



ABLE 
MANAGEMENT CONSULTANCY & TRAINING

Competentiereview Projectmanagers

Projectmanagers

Rapport: Competentie Review

Datum: 7 december 2010

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 Review. 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 is bedoeld om inzicht te geven in de gewenste ontwikkelrichting van een doelgroep, de vereiste ontwikkelingsstappen en de prioriteiten daarin.

Inhoud

Het rapport bestaat uit drie delen:

Deel 1: Gewenste competentie ontwikkelingsniveau van de doelgroep

1.1 Competentieprofiel; 1.2 Overzicht van het relatieve belang van de gebruikte competenties; 1.3 Overzicht van het gewicht van de gebruikte competenties; 1.4 Items die significant hoog scoren als gewenst gedrag in de werkpraktijk van de doelgroep.

Deel 2: Het huidige ontwikkelingsniveau van de doelgroep

2.1 Competentieprofielen; 2.2 De mate van overeenstemming tussen de verschillende typen respondenten; 2.3 Sterkten en zwakten in overallprofiel; 2.4 Items die significant hoog scoren in de huidige doelgroep; 2.5 Items die significant laag scoren in de huidige doelgroep.

Deel 3: Adviezen ten behoeve van de ontwikkeling van de doelgroep

3.1 Mate waarin de doelgroep beantwoordt aan het gewenste ontwikkelingsniveau; 3.2 Mate waarin de doelgroep afwijkt van het gewenste profiel; 3.3 Ontwikkelingsadviezen.

Projectmanagers

Rapport: Competentie Review

Datum: 7 december 2010

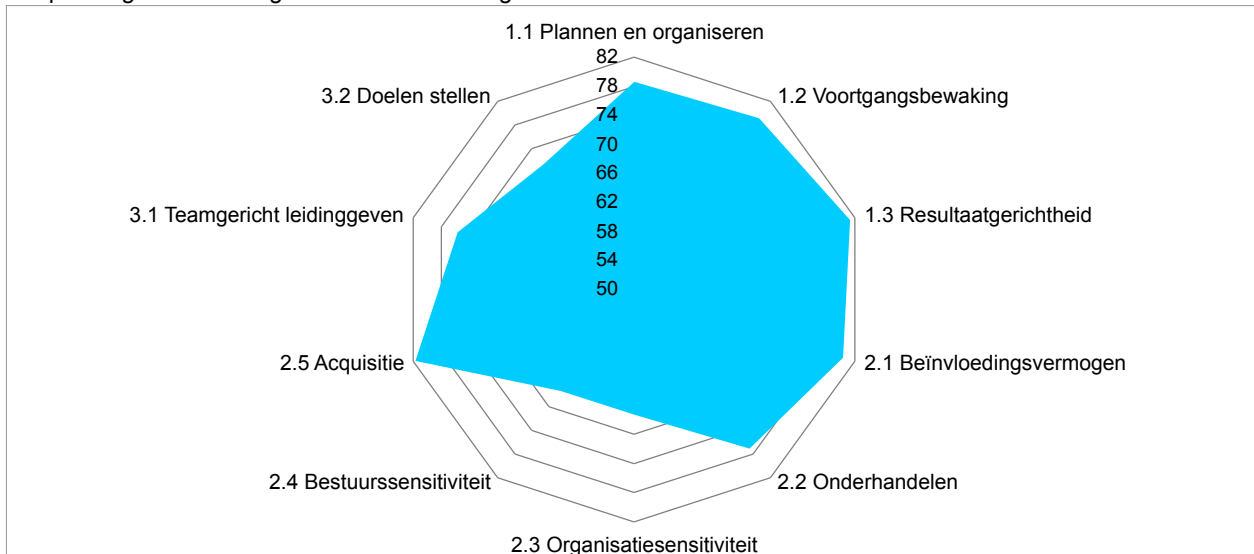
Organisatie: X

Deel 1: Gewenste competentie ontwikkelingsniveau van de doelgroep

1.1 Competentieprofiel

In dit profiel zijn de scores weergegeven zoals die door de geselecteerde stakeholders zijn ingevuld. Dit figuur heeft betrekking op de vraagstelling: in welke mate vindt u dat de beschreven gedragingen door een 'goede' projectmanager moeten zijn ontwikkeld? Wat ziet u een goede projectmanager doen?

Dit profiel geeft dus het gewenste ontwikkelingsniveau voor de betrokken functionarissen weer.



Score	Competentie	Competentiegebied	Gemiddelde
79	1.1 Plannen en organiseren	1. Managen van het projectproces	80
79	1.2 Voortgangsbewaking		
81	1.3 Resultaatgerichtheid		
80	2.1 Beïnvloedingsvermogen	2. Managen van het krachtenveld	75
77	2.2 Onderhandelen		
67	2.3 Organisatiesensitiviteit		
67	2.4 Bestuursensitiviteit		
82	2.5 Acquisitie		
76	3.1 Teamgericht leidinggeven	3. Leidinggeven aan het projectteam	73
71	3.2 Doelen stellen		

Projectmanagers

Rapport: Competentie Review

Datum: 7 december 2010

Organisatie: X

1.2 Overzicht van het relatieve belang van de gebruikte competenties

Deze grafiek geeft het oordeel van de referenten weer op de vraag: hoe belangrijk zijn deze competenties en de bijbehorende gedragingen voor uw organisatie?



1.3 Overzicht van het gewicht van de gebruikte competenties

Een combinatie van de bovenstaande resultaten geeft het gewicht weer; belangrijk gedrag dat we vaak willen zien weegt zwaarder dan gemiddeld belangrijk gedrag dat we regelmatig willen zien. Hierbij ontstaat het volgende beeld:

1.1 Plannen en organiseren	Gemiddeld gewicht
1.2 Voortgangsbewaking	Gemiddeld gewicht
1.3 Resultaatgerichtheid	Hoog gewicht
2.1 Beïnvloedingsvermogen	Gemiddeld gewicht
2.2 Onderhandelen	Gemiddeld gewicht
2.3 Organisatiesensitiviteit	Laag gewicht
2.4 Bestuurs sensitiviteit	Gemiddeld gewicht
2.5 Acquisitie	Hoog gewicht
3.1 Teamgericht leidinggeven	Gemiddeld gewicht
3.2 Doelen stellen	Gemiddeld gewicht

Projectmanagers

Rapport: Competentie Review

Datum: 7 december 2010

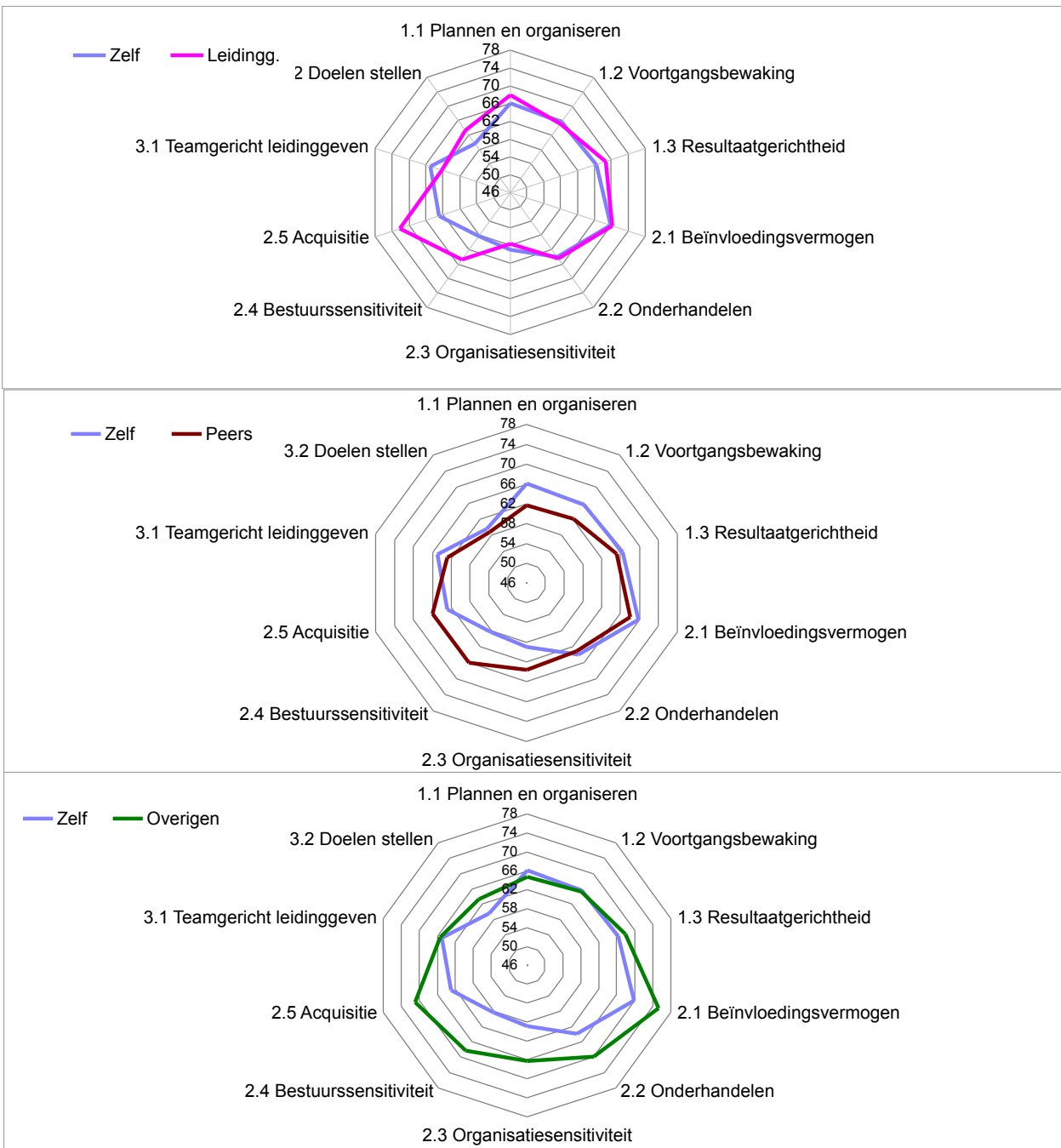
Organisatie: X

Deel 2: Het huidige ontwikkelingsniveau van de doelgroep

In dit deel zijn de resultaten weergegeven van de competentiescans die ten behoeve van de doelgroep zijn ingevuld. De data zijn anoniem verwerkt.

In dit deel geven we overzichten van de groep als geheel en van de verschillende categorieën respondenten.

2.1 Competentieprofielen



Projectmanagers

Rapport: Competentie Review

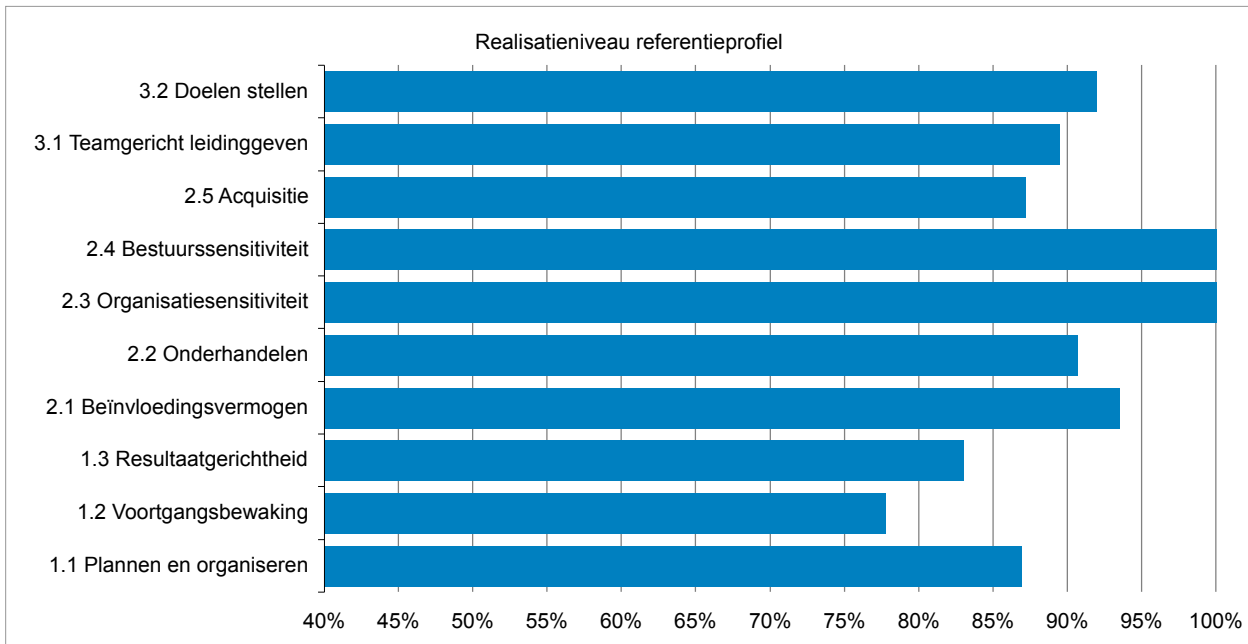
Datum: 7 december 2010

Organisatie: X

Deel 3: Adviezen ten behoeve van de ontwikkeling van de doelgroep

3.1 Mate waarin de doelgroep beantwoordt aan het gewenste ontwikkelingsniveau

Hieronder wordt een analyse gegeven van de in Deel 1 en 2 gepresenteerde resultaten. Dit deel omvat twee onderdelen, namelijk een analyse van de gap tussen het huidige niveau van de doelgroep en het gewenste niveau en een overzicht van de te ontwikkelen gedragingen en gedrags-elementen.



3.2 Mate waarin de doelgroep afwijkt van het gewenste profiel

Hieronder is weergegeven welke percentages van de deelnemersgroep (25, 50 of 75 minder of meer, een hogere dan wel een lagere score hebben ten opzichte van het referentieprofiel.

Competentie	Scores deelnemers t.o.v. Referentieprofiel
1.1 Plannen en organiseren	75 % van de deelnemers scoort lager dan de normscore
1.2 Voortgangsbewaking	alle deelnemers scoren lager dan de normscore
1.3 Resultaatgerichtheid	75 % van de deelnemers scoort lager dan de normscore
2.1 Beïnvloedingsvermogen	50% van de deelnemers scoort lager dan de normscore
2.2 Onderhandelen	75 % van de deelnemers scoort lager dan de normscore
2.3 Organisatiesensitiviteit	75% van de deelnemers scoort hoger dan de normscore
2.4 Bestuurs sensitiviteit	75% van de deelnemers scoort hoger dan de normscore
2.5 Acquisitie	75 % van de deelnemers scoort lager dan de normscore
3.1 Teamgericht leidinggeven	75 % van de deelnemers scoort lager dan de normscore
3.2 Doelen stellen	50% van de deelnemers scoort lager dan de normscore
Overall conclusie:	75 % van de deelnemers scoort lager dan de normscore

Projectmanagers

Rapport: Competentie Review

Datum: 7 december 2010

Organisatie: X

3.3 Ontwikkelingsadviezen

Te ontwikkelen competenties	Te ontwikkelen/verbeteren gedragselementen
1.1 Plannen en organiseren behoort bij resultaatgebied: Managen van het projectproces en heeft invloed op: o.a. Doorlooptijd, Efficiency, Output	Het onder hoge werkdruk stellen van prioriteiten en ernaar handelen. Alle betrokkenen op de hoogte stellen van veranderingen in prioriteiten van projecten / activiteiten. Het maken van integrale projectplannen met deadlines en door alle betrokkenen te realiseren resultaten. Planningen en begrotingen gebruiken als stuurmiddel voor zowel gehele projecten als delen daarvan. Anderen ondersteunen bij het plannen en organiseren van hun activiteiten. Resultaten van de geplande activiteiten / projecten met de betrokkenen evalueren. Mijlpalen en controle-elementen in projectplannen inbouwen. Verschillende activiteiten en projecten goed op elkaar afstemmen.
1.3 Resultaatgerichtheid behoort bij resultaatgebied: Managen van het projectproces en heeft invloed op: o.a. Doorlooptijd, Efficiency, Output	Aanspreken van project betrokkenen op behaalde resultaten. Heldere resultaatverwachtingen formuleren voor de projectteamleden. Het behalen van vooraf gestelde resultaten op de eerste plaats stellen. Complexe vragen omzetten in concrete plannen met duidelijke doelstellingen en resultaten. Hoge eisen stellen aan het opgeleverde werk. Anderen stimuleren om in te grijpen wanneer projectresultaten in het gedrang komen. Er voor zorgen dat project resultaten worden geconcretiseerd tot realistische eindresultaten / output.
2.1 Beïnvloedingsvermogen behoort bij resultaatgebied: Managen van het krachtenveld. en heeft invloed op: o.a. Kwaliteit van informatie, Effectiviteit van besluitvorming, Betrokkenheid van verschillende partijen, Output, Continuïteit in opdrachten	Anderen met argumenten overtuigen. Een duidelijke koers voor ogen hebben en deze goed uitleggen. Open en eerlijk zijn in het contact met opdrachtgevers. Realistische toezeggingen doen aan opdrachtgevers. Een duidelijke visie hebben en deze goed uitdragen naar anderen. Discussies niet uit de weg gaan, ook wanneer het gevoelig / moeilijk ligt.