



# *Profiel Selector*

*Kiezen van competenties voor resultaten  
Voorbeeldrapportage*

PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

# **Profiel Selector**

## ***Kiezen van competenties voor resultaten***

Deze rapportage is opgesteld op basis van een afname van de Profiel Selector. In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van deze afname beschreven. Deze resultaten vormen de input voor een workshop, waarin het competentieprofiel van de rol wordt vastgesteld.

Hieronder treft u algemene informatie over de afname van het instrument.

|                         |                |
|-------------------------|----------------|
| Rol:                    | Adviseur       |
| Datum:                  | 10-2-2006      |
| Referentienummer:       | 33616.100401   |
| Betrokken beoordelaars: |                |
|                         | Leidinggevende |
|                         | L. Prins       |
|                         | M. Buijs       |
|                         | Rolvervuller   |
|                         | A. van Zwieten |
|                         | G. Koopmans    |
|                         | N. de Jong     |
|                         | N.O. Simons    |
|                         | Rolexpert      |
|                         | N. Klaassen    |

# Inleiding

Hieronder treft u de resultaten aan van de Profiel Selector. Met behulp van dit instrument is de rol geanalyseerd in termen van gedrag dat nodig is om succesvol in de rol te zijn. Meerdere personen hebben een vragenlijst ingevuld. De resultaten hiervan zijn verwerkt in deze rapportage.

De personen die de vragenlijst hebben ingevuld kunnen onder andere rolvervullers, leidinggevenden, rolexperts zoals P&O adviseurs of (interne) klanten zijn. Zij worden de respondenten genoemd.

Op basis van de informatie in deze rapportage kan in een interactieve workshop met vertegenwoordigers van de verschillende respondentgroepen het competentieprofiel van de rol worden vastgesteld.

## Rolbeschrijving

**Rol:** Adviseur

**Doel:** Leveren van advies of oplossingen van klantproblemen, op een manier die er toe leidt dat van te voren gemaakte afspraken over het te bereiken effect zijn gerealiseerd, en de klant daarover tevreden is.

**Resultaten:**

Advies

Resultaat: oplossing van problemen die aan de behoeften van belanghebbenden beantwoordt. Te realiseren door: het verschaffen van informatie over aanpak van problemen vanuit specifieke kennis, vaardigheden of ervaring.

Productie

Resultaat: producten of diensten die aan vastgestelde eisen van kwaliteit, kwantiteit, levertijd en budget voldoen. Te realiseren door: het vervaardigen of realiseren van een product of een dienst.

Relaties

Resultaat: zakelijk voordeel aanwijsbaar toe te schrijven aan persoonlijke contacten met anderen. Te realiseren door: het opbouwen en onderhouden van contacten met collega's, klanten en/of vertegenwoordigers van organisaties.

## Competenties

In tabel 1 zijn de scores op de competenties weergegeven van alle respondenten. De competenties zijn gerangschikt op de mate waarin zij volgens de respondenten bijdragen aan succesvol functioneren. Per competenties is de mate van overeenstemming tussen de respondenten aangegeven en tevens is vermeld voor welk resultaatgebied de competentie relevant is.

Naast de vermelding van de resultaten in tabel 1 zijn in *bijlage 1* de scores op de competenties ook grafisch weergegeven. De competenties zijn in de grafiek gerangschikt op belangrijkheid voor de betreffende rol. Een score boven de waarde van 2,5 betekent dat de meeste respondenten het gedrag behorende bij deze competentie belangrijk vinden voor het succesvol uitoefenen van de rol. Een scores onder de lijn van 2,5 betekent dat de meeste respondenten het gedrag behorende bij deze competentie minder of niet belangrijk vinden voor de rol.

In *bijlage 2a en 2b* zijn de scores op de competenties per respondentgroep weergegeven. Per competentie is de score van alle respondenten en de scores per respondentgroep weergegeven. Deze informatie geeft inzicht in hoe de respondentgroepen verschillen in het belang dat zij hechten aan bepaald gedrag in de rol.

*Bijlage 2a* vermeldt de scores op de meest belangrijke competenties, *bijlage 2b* geeft de scores van de verschillende respondentgroepen voor de minst belangrijke competenties weer.

In *bijlage 3* zijn de competenties uit tabel 1 en *bijlage 1* gerangschikt naar competentiegebied. Door kleuren is aangegeven onder welke van de zes verschillende competentiegebieden de competentie valt. Dit overzicht helpt om te onderzoeken of de gekozen competenties voldoende evenwichtig over de competentiegebieden verdeeld zijn.

Tabel 1: Competenties en hun scores

| Competentie                | Score | Mate van overeenstemming | Relevant voor de resultaatgebieden |
|----------------------------|-------|--------------------------|------------------------------------|
| Flexibel gedrag            | 3,12  | Gemiddeld                | Relaties, Advies                   |
| Klantgerichtheid           | 3,05  | Laag                     | Relaties, Advies                   |
| Voortgangsbewaking         | 3,04  | Gemiddeld                | Productie, Relaties                |
| Oordeelsvorming            | 3,02  | Gemiddeld                | Advies                             |
| Organisatiesensitiviteit   | 2,96  | Laag                     | Advies                             |
| Resultaatgerichtheid       | 2,91  | Laag                     | Productie                          |
| Mondelinge communicatie    | 2,88  | Laag                     | Relaties, Advies                   |
| Samenwerken                | 2,66  | Laag                     | Productie                          |
| Luisteren                  | 2,66  | Laag                     | Relaties, Advies                   |
| Impact                     | 2,61  | Laag                     | Advies                             |
| Sensitiviteit              | 2,57  | Laag                     | Relaties, Advies                   |
| Mondelinge presentatie     | 2,52  | Laag                     | Advies                             |
| Inzet                      | 2,50  | Hoog                     | Productie                          |
| Overtuigingskracht         | 2,43  | Hoog                     | Advies                             |
| Probleemanalyse            | 2,41  | Gemiddeld                | Advies                             |
| Netwerken                  | 2,41  | Hoog                     | Relaties                           |
| Initiatief                 | 2,39  | Gemiddeld                | Relaties, Advies                   |
| Kwaliteitsgerichtheid      | 2,38  | Gemiddeld                | Productie                          |
| Discipline                 | 2,29  | Gemiddeld                | Productie                          |
| Schriftelijke communicatie | 2,27  | Gemiddeld                | Advies                             |
| Besluitvaardigheid         | 2,27  | Hoog                     | Productie                          |
| Integriteit                | 2,18  | Gemiddeld                | Advies                             |
| Sociabiliteit              | 2,14  | Laag                     | Relaties                           |
| Creativiteit               | 2,11  | Laag                     | Advies                             |
| Visie                      | 1,62  | Hoog                     | Advies                             |
| Omgevingsbewustzijn        | 1,61  | Gemiddeld                | Relaties, Advies                   |

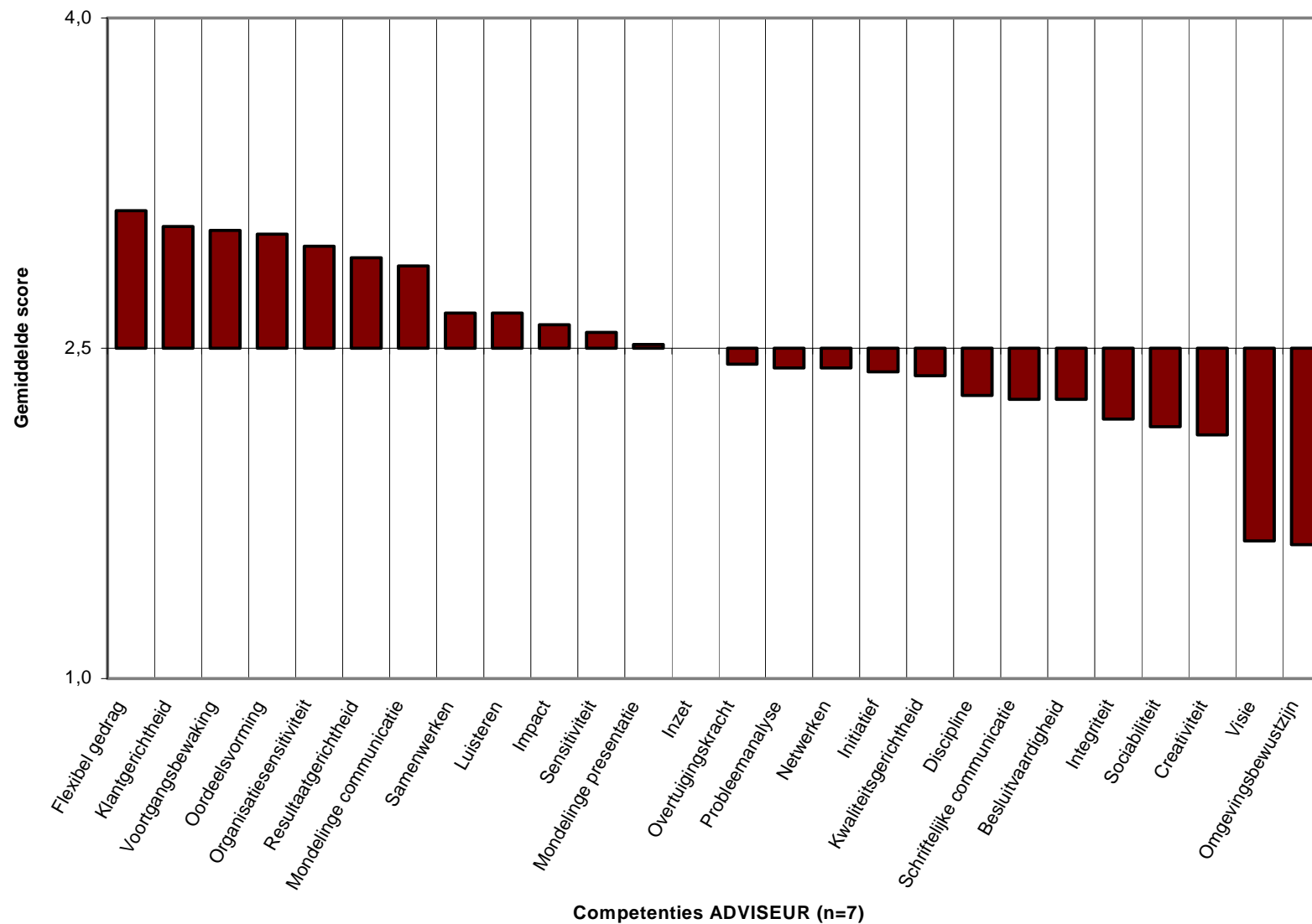
## Belangrijkste gedragsvoorbeelden

In tabel 2 staan de 10 vragen uit de vragenlijst die als het meest belangrijk voor de rol zijn gekozen. Per vraag is de bijbehorende competentie en de gemiddelde score van alle respondenten weergegeven.

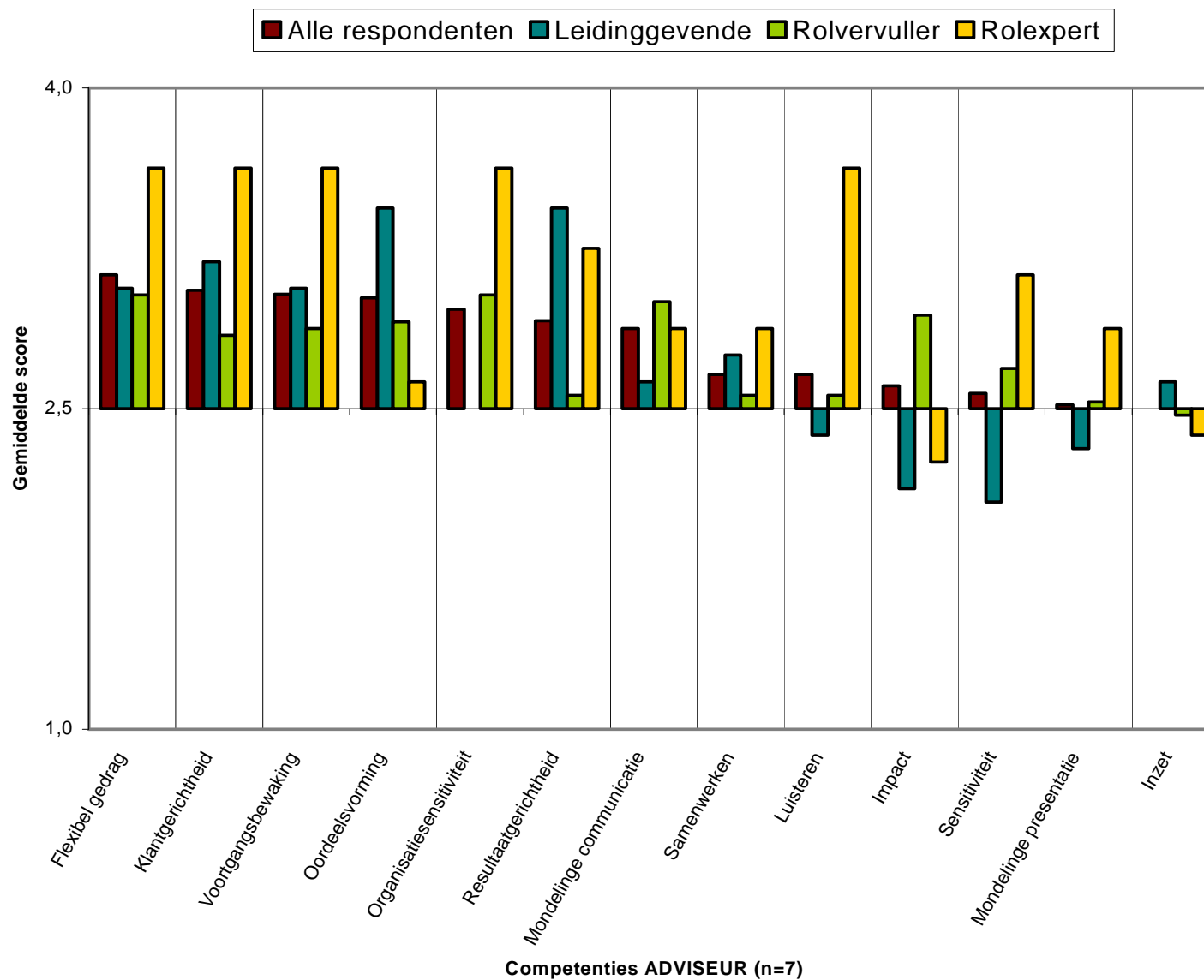
Tabel 2: De meest belangrijke gedragsvoorbeelden

| Gedragsvoorbeeld   | Score | Competentie              |
|--|-------|--------------------------|
| Realiseert doelen.   | 3,79  | Resultaatgerichtheid     |
| Hanteert in een gesprek verschillende manieren van aanpak om een doel te bereiken, bijvoorbeeld vragen stellen, informatie geven en adviseren. | 3,79  | Flexibel gedrag          |
| Benadert binnen de organisatie de juiste mensen (de mensen die beslissen en/of invloed hebben).  | 3,79  | Organisatiesensitiviteit |
| Betrekt in zijn/haar besluitvorming de partijen die gevolgen zullen ondervinden van beslissingen.  | 3,57  | Organisatiesensitiviteit |
| Stelt vragen over zowel korte- als lange termijnbehoeften van de klant.  | 3,50  | Klantgerichtheid         |
| Houdt de structuur van de presentatie in het oog wanneer hij/zij reageert op vragen en reacties uit het publiek.                               | 3,36  | Mondelinge presentatie   |
| Draagt een boodschap op heldere wijze uit.   | 3,36  | Mondelinge communicatie  |
| Baseert conclusies op zijn/haar kennis van producten/ diensten.  | 3,36  | Oordeelsvorming          |
| Initieert activiteiten of neemt beslissingen om verstoringen van de voortgang van een project/ activiteit te voorkomen.                        | 3,36  | Voortgangsbewaking       |
| Bewaakt gelijktijdig uren, geld, mensen en hulpmiddelen in projecten/ activiteiten.  | 3,36  | Voortgangsbewaking       |

## Bijlage 1: Scores van alle respondenten per competentie

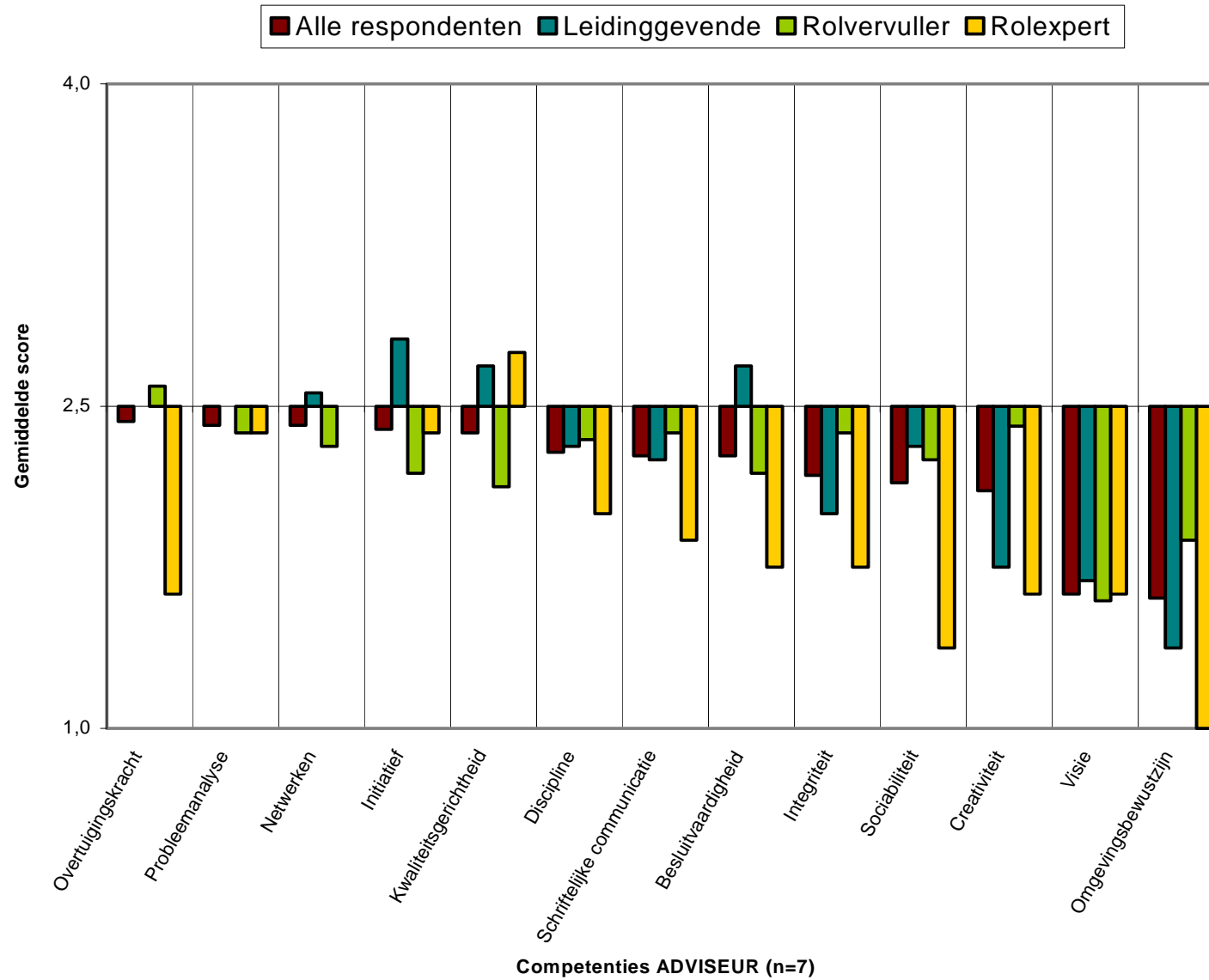


## Bijlage 2a: Scores van respondentgroepen per meest belangrijke competentie





## Bijlage 2b: Scores van respondentgroepen per minst belangrijke competentie



### Bijlage 3: Competentiescores per competentiegebied

