



Performance Improvement Plan

*Persoonlijke rapportage van
B. Smit*

PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

Gegevens deelnemer

Naam: B. Smit
Geboortedatum: 12-07-1964

Gegevens Performance Improvement Plan

Testdatum: 13 januari 2009
Nummer: 20216.60177

Deze rapportage is gebaseerd op een afname van de Reflector Big Five Personality en de Reflector 360.

Reflector Big Five Personality:

Afnamedatum: 14-6-2009
Nummer: 60177

Reflector 360:

Afnamedatum: 13-1-2009
Nummer: 467484

Disclaimer

Bij de interpretatie van deze rapportage dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van de specifieke onderliggende instrumenten.

Het gebruik van deze rapportage en bijbehorende instrumenten is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken.

PiCompany is niet aansprakelijk voor de consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die de betreffende instrumenten en de betreffende combinatie hiervan inzet.

Deze rapportage is automatisch gegenereerd.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoe kunt u deze rapportage gebruiken?	4
Uit welke onderdelen bestaat de rapportage?	4
Welke competenties worden getoond in deze rapportage?	4
1. Samenvatting van uw competenties	5
2. Ontwikkelen van uw competenties	6
Algemene toelichting	6
Uw competenties	8

Inleiding

Voor u ligt de rapportage van uw Performance Improvement Plan. Deze rapportage is opgesteld op basis van de vragen die uzelf en eventuele anderen hebben beantwoord over u en uw werk. De resultaten van de Reflector Big Five Personality vragenlijst en de Reflector 360 vragenlijst zijn in deze rapportage gecombineerd.

Hoe kunt u deze rapportage gebruiken?

In deze rapportage krijgt u informatie over hoe de competenties van uw huidige functie passen bij wie u bent en wat u kunt. De rapportage kan u helpen te kijken hoe u uw performance in uw huidige functie zou kunnen versterken. Toegevoegde waarde is dat in het Performance Improvement Plan informatie over uw huidige gedrag (Reflector 360) en uw talenten (Reflector Big Five Personality) worden gecombineerd. Op deze manier krijgt u goed zicht op: waar uw sterke en minder sterke punten liggen, wat competenties zijn waar u beter niet te veel energie in kunt steken en wat competenties zijn waar juist nog kansen voor u liggen wat betreft uw ontwikkeling. Deze Performance Improvement Plan rapportage geeft u dan ook zicht op uw mogelijkheden en biedt u handvatten ten behoeve van keuzes over uw verdere ontwikkeling in werk en loopbaan. Welke sterke punten van uzelf wilt u optimaal benutten en welke minder sterke punten wilt u juist verder gaan ontwikkelen? Waarin wilt u gaan investeren en waarin niet?

De rapportage is uw eigendom. U kunt de rapportage gebruiken om zelf verdere stappen te ondernemen. Eventueel kunt u een afspraak maken met de HR-verantwoordelijke binnen uw organisatie of met uw leidinggevende, om een gesprek te voeren over de resultaten en eventuele volgende stappen. Ook kunt u de uitkomsten uiteraard bespreken met collega's die u goed kennen en met uw partner, vrienden of familieleden.

Uit welke onderdelen bestaat de rapportage?

De voor u opgemaakte Performance Improvement Plan rapportage bevat de volgende onderdelen:

1. Samenvatting competenties

In '1. Samenvatting competenties' ziet u in één oogopslag een overzicht van alle competenties die bevestigd zijn in de Reflector Big Five Personality en in de Reflector 360. U ziet in welk van de vier ontwikkelcategoriën elk van deze competenties valt.

2. Ontwikkelen van uw competenties

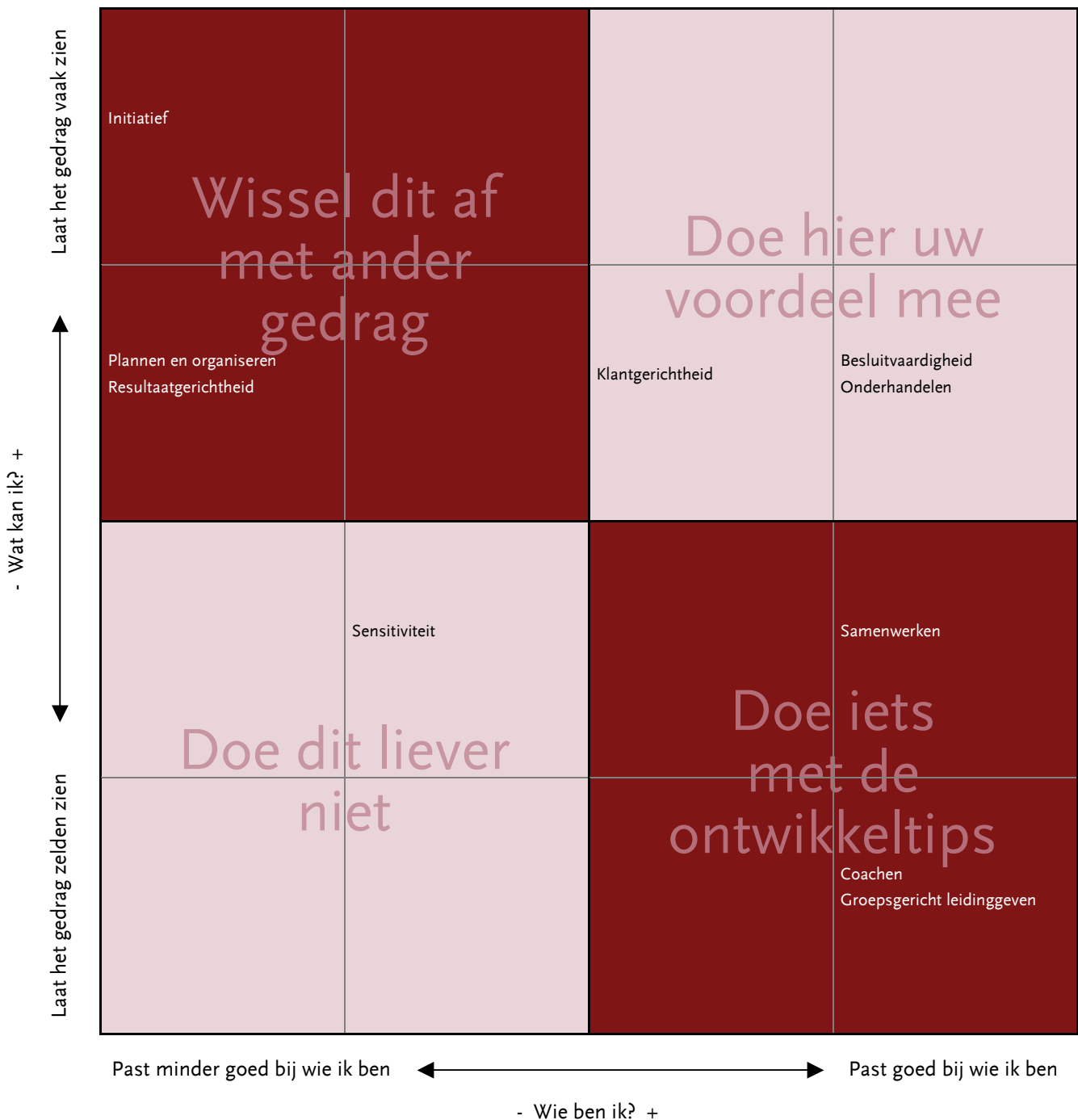
Het onderdeel '2. Ontwikkelen van uw competenties' geeft per competentie nadere informatie over in hoeverre deze aansluit bij wie u bent en wat u kunt. Eerst leest u een algemene toelichting en vervolgens ziet u de resultaten per competentie.

Welke competenties worden getoond in deze rapportage?

In deze rapportage worden alle competenties getoond die zowel onderdeel uitmaakten van uw (meest recent ingevulde) Reflector 360 vragenlijst als van uw (meest recente) Reflector Big Five Personality.

1. Samenvatting van uw competenties

In deze samenvatting ziet u in één oogopslag alle competenties die in de Reflector Big Five Personality (Wie ben ik?) en in de Reflector 360 (Wat kan ik?) bevroegd zijn. Elke competentie valt in één van de vier grote vlakken. Hoe beter een competentie past bij wie u bent, hoe verder deze aan de rechterkant staat. Hoe vaker u het gedrag van de competentie laat zien, hoe hoger deze competentie staat. Elk van de grote vlakken is ook weer opgedeeld in vier vlakken. Deze geven de precieze plaats van de competentie binnen het grote vlak weer. Op de pagina's die volgen, leest u voor elke competentie een nadere toelichting.



2. Ontwikkelen van uw competenties

Algemene toelichting

Uw scores op *Wat kan ik?* geven antwoord op de vraag hoe goed (vaak) u het gedrag dat hoort bij een competentie, op dit moment in uw werk laat zien. Om welk gedrag het bij die competentie precies gaat, is uitgebreid beschreven in de Reflector 360 rapportage. Uw scores op *Wie ben ik?* zijn gebaseerd op de competentierapportage van de Reflector Big Five Personality. *Wie ben ik?* geeft antwoord op de vraag hoe gemakkelijk u (gezien uw persoonlijkheid) nieuw gedrag voor die specifieke competentie kunt leren en al aanwezig gedrag verder kunt ontwikkelen. Door de combinatie van *Wat kan ik?* en *Wie ben ik?* krijgt u goed zicht op:

- waar uw sterke punten liggen ('Doe hier uw voordeel mee');
- waar uw minder sterke punten liggen ('Doe dit liever niet');
- wat competenties zijn waar u beter niet al te vaak een beroep op kunt doen ('Wissel dit af met ander gedrag');
- wat competenties zijn waar juist kansen voor u liggen wat betreft uw ontwikkeling ('Doe iets met de ontwikkeltips').

Hieronder leest u een toelichting op elk van de vier vlakken waarin een competentie kan vallen:

+ Wat kan ik?	Wissel dit af met ander gedrag	Doe hier uw voordeel mee
	Doe dit liever niet	Doe iets met de ontwikkeltips
	-	Wie ben ik? +

Wissel dit af met ander gedrag: U laat het gedrag van deze competentie goed zien in uw werk (*Wat kan ik?*), maar deze competentie past minder goed bij uw persoonlijkheid (*Wie ben ik?*). Dit betekent dat u dit wel kunt, maar dat het u veel energie zal kosten om deze competentie vaak te laten zien. Wissel deze daarom af met ander gedrag.

Doe hier uw voordeel mee: U laat het gedrag van deze competentie goed zien in uw werk en deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Dit is dan ook één van uw sterke punten. Zet deze competentie in waar u kunt in uw loopbaan.

Doe dit liever niet: U laat het gedrag van deze competentie minder goed zien in uw werk. Ook past deze competentie minder goed bij uw persoonlijkheid. Het ontwikkelen van deze competentie zal u daarom veel tijd en energie kosten. Ook zal dit waarschijnlijk altijd een aandachtspunt blijven. Steek hier dan ook niet te veel energie in, maar laat u hierin ondersteunen. Mocht u hier toch aan willen werken, dan vindt u ontwikkeltips in de Reflector 360.

Doe iets met de ontwikkeltips: U laat het gedrag van deze competentie minder goed zien in uw werk, maar deze competentie past wel goed bij uw persoonlijkheid. Daarom zult u deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen. Raadpleeg de ontwikkeltips in de Reflector 360 om te lezen hoe u deze competentie kunt ontwikkelen.

Uw score op '*Wie ben ik?*' is bepaald door uw score uit de Reflector Big Five Personality. Een score van 50 of hoger betekent dat de aspecten van een competentie goed bij u passen.

Uw score op '*Wat kan ik?*' is bepaald door uw score uit de Reflector 360. Een score van 3,5 en hoger (op basis van de scores van anderen) betekent dat u deze competentie goed (vaak) laat zien in uw werk.

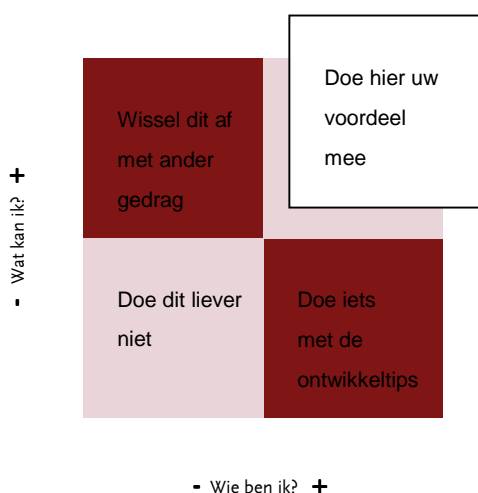
Uw competenties

Een competentie is in *Wat kan ik?* (Reflector 360) bevraagd op het specifieke niveau dat geldt voor uw functie (niveau 1, 2, 3 of 4). Bij *Wie ben ik?* (Reflector Big Five Personality) is alleen rekening gehouden met de situatie waarin u zelfstandig en op eigen initiatief dit gedrag moet laten zien (niveau 2). Let daarom op het volgende:

- Wordt in uw functie de competentie op niveau 1 gevraagd, dan ligt bij dit gedrag de nadruk op het *reageren* op een situatie of een directe aanleiding (bijvoorbeeld een verzoek van anderen). In hoeverre het zelfstandig en op eigen initiatief laten zien van de competentie (niveau 2) past bij wie u bent, is dan veelal minder van toepassing. Kijk bij zo'n competentie daarom vooral naar *Wat kan ik?*
- Wordt in uw functie de competentie op niveau 3 of 4 gevraagd, dan wordt van u gevraagd dat u ook stimulerend (niveau 3) of inspirerend en faciliterend (niveau 4) optreedt ten aanzien van het gedrag van anderen. In beide gevallen onder andere door zelf het gewenste gedrag (voorbeeldgedrag) te vertonen. In deze rapportage ziet u voor elke competentie in hoeverre het *voorbeeldgedrag* past bij wie u zelf bent (en niet het aspect van het stimuleren of inspireren en faciliteren van anderen). Houd dit in gedachten en kijk bij zo'n competentie tevens extra goed naar *Wat kan ik?*

Hieronder ziet u hoe de competenties die belangrijk zijn in uw huidige functie, passen bij wie u bent en wat u kunt. Uw sterkste competentie wordt als eerste genoemd, uw minst sterke als laatste.

Besluitvaardigheid

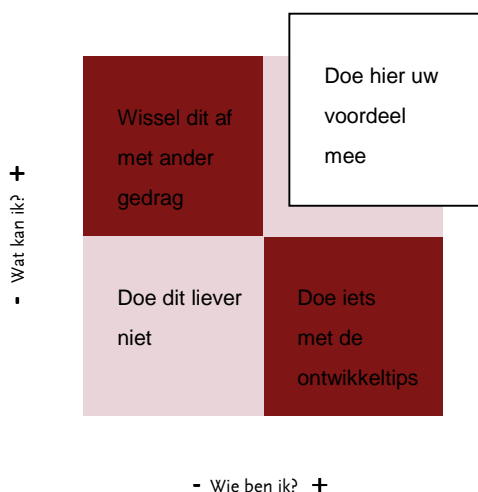


Besluitvaardigheid: Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen.

Niveau 2: Neemt beslissingen wanneer hij/zij dat zelf nodig acht, ook als nog niet alle informatie voorhanden is en zonodig zonder overleg met anderen.

Uw score: Het merendeel van deze aspecten past goed bij uw persoonlijkheid en u laat deze competentie ook goed zien in uw werk. Dit is dan ook een sterk punt. Zet deze competentie in waar u kunt in uw loopbaan.

Klantgerichtheid

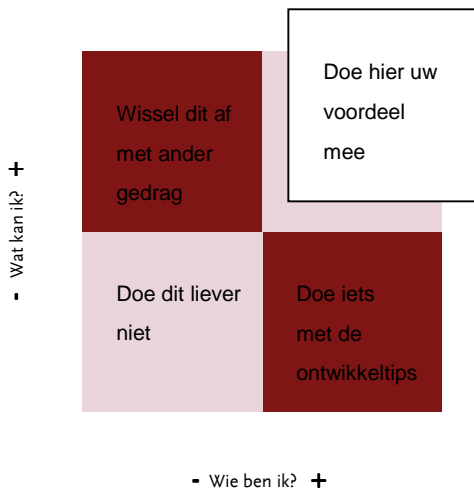


Klantgerichtheid: Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.

Niveau 2: Zoekt actief naar wensen en behoeften van (interne) klanten en maakt nog niet helder gedefinieerde wensen / behoeften van de klant expliciet.

Uw score: Het merendeel van deze aspecten past goed bij uw persoonlijkheid en u laat deze competentie ook goed zien in uw werk. Dit is dan ook een sterk punt. Zet deze competentie in waar u kunt in uw loopbaan.

Onderhandelen

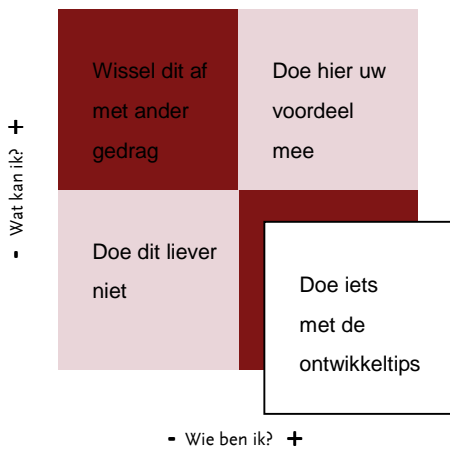


Onderhandelen: Effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie bij beide partijen leidt.

Niveau 2: Laat de ander merken mee te denken in het expliciteren van overeenkomsten en verschillen tussen eigen standpunten en argumenten en die van de ander, en evalueert alternatieven met het oog op het bereiken van overeenstemming

Uw score: Het merendeel van deze aspecten past goed bij uw persoonlijkheid en u laat deze competentie ook goed zien in uw werk. Dit is dan ook een sterk punt. Zet deze competentie in waar u kunt in uw loopbaan.

Samenwerken

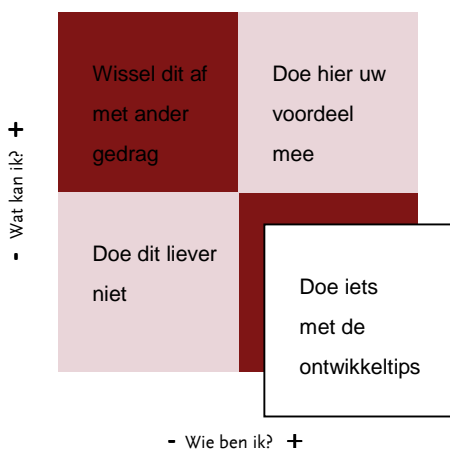


Samenwerken: Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

Niveau 2: Initieert zelf samenwerking met anderen, vraagt hen om input, deelt op eigen initiatief kennis, informatie en ideeën en informeert actief waar hij / zij van nut kan zijn.

Uw score: Het merendeel van de aspecten van deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Hoewel u deze competentie op dit moment niet zo goed in uw werk laat zien, kunt u deze waarschijnlijk wel gemakkelijk ontwikkelen. Doe daarom iets met de ontwikkeltips in de Reflector.

Coachen

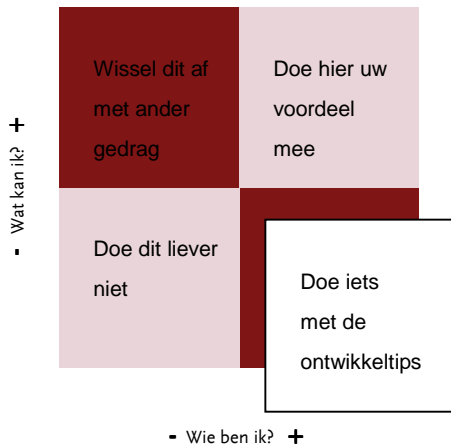


Coachen: Richting en sturing geven aan een medewerker in het kader van diens taakvervulling; stijl van coachen aanpassen aan medewerker en situatie zodat betrokken medewerker zich optimaal kan ontwikkelen.

Niveau 2: Neemt zelfstandig het initiatief om een ander richting, steun en feedback te geven op een manier die de ander motiveert zich optimaal te ontwikkelen.

Uw score: Het merendeel van de aspecten van deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Hoewel u deze competentie op dit moment niet zo goed in uw werk laat zien, kunt u deze waarschijnlijk wel gemakkelijk ontwikkelen. Doe daarom iets met de ontwikkeltips in de Reflector.

Groepsgericht leidinggeven



Groepsgericht leidinggeven: Richting en sturing geven aan een groep medewerkers in het kader van hun taakvervulling; samenwerkingsverbanden tot stand brengen en handhaven teneinde een gesteld doel te bereiken.

Niveau 2: Geeft richting en sturing aan een groep / team op een manier die leidt tot een optimaal groepsresultaat.

Uw score: Het merendeel van de aspecten van deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid. Hoewel u deze competentie op dit moment niet zo goed in uw werk laat zien, kunt u deze waarschijnlijk wel gemakkelijk ontwikkelen. Doe daarom iets met de ontwikkeltips in de Reflector.

Initiatief



Initiatief: Kansen signaleren en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Niveau 2: Benut zelfstandig kansen en nieuwe mogelijkheden die zich voordoen, zoekt actief naar verbetermogelijkheden en neemt daarop actie.

Uw score: Het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid, maar u laat deze competentie wel goed zien in uw werk. Doe daarom ook niet de hele dag een beroep op deze competentie, maar wissel deze af met ander gedrag.

Resultaatgerichtheid



Resultaatgerichtheid: Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

Niveau 2: Neemt beslissingen en stelt prioriteiten met het oog op het voldoen aan resultaatafspraken, grijpt tijdig in wanneer het bereiken van het resultaat in gevaar komt.

Uw score: Het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid, maar u laat deze competentie wel goed zien in uw werk. Doe daarom ook niet de hele dag een beroep op deze competentie, maar wissel deze af met ander gedrag.

Plannen en organiseren

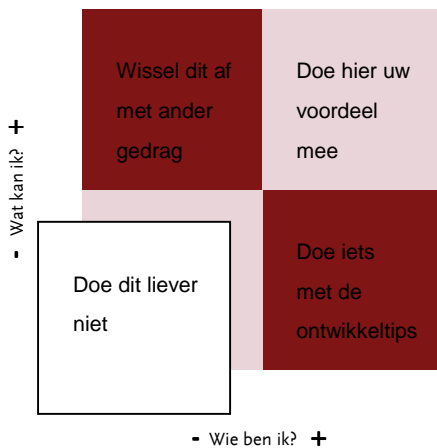


Plannen en organiseren: Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.

Niveau 2: Maakt zelfstandig een haalbare en effectieve planning, en bepaalt zelf benodigde tijd, acties, middelen en bijbehorende prioriteiten in relatie met activiteiten van anderen.

Uw score: Het merendeel van deze aspecten past niet zo goed bij uw persoonlijkheid, maar u laat deze competentie wel goed zien in uw werk. Doe daarom ook niet de hele dag een beroep op deze competentie, maar wissel deze af met ander gedrag.

Sensitiviteit



Sensitiviteit: Zich bewust tonen van andere mensen en de omgeving alsmede de eigen invloed hierop. Gedrag laten zien dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.

Niveau 2: Laat zien in contacten met anderen er op te letten wat hun gevoelens en behoeften zijn en reageert daar tactvol en met begrip op, ook als die op andere waarden en gewoonten dan die van hem/haarzelf berusten.

Uw score: Het merendeel van de aspecten van deze competentie past niet zo goed bij uw persoonlijkheid. Bovendien laat u deze competentie op dit moment niet zo goed zien in uw werk. De ontwikkeling van deze competentie zal veel tijd en energie kosten. Laat u hierin ondersteunen. Mocht u hier toch aan willen werken, dan vindt u ontwikkeltips in de Reflector.