



ABLE 
MANAGEMENT CONSULTANCY & TRAINING

**Competentie Ontwikkelings Monitor
Organisatie
DEMO**

Competentie Ontwikkelings Monitor

Naam: Persoon X
Datum: 5 november 2010
Organisatie: Organisatie X

Vooraf

Voor u ligt een demorapport dat www.competentiescan.nl heeft gemaakt. Dit rapport is bedoeld als sample report om mensen een beeld te geven van de ABLE Competentie Ontwikkelings Monitor. De onderdelen komen uit een bestaand rapport, maar we tonen slechts een deel van de resultaten. De vragen uit de competentiescan komen in dit rapport terug als 'items'. De scores op verwante items bepalen gezamenlijk de score op de bovenliggende competentie.

Dit rapport focust op de vooruitgang van persoonlijke competentie ontwikkeling ten opzichte van een eerste meting. De Competentie Ontwikkelings Monitor is namelijk gebaseerd op twee competentiescans die zijn ingevuld op twee verschillende momenten.

Inhoud

Het rapport is opgebouwd uit de volgende zeven delen:

1. Competentieprofiel

De gemiddelde scores op de twee metingen:

T1 meting 2008 en T2 meting 2010

2. T2 meting: Uzelf en de anderen vs. overall scores T1 2008

Een overzicht van de scorepatronen op de competenties; de zelfscore (T2), de respondenten (T2) en de T1 meting. De patronen zeggen iets over de mate van samenhang tussen de zelfscore en die van anderen.

Deze samenhang wordt ook uitgedrukt in de correlatie.

3. Sterkten en zwakten in de totale meting

Een overzicht van de scores op alle competenties in relatie tot het overall-gemiddelde. Deze grafiek geeft aan welke competenties als kwaliteit positief ontwikkeld zijn, binnen profiel weinig/niet ontwikkeld of als aandachtspunt negatief ontwikkeld zijn.

4. Significant hoog scorende items

In dit overzicht is aangegeven in hoeverre de scores significant hoger, significant lager dan wel onveranderd zijn in vergelijking tot de eerste meting.

5. Items die rond het gemiddelde score

In dit overzicht is aangegeven in hoeverre de scores significant hoger, significant lager dan wel onveranderd zijn in vergelijking tot de eerste meting.

6. Significant laag scorende items

In dit overzicht is aangegeven in hoeverre de scores significant hoger, significant lager dan wel onveranderd zijn in vergelijking tot de eerste meting.

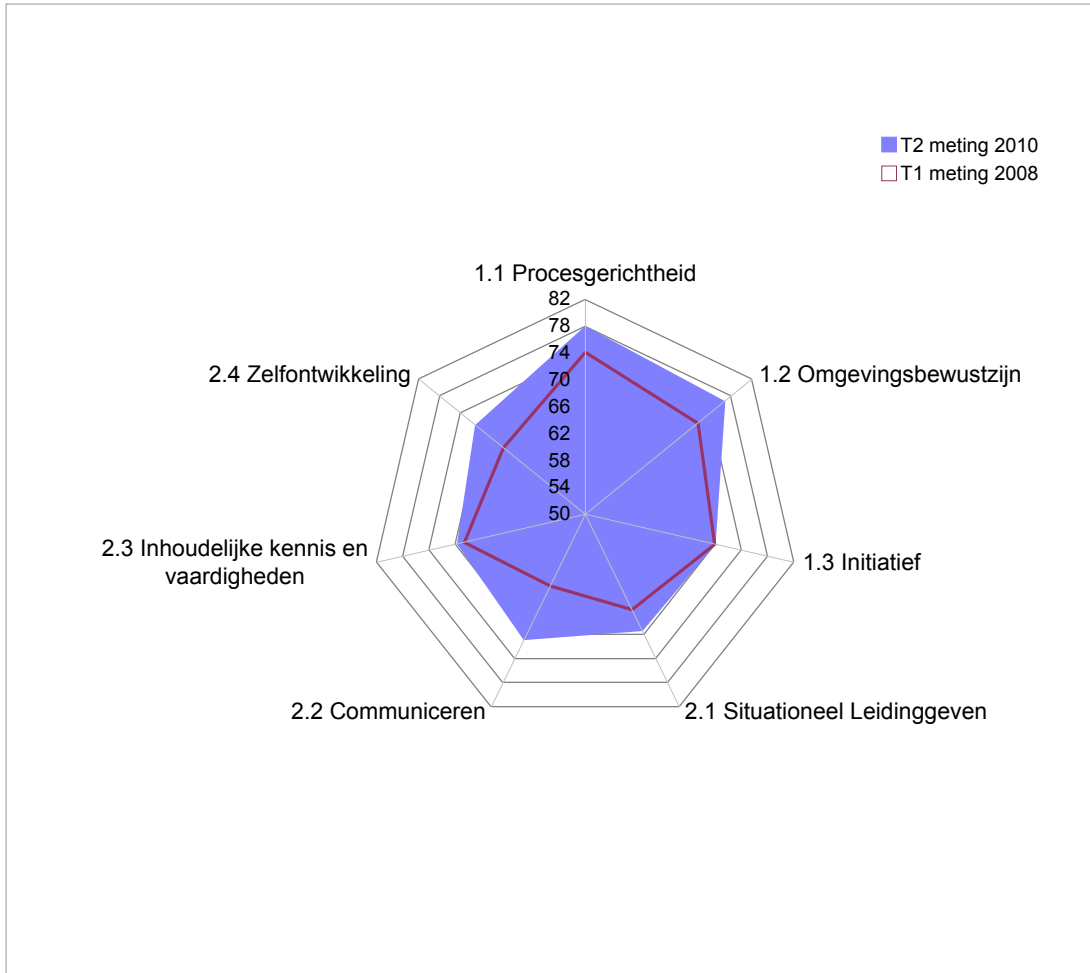
7. Opmerkingen van respondenten

Iedere respondent krijgt de mogelijkheid om aan het einde van de competentiescan een opmerking achter te laten. Deze opmerkingen worden integraal overgenomen in dit rapport, mits ze betrekking hebben op het gedrag van de persoon.

Competentie Ontwikkelings Monitor

Naam: Persoon X
Datum: 5 november 2010
Organisatie: Organisatie X

1. Competentieprofiel



Respondenten T2 meting:

Zelf Chef Chef Chef Collega Collega Collega Collega Collega Onderg

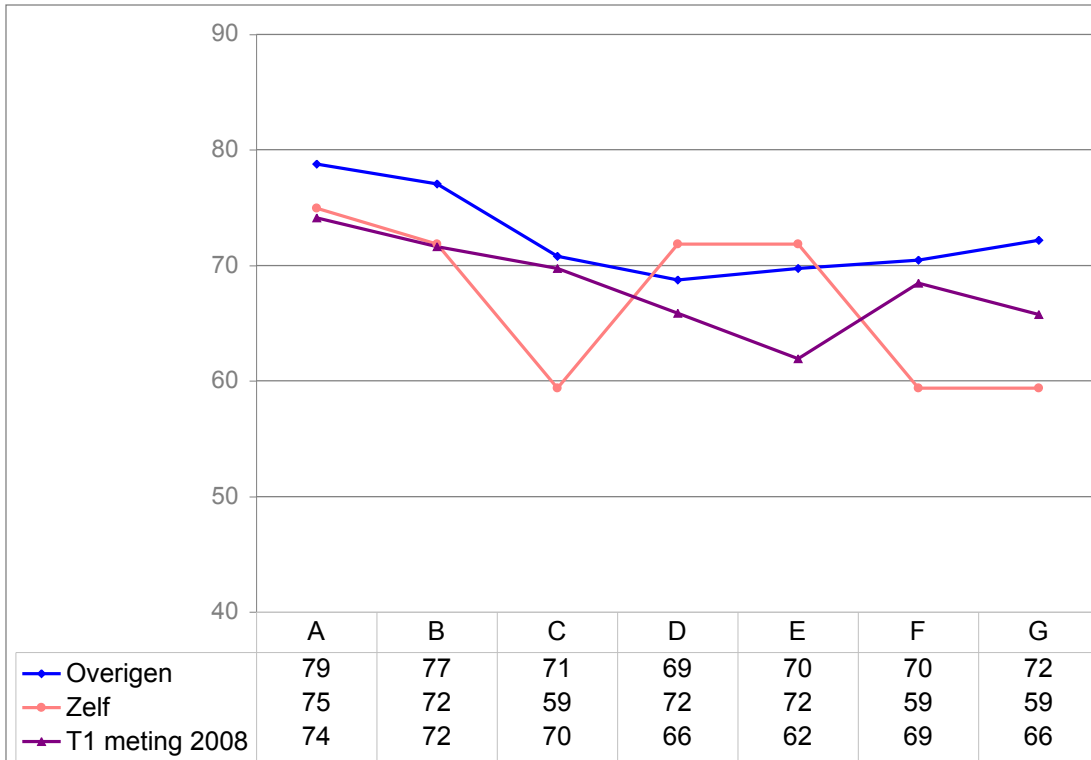
Gemiddelde T2 meting: 72

Gemiddelde T1 meting: 68

Competentie Ontwikkelings Monitor

Naam: Persoon X
Datum: 5 november 2010
Organisatie: Organisatie X

2. T2 meting: Uzelf en de anderen vs. overall scores T1 2008



- A 1.1 Procesgerichtheid
- B 1.2 Omgevingsbewustzijn
- C 1.3 Initiatief
- D 2.1 Situationeel Leidinggeven
- E 2.2 Communiceren
- F 2.3 Inhoudelijke kennis en vaardigheden
- G 2.4 Zelfontwikkeling

Correlatie Zelf - Overigen T2 meting:

0,43

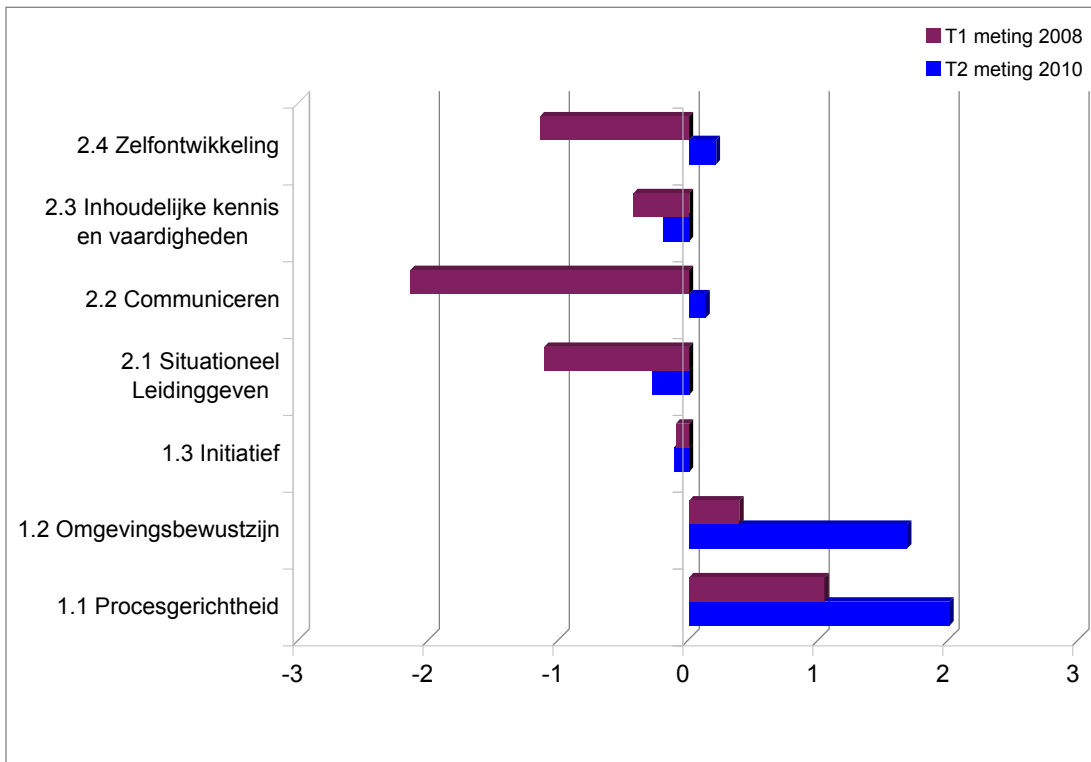
Correlatie tussen T1 en T2 meting:

0,73

Competentie Ontwikkelings Monitor

Naam: Persoon X
Datum: 5 november 2010
Organisatie: Organisatie X

3. Sterkten en zwakten in de totale meting



Toelichting op de status van de ontwikkeling van de verschillende competenties

- 1.1 Procesgerichtheid is als kwaliteit significant gunstig ontwikkeld
- 1.2 Omgevingsbewustzijn is als kwaliteit significant gunstig ontwikkeld
- 1.3 Initiatief is binnen profiel weinig / niet ontwikkeld
- 2.1 Situationeel Leidinggeven is binnen profiel weinig / niet ontwikkeld
- 2.2 Communiceren is binnen profiel significant gunstig ontwikkeld
- 2.3 Inhoudelijke kennis en vaardigheden is binnen profiel weinig / niet ontwikkeld
- 2.4 Zelfontwikkeling is binnen profiel significant gunstig ontwikkeld

Competentie Ontwikkelings Monitor

Naam: Persoon X
Datum: 5 november 2010
Organisatie: Organisatie X

Legenda:

- ▲ dit item scoort significant hoger ten opzichte van de vorige meting
- # dit item scoort niet significant anders dan in de vorige meting
- ▼ dit item scoort significant lager ten opzichte van de vorige meting

4. Significant hoog scorende items

Competentie	Item
# 1.1 Procesgerichtheid.	Neemt tijd om met medewerkers na te denken over verbetermogelijkheden.
# 1.1 Procesgerichtheid.	Besteedt aandacht aan het verbeteren van systemen en processen.

5. Items die rond het gemiddelde score

Competentie	Item
▼ 1.1 Procesgerichtheid.	Houdt in zijn planning rekening met de doorlooptijd van beslissingen.
# 1.2 Omgevingsbewustzijn	Komt met voorstellen voor het werk die aansluiten op actuele ontwikkelingen.

6. Significant laag scorende items

Competentie	Item
# 1.3 Initiatief	Komt ongevraagd met verbetervoorstellen.
▼ 1.3 Initiatief	Steekt de nek uit om eigen ideeën te verwezenlijken.

7. Opmerkingen van respondenten

- Niet van toepassing.