd zijn.. - Anderen motiveren op een persoonlijke manier.. - Medewerkers motiveren zelf oplossingen te zoeken voor de problemen die ze in hun werk tegenkomen..
Conflicten bemiddelen Verschil 9%	<ul style="list-style-type: none"> - Een aangepaste rol innemen bij het bemiddelen van conflicten. Zo min mogelijk een dominante rol innemen.. - Conflicten voorkomen door vooraf maatregelen te nemen en te bespreken.. - Conflicten gebruiken om nadien zaken te verbeteren..
Informeren Verschil 7%	<ul style="list-style-type: none"> - Regelmatig feedback geven op het geleverde werk.. - Informatie geven op een duidelijke, heldere manier.. - Toelichten van de ontwikkelingen die er op werkgebied te verwachten zijn..

4 - 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.

4.1 - Totaal



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 7: Motiveren
- 6: Teambuilding
- 2: Leren stimuleren

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 3: Luisteren

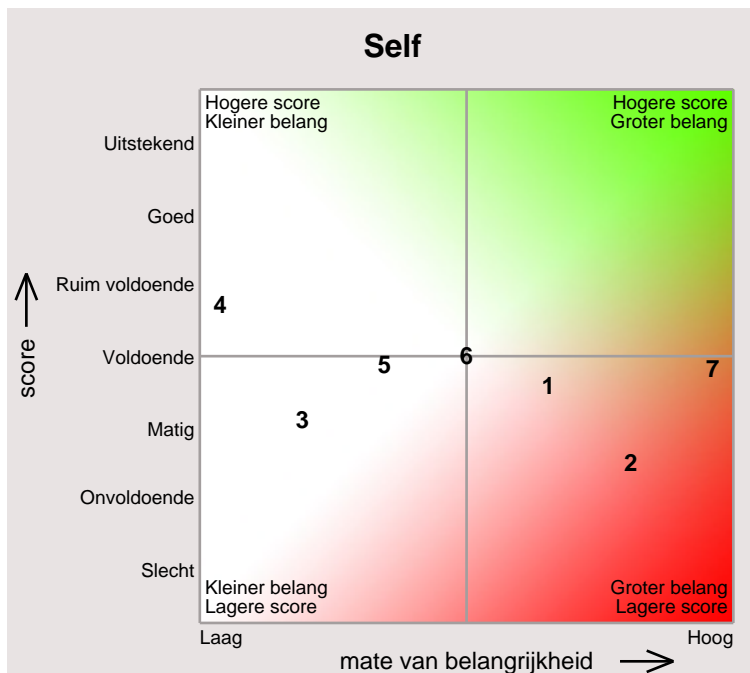
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 1: Informeren

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 5: Conflicten bemiddelen
- 4: Integer zijn

4.2 - Overzicht scores per groep



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 6: Teambuilding

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 7: Motiveren
- 2: Leren stimuleren
- 1: Informeren

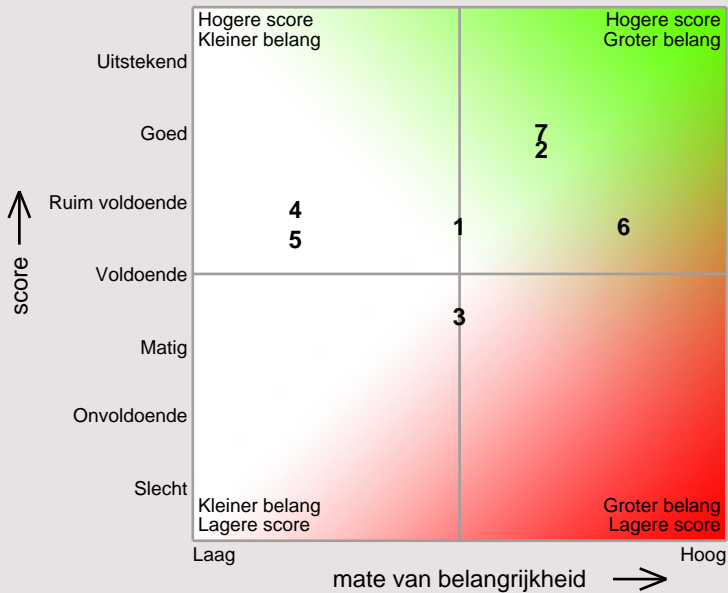
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 3: Luisteren
- 5: Conflicten bemiddelen

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 4: Integer zijn

Groep Collega



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 7: Motiveren
- 6: Teambuilding
- 2: Leren stimuleren
- 1: Informeren

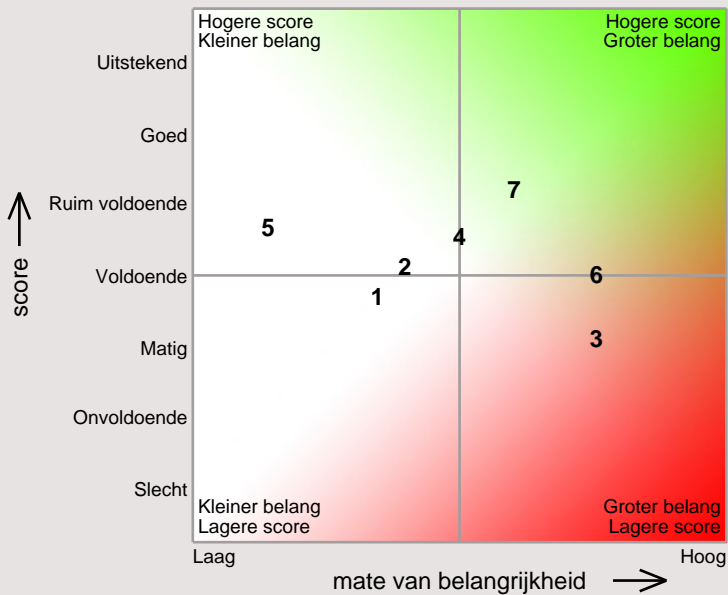
Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 3: Luisteren

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 4: Integer zijn
- 5: Conflicten bemiddelen

Groep Medewerkers



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 6: Teambuilding
- 7: Motiveren
- 4: Integer zijn

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 3: Luisteren

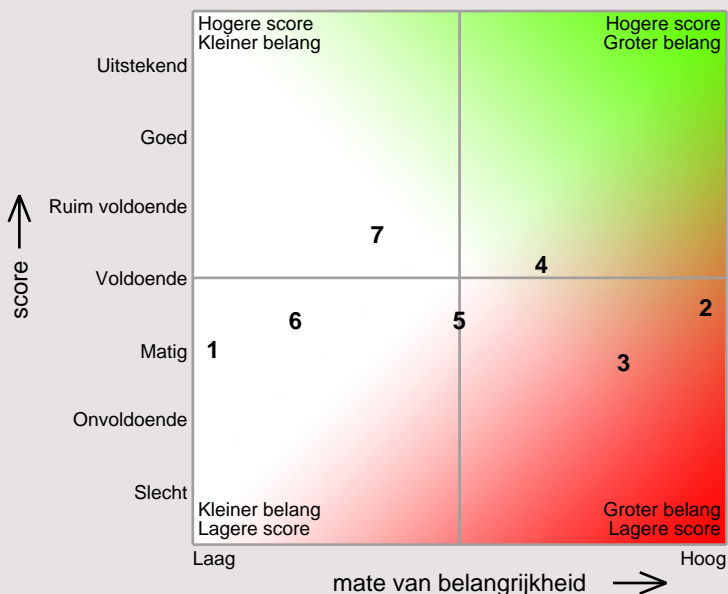
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 1: Informeren

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 5: Conflicten bemiddelen
- 2: Leren stimuleren

Groep Manager



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 4: Integer zijn

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 2: Leren stimuleren
- 3: Luisteren
- 5: Conflicten bemiddelen

Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 1: Informeren
- 6: Teambuilding

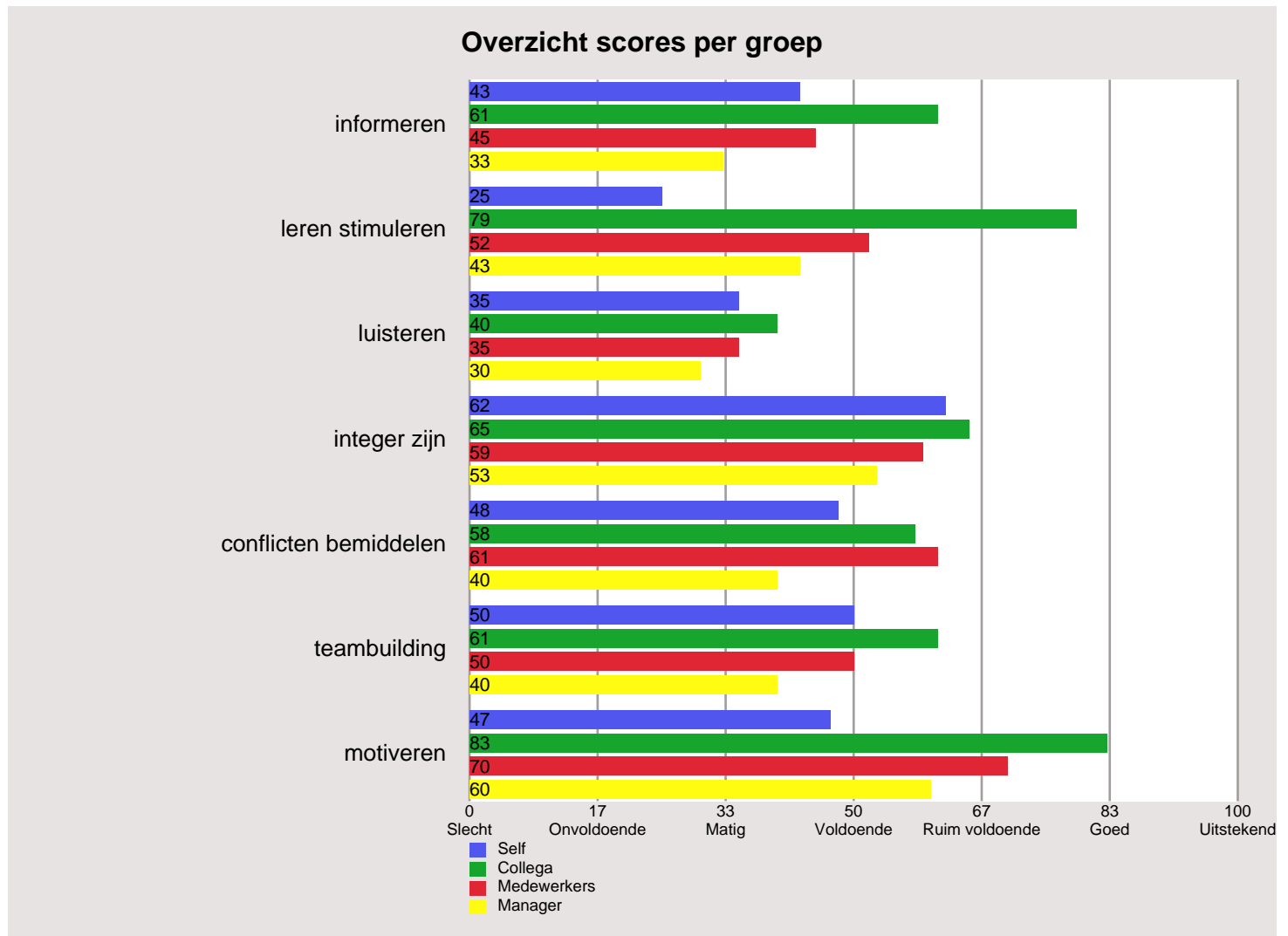
Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 7: Motiveren

5 - Overzicht scores per groep

Hier ziet u voor alle competenties de gemiddelde scores per groep respondenten. Voorbeelden van groepen respondenten zijn naaste collega-managers, medewerkers (waar u leiding aan geeft), en uw leidinggevende.

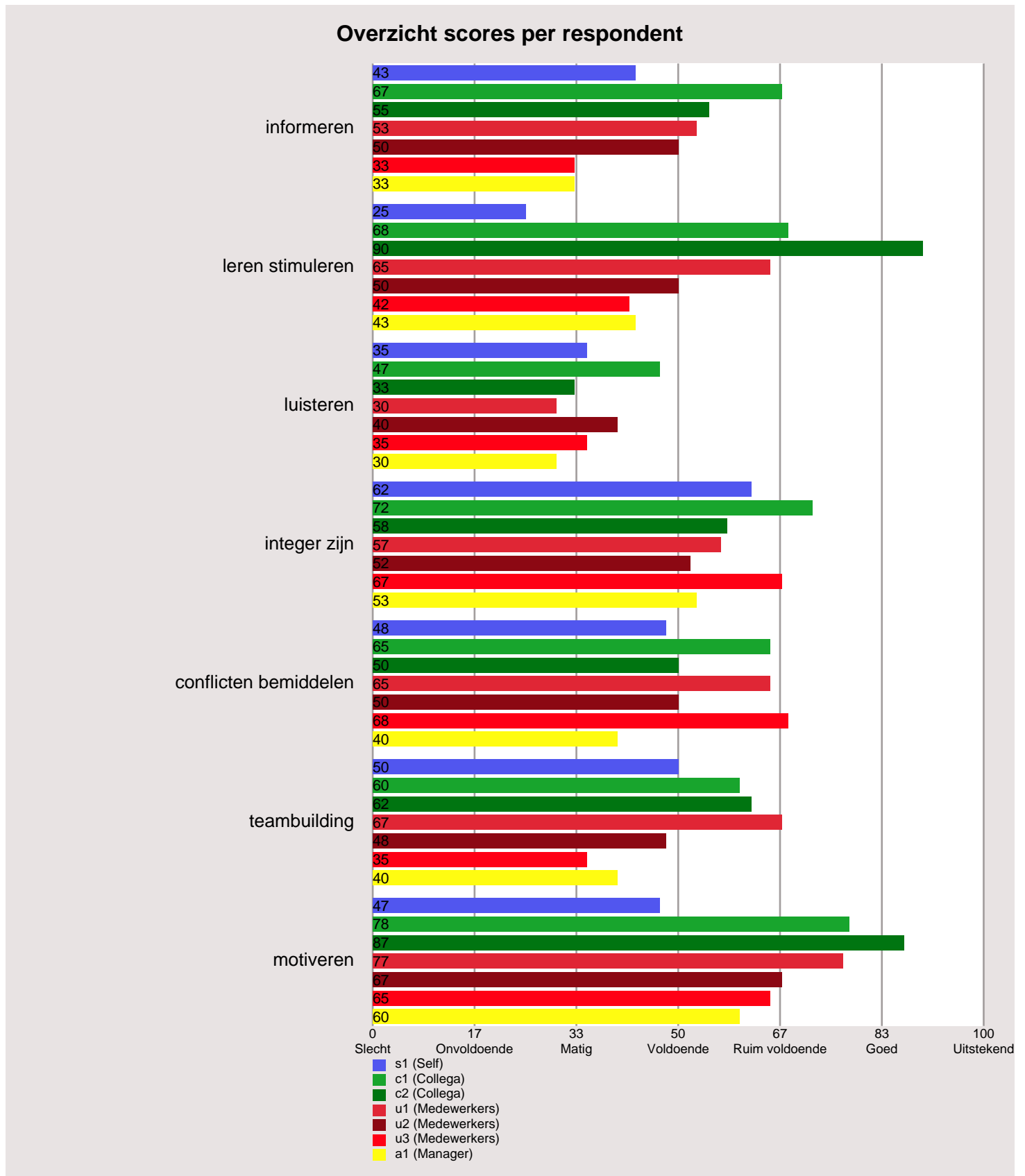
In de grafiek ziet u de scores als percentage weergegeven en ziet u de schaalverdeling uit de vragenlijsten. De 7-punt schaal uit de vragenlijst is in percentages weergegeven.



6 - Overzicht scores per respondent

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

In de grafiek ziet u de scores als percentage weergegeven en ziet u de schaalverdeling uit de vragenlijsten. De 7-punt schaal uit de vragenlijst is in percentages weergegeven.



7 - Overzicht scores per competentie

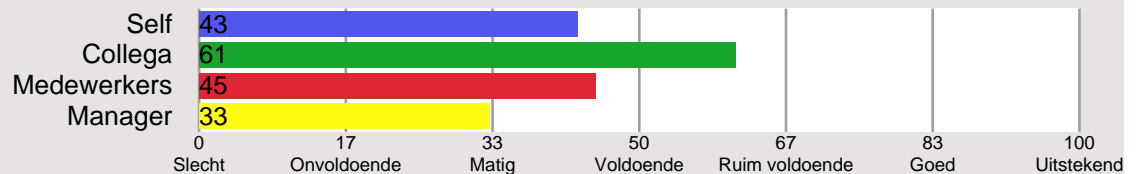
Hier ziet u per competentie zowel de gemiddelde scores per groep als de afzonderlijke scores per respondent. Ook vindt u hier de afzonderlijke scores per indicator. Indien van toepassing zijn hier opmerkingen van respondenten toegevoegd.

In de grafieken is de 7-punt schaal uit de vragenlijst in percentages weergegeven.

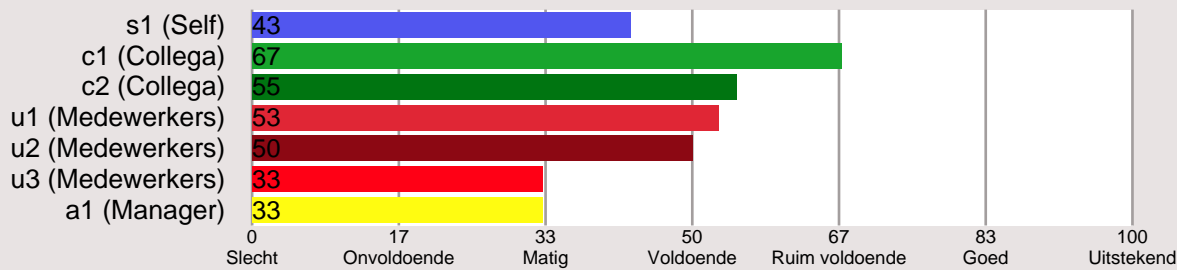
7.1 - Informeren

7.1.1 - Samenvatting

Scores per groep

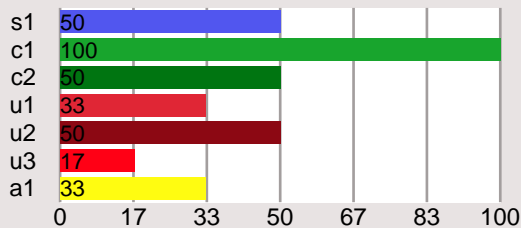


Scores per respondent

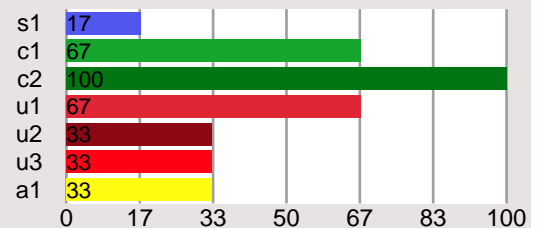


7.1.2 - Scores per vraag

Duidelijk aangeven welke doelen moeten uiteindelijk bereikt worden.

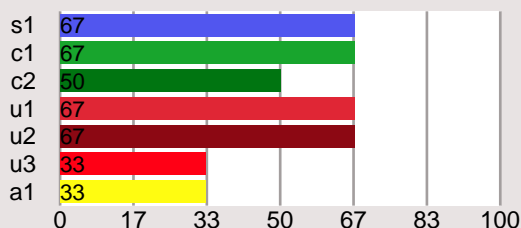


Regelmatig feedback geven op het geleverde werk.

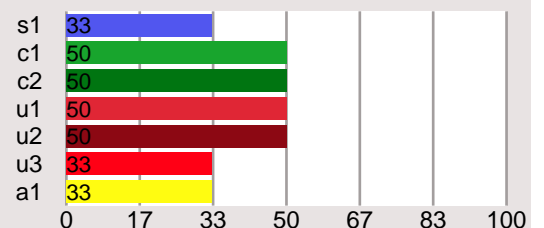


Opmerkingen bij deze indicator zijn:
c2: De vergaderingen zijn altijd erg constructief

Structuur aanbrengen: duidelijke aanwijzingen wie wat moet doen, deadlines, bepaalde volgorde.

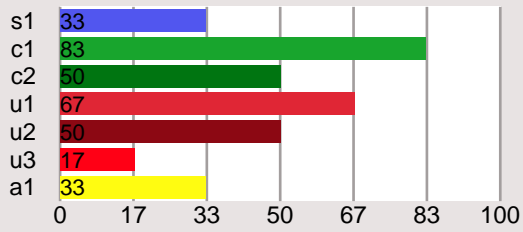


Toelichtingen geven bij veranderingen over het hoe, het waarom, de samenhang met andere taken, het uiteindelijke doel.



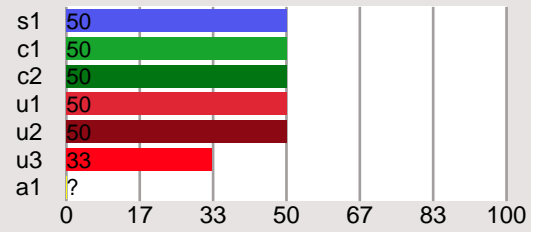
Opmerkingen bij deze indicator zijn:
a1: Bij de laatste reorganisatie enkele 'ongenuanceerde' uitspraken

Informatie geven op een duidelijke, heldere manier.

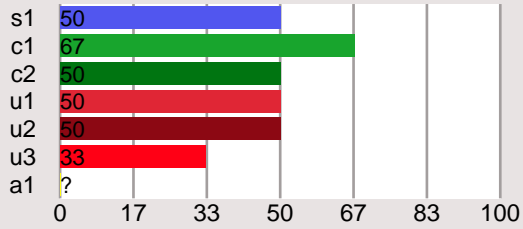


Opmerkingen bij deze indicator zijn:
u3: Soms teveel vakjargon

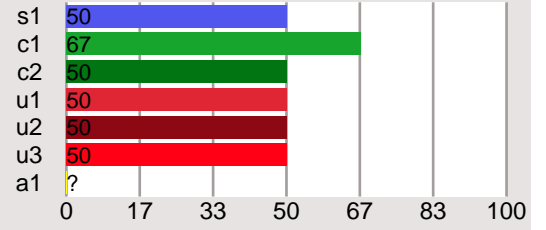
Uitleggen welke doelen moeten bereikt worden.



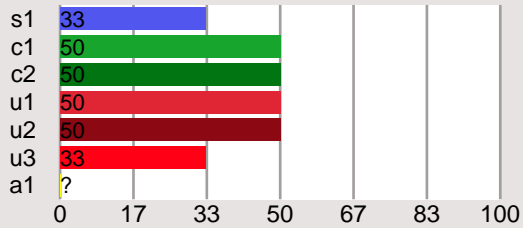
Anderen op de hoogte brengen met alle informatie zodat het werk goed uitgevoerd kan worden.



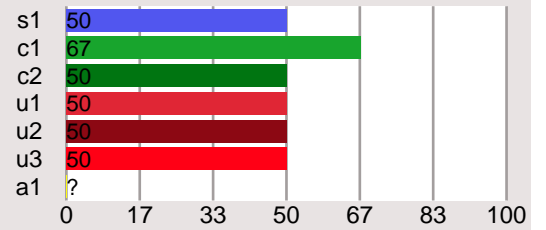
Informatie geven als hierom gevraagd wordt.



Toelichten van de ontwikkelingen die er op werkgebied te verwachten zijn.



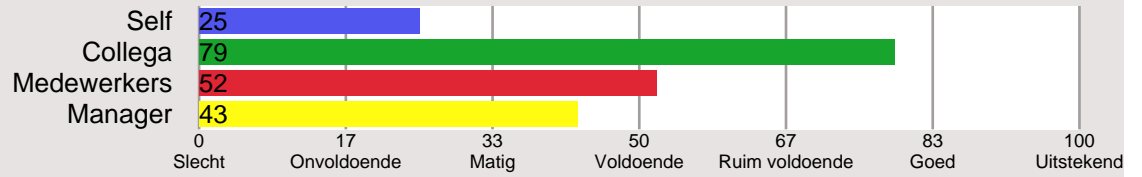
Duidelijk aangeven wie welke verantwoordelijkheid heeft.



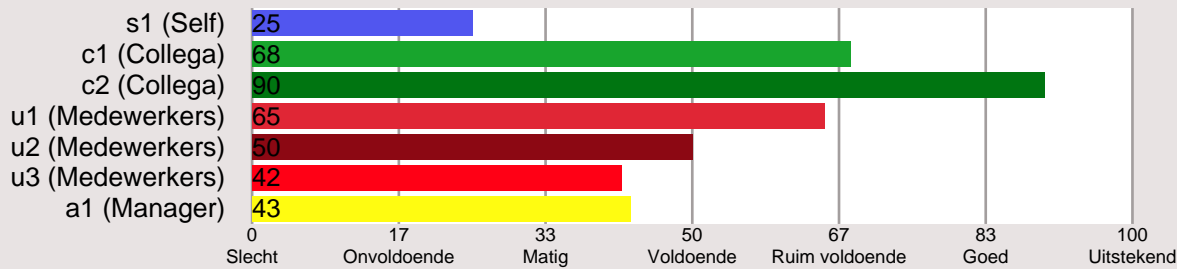
7.2 - Leren stimuleren

7.2.1 - Samenvatting

Scores per groep

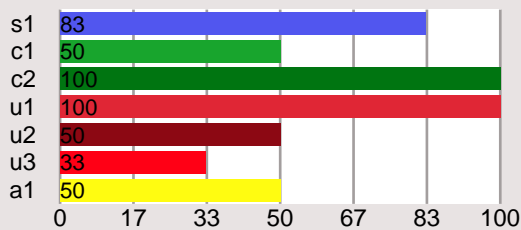


Scores per respondent

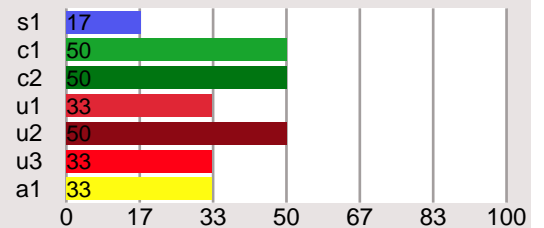


7.2.2 - Scores per vraag

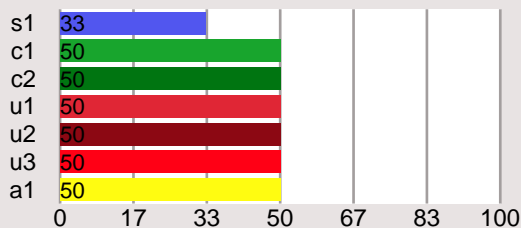
Mislukkingen zien als kansen om iets te leren.



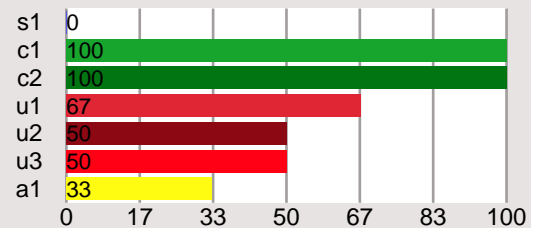
Goede vragen stellen om mensen bewust te maken van wat ze zelf kunnen ontdekken.



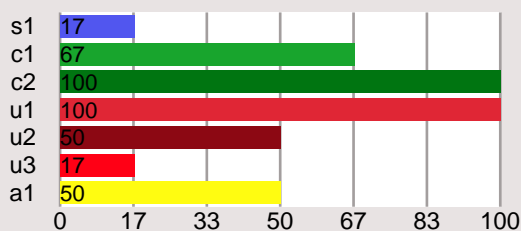
Constructief evalueren van wat goed is en wat verbeterd kan worden.



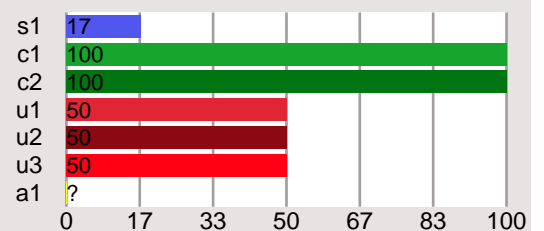
Constructief feedback geven.



Bespreken hoe anderen zich verder willen ontwikkelen in hun job.



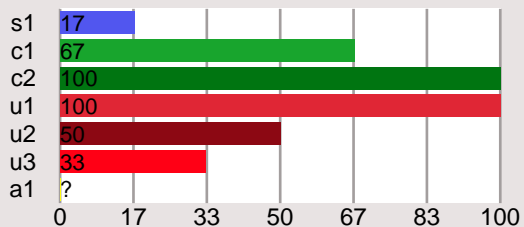
Anderen aanmoedigen zich verder te ontwikkelen in hun werk.



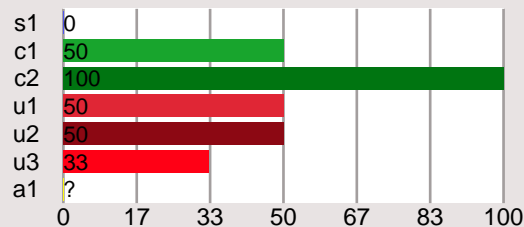
Opmerkingen bij deze indicator zijn:

u3: Graag meer ruimte om een cursus te volgen

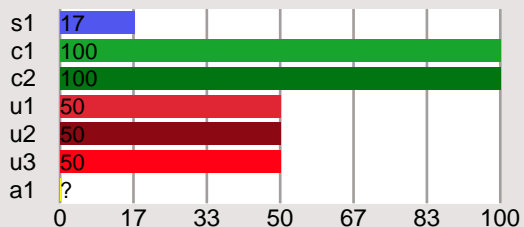
Bespreken van de leerpunten van medewerkers.



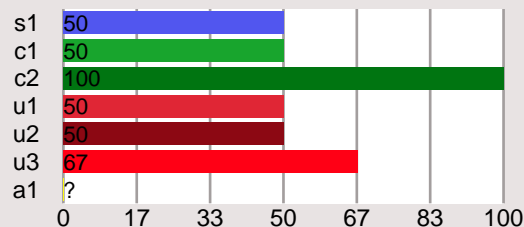
Anderen aanmoedigen te investeren in de eigen ontwikkeling.



Stimuleren na te denken over persoonlijke ontwikkeling.



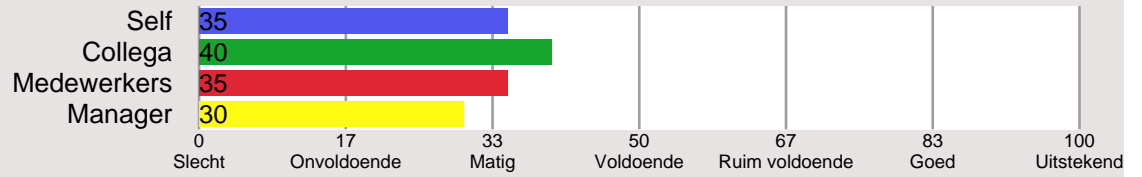
Leren uit het verleden.



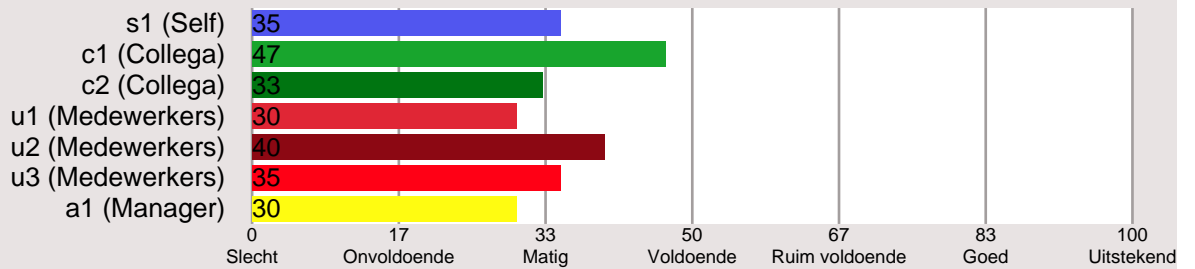
7.3 - Luisteren

7.3.1 - Samenvatting

Scores per groep

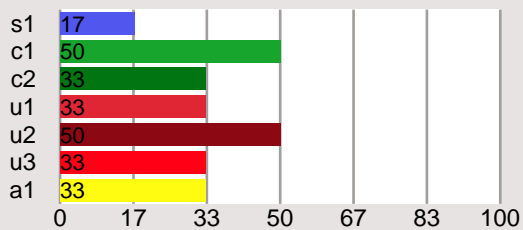


Scores per respondent

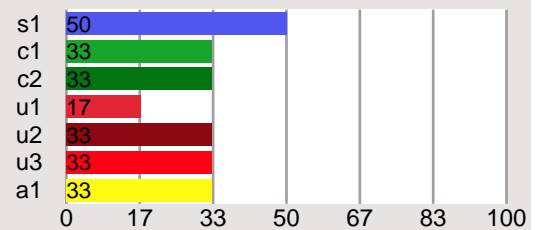


7.3.2 - Scores per vraag

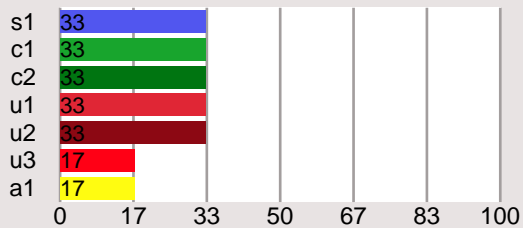
Vragen stellen om iemand beter te kunnen begrijpen.



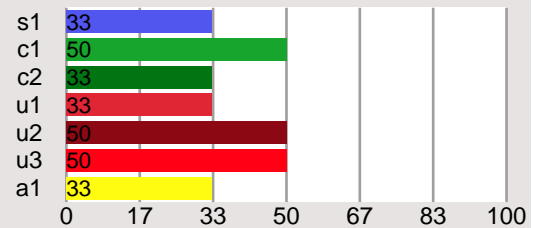
Open staan voor kritiek en er daadwerkelijk wat mee doen.



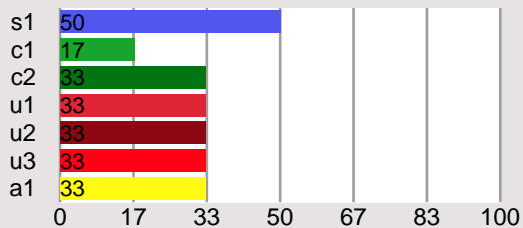
Aanvoelen wat anderen willen zeggen.



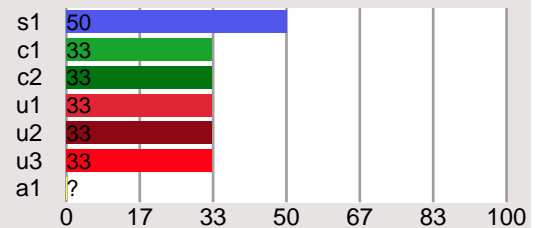
Tijd maken als iemand iets belangrijk te vertellen heeft.



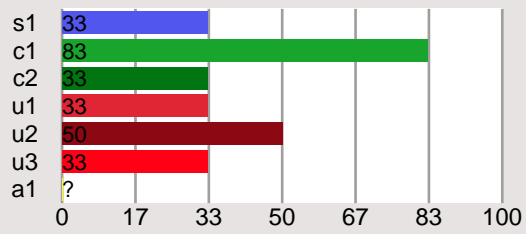
Openstaan voor afwijkende meningen.



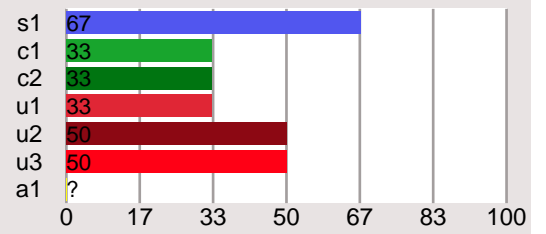
Opletend luisteren als anderen iets vertellen.



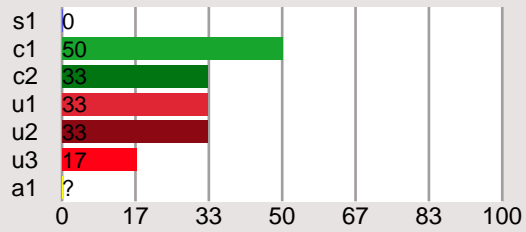
Openstaan voor wat mensen willen zeggen.



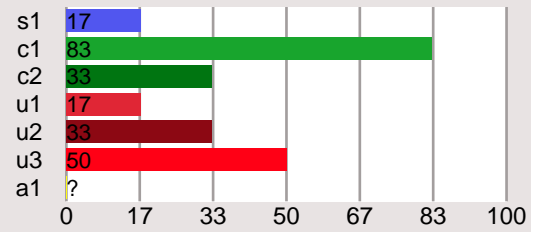
Discreet zijn over wat anderen in vertrouwen zeggen.



Vragen stellen zodat anderen zelf de oplossing vinden.



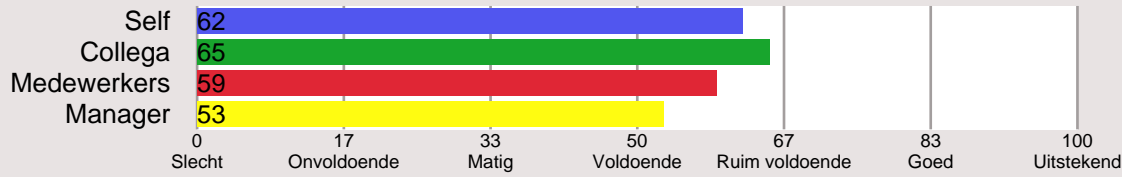
Anderen stimuleren met afwijkende meningen naar voor te komen.



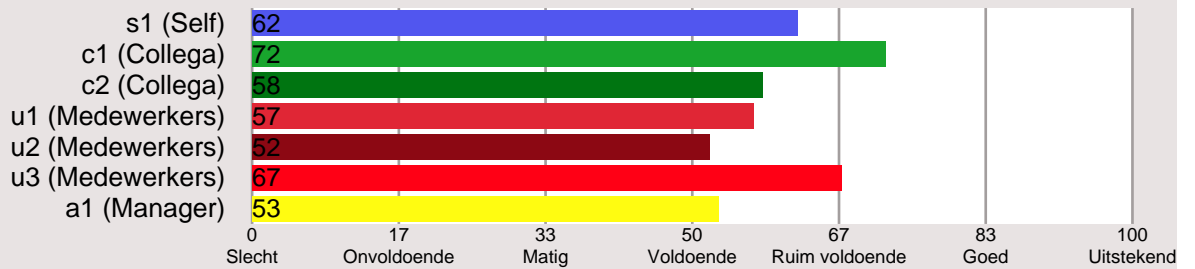
7.4 - Integer zijn

7.4.1 - Samenvatting

Scores per groep

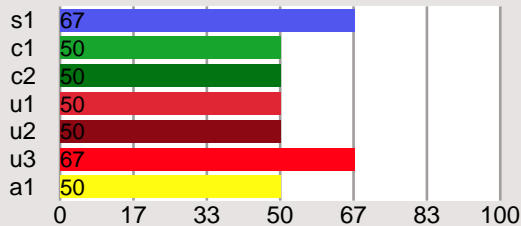


Scores per respondent

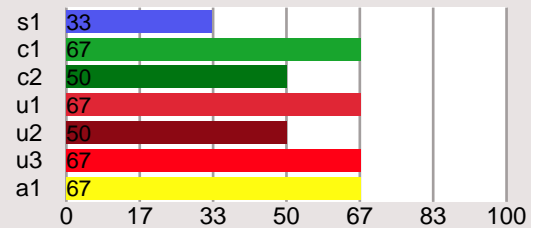


7.4.2 - Scores per vraag

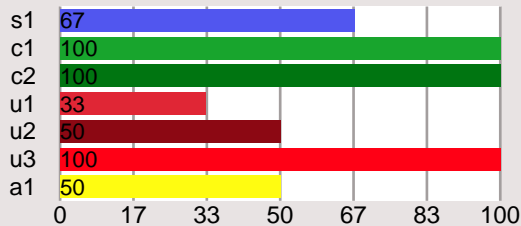
Betrouwbaar zijn en nooit ingaan op vormen van vriendjespolitiek of bedrog.



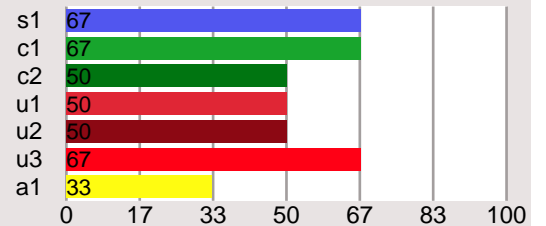
Echt overkomen: de dingen zeggen zoals ze zijn.



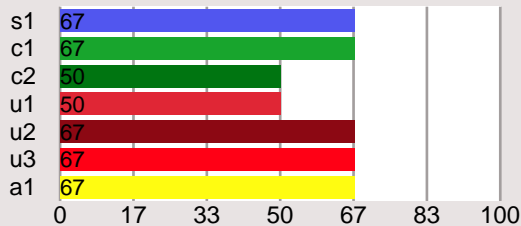
Het eigen functioneren in vraag durven stellen.



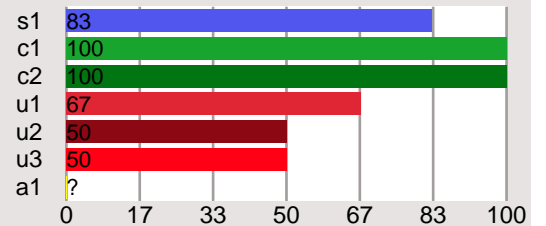
Respect hebben voor elke persoon.



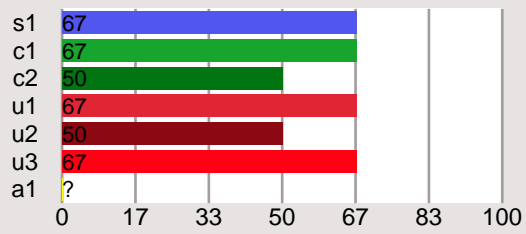
Discreet zijn over persoonlijke zaken.



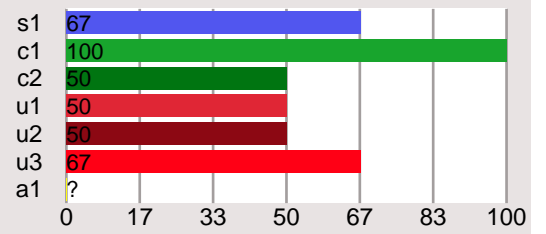
Toegeven een fout te hebben gemaakt.



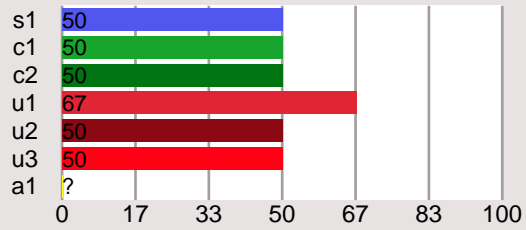
Betrouwbaar overkomen.



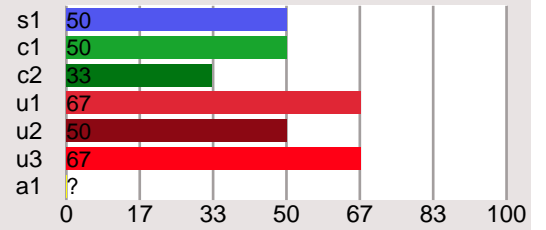
Anderen aanvaarden zoals ze zijn.



Voeren van functioneringsgesprekken waar alles gezegd kan worden.



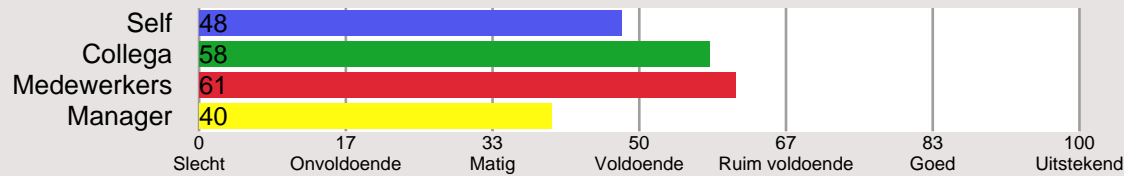
Mensen aanspreken als ze oneerlijk zijn of bewust zaken saboteren.



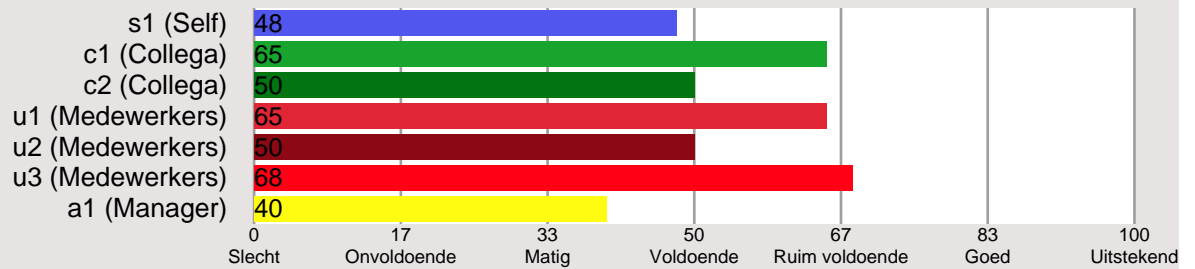
7.5 - Conflicten bemiddelen

7.5.1 - Samenvatting

Scores per groep

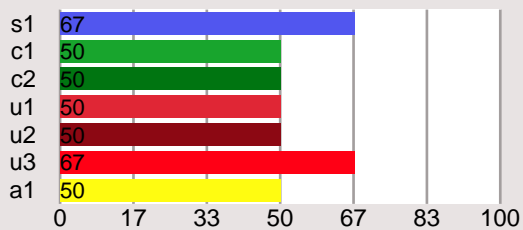


Scores per respondent

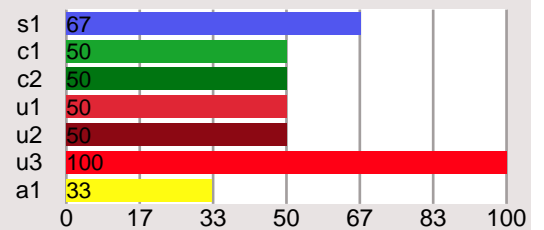


7.5.2 - Scores per vraag

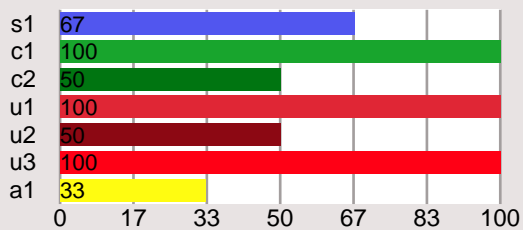
Problemen onder ogen durven zien.



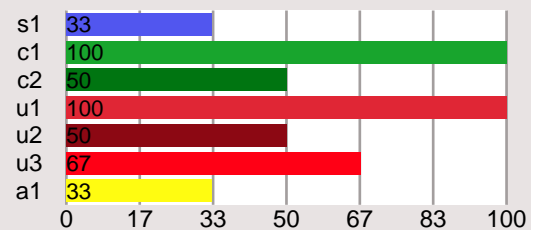
Zoeken naar een win-win situatie bij conflicten.



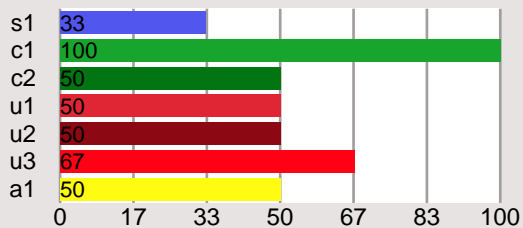
Iedereen in zijn waarde laten bij het bemiddelen bij conflicten.



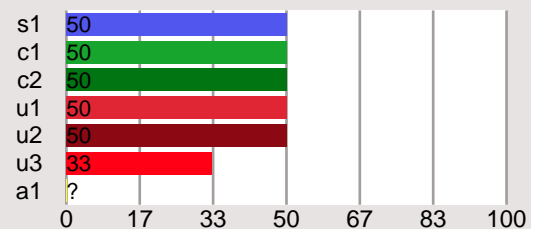
Conflicten voorkomen door vooraf maatregelen te nemen en te bespreken.



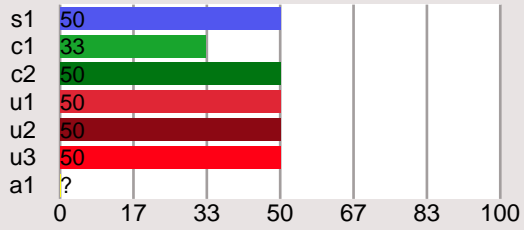
Conflicten gebruiken om nadien zaken te verbeteren.



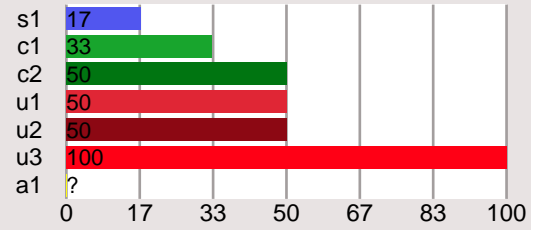
Bij een conflict anderen stimuleren een compromis te vinden waar alle partijen zich in kunnen vinden.



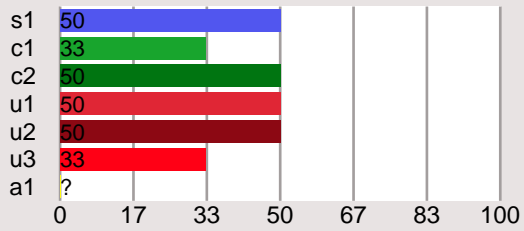
Bij een onderhandeling aansturen op een goed, duurzaam compromis.



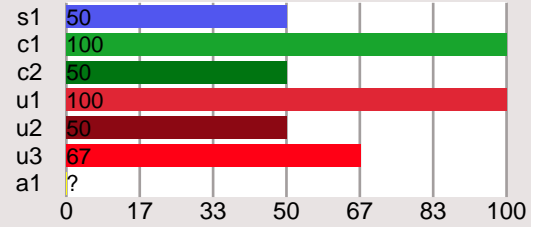
Een aangepaste rol innemen bij het bemiddelen van conflicten. Zo min mogelijk een dominante rol innemen.



Conflicten grondig oplossen door er voldoende tijd aan te besteden.



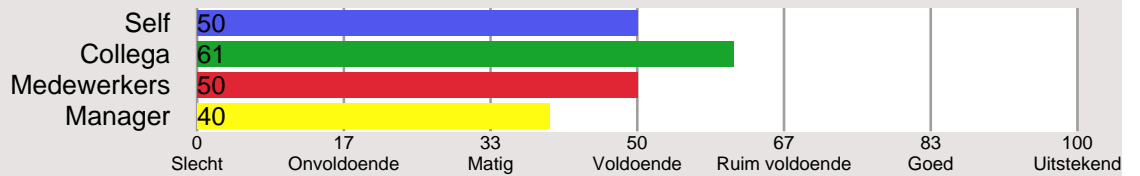
Conflicten opmerken in een vroeg stadium, voor ze escaleren.



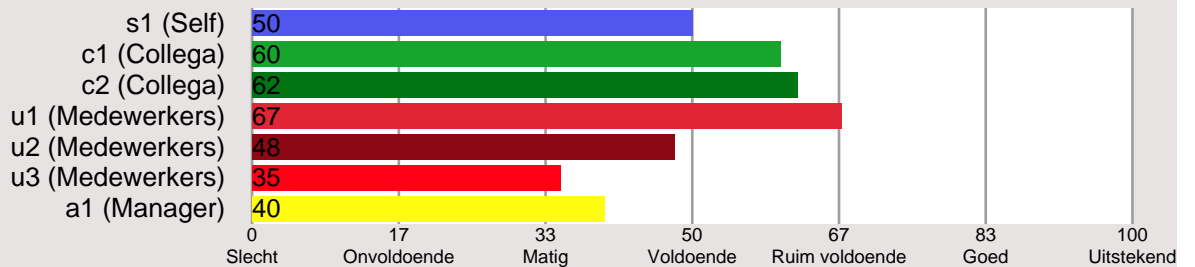
7.6 - Teambuilding

7.6.1 - Samenvatting

Scores per groep

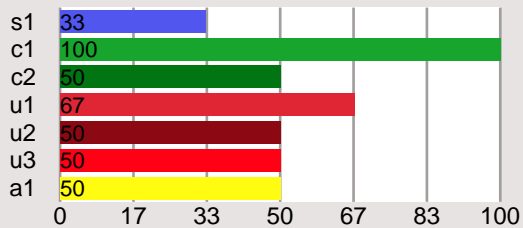


Scores per respondent

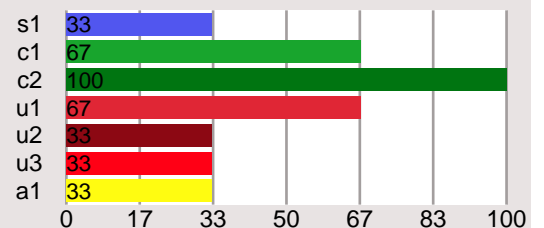


7.6.2 - Scores per vraag

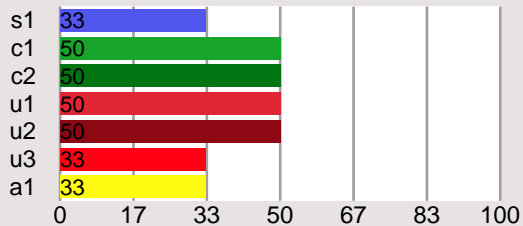
Collega's stimuleren problemen open met elkaar te bespreken.



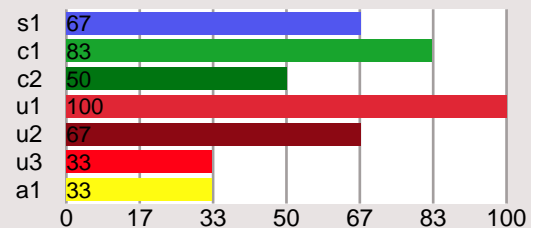
Regelmatig in team evalueren zodat collega's goed met elkaar blijven opschieten.



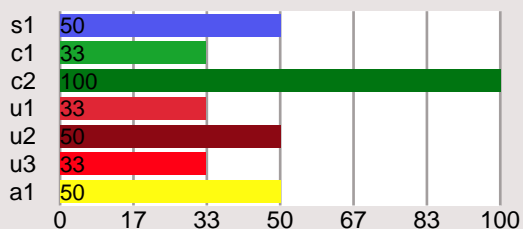
Bespreken hoe optimaal samengewerkt kan worden.



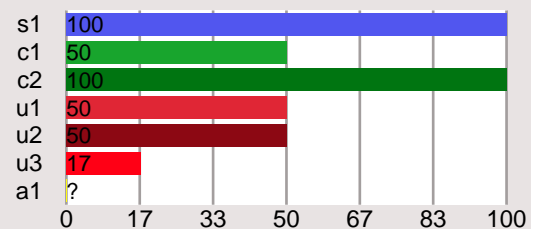
Het werk zo organiseren dat medewerkers het werk van anderen kunnen leren en overnemen in geval van afwezigheid.



Nieuwe medewerkers intensief begeleiden om hen te integreren in het team.



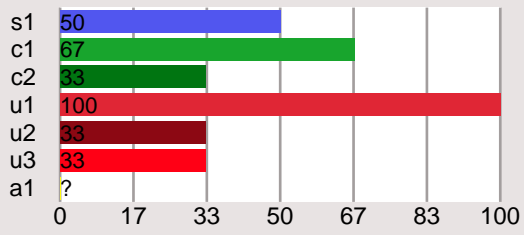
Ervoor zorgen dat mensen elkaar aanvullen in het werk.



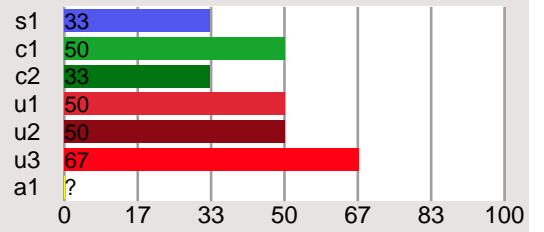
Opmerkingen bij deze indicator zijn:

c1: Ook stagiaires worden soms in het diepe gegooid.

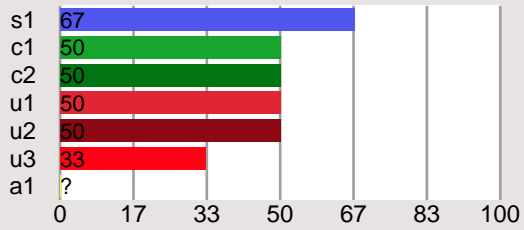
Zorgen dat collega' s elkaar op een informele manier kunnen ontmoeten.



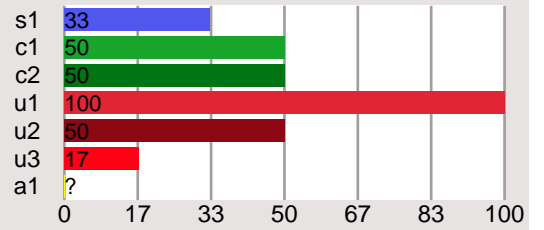
Medewerkers aanmoedigen elkaar te helpen.



Anderen betrekken bij besluitvorming aangaande het werk.



Discussies leiden op een efficiënte manier.

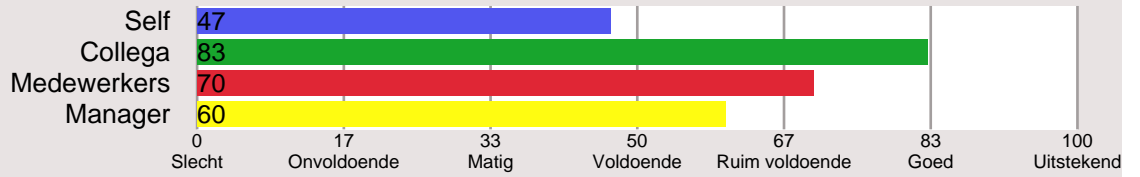


Opmerkingen bij deze indicator zijn:
c1: Soms loopt de vergadering wat uit.

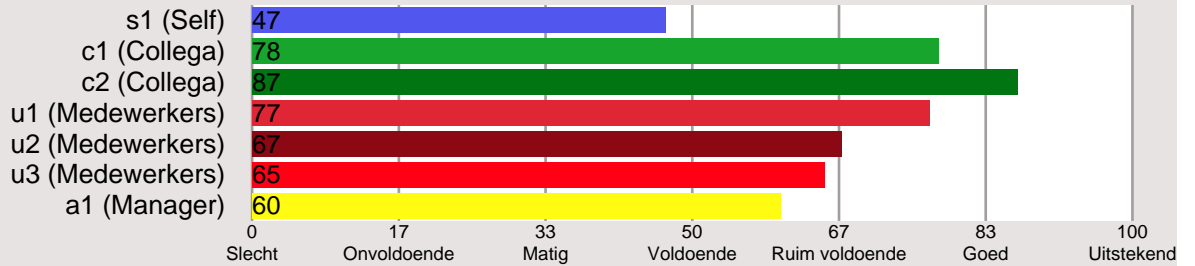
7.7 - Motiveren

7.7.1 - Samenvatting

Scores per groep

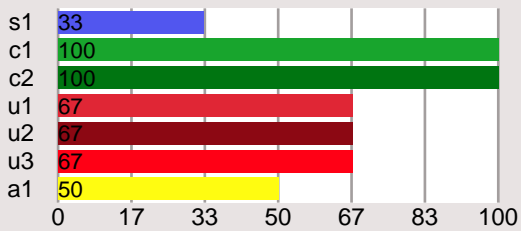


Scores per respondent

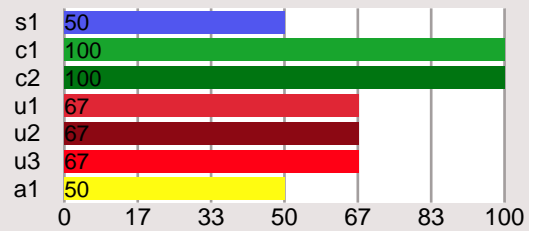


7.7.2 - Scores per vraag

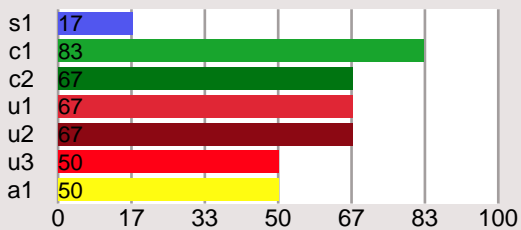
Anderen aanmoedigen om hun talenten optimaal te benutten bij het realiseren van de doelstellingen.



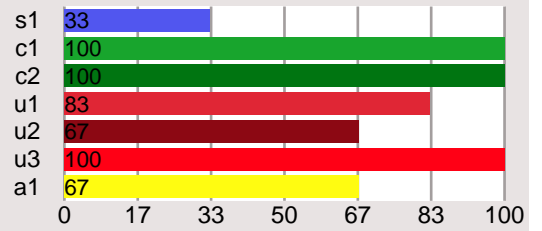
Waardering uitspreken ten aanzien van mijn medewerkers over het werk dat ze doen.



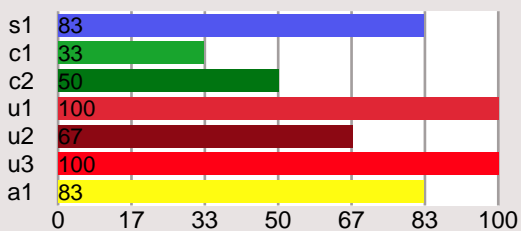
Medewerkers motiveren zelf oplossingen te zoeken voor de problemen die ze in hun werk tegenkomen.



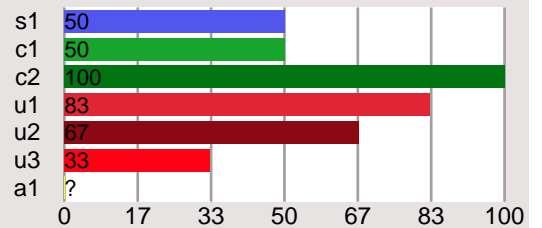
Aanspreken van medewerkers die niet gemotiveerd zijn.



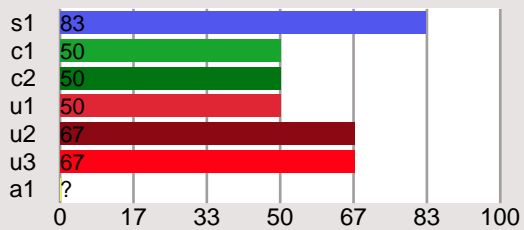
Feestelijke momenten gebruiken om anderen te feliciteren. (verjaardag, behaalde doelen, promotie, jubileum.)



Anderen aanmoedigen hun werk goed te doen.

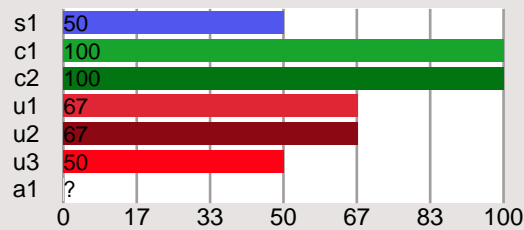


Haalbare uitdagingen stellen voor elke medewerker.

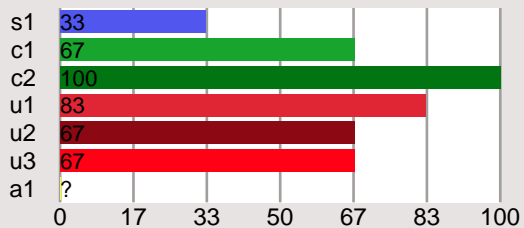


Opmerkingen bij deze indicator zijn:
c1: Toch nog regelmatig moeten overwerken...

Motiveren bij het uitvoeren van minder prettige taken.



Anderen aanmoedigen het werk op een efficiënte manier uit te voeren.



Anderen motiveren op een persoonlijke manier.

