



ABLE 
MANAGEMENT CONSULTANCY & TRAINING

**Competentie Scan & Plan
Organisatie
DEMO**

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan
Datum: 4 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 Scan & Plan. 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.

Inhoud

Het rapport bestaat uit twee delen: deel 1 geeft inzicht in de resultaten van de scan, terwijl deel 2 helpt om te komen tot Persoonlijke Ontwikkeldoelen. Het rapport is als volgt opgebouwd:

Deel 1

1. Competentieprofiel

De gemiddelde scores op de vastgestelde competenties.

Het betreft hier: de zelfscore, de scores van de groep en het referentieprofiel dat voor deze scan is gemaakt door een referentengroep in de betreffende organisatie.

2. Overzicht van de scores over alle criteria per respondent

Een overzicht van de scores per competentie, uitgesplitst naar de respondenten (inclusief de zelfscores) en het gemiddelde. Waar nodig is het gemiddelde gecorrigeerd op extreme uitschieters.

3. Uzelf en de anderen

Een overzicht van de scorepatronen van de zelfscore en de andere respondenten. De patronen zeggen iets over de mate van samenhang tussen verschillende scores. Deze samenhang wordt ook uitgedrukt in de correlatie.

4. Sterkten/zwakten

Een overzicht van de scores op alle competenties in relatie tot het overall-gemiddelde. Deze grafiek geeft aan waar de sterke en zwakke punten in het competentieprofiel zitten.

5. Opmerkingen van respondenten

De door respondenten gemaakte opmerkingen zijn hier letterlijk weergegeven.

Deel 2:

1. Richting bepalen

Analyse van het persoonlijk profiel ten opzichte van het groepsprofiel en een analyse van het eigen profiel. Dit om de richting van verdere ontwikkeling te bepalen en prioriteit toe te kennen aan bepaalde competenties.

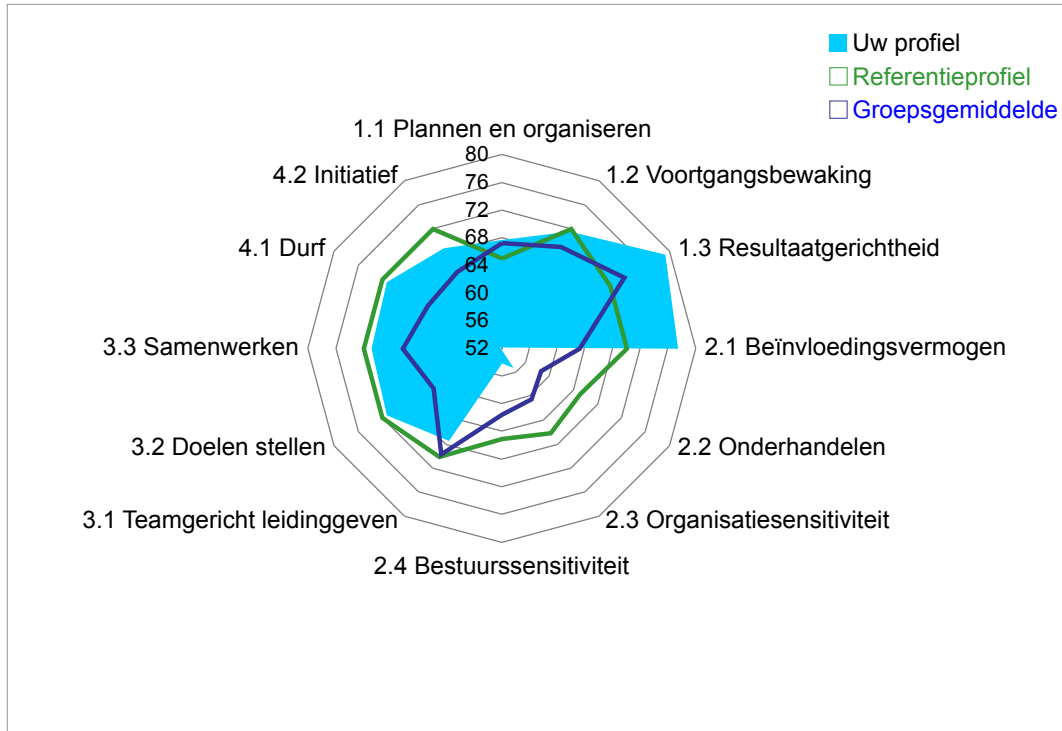
2. Onderzoeken

Analyse van de gedragselementen die horen bij de verder te ontwikkelen competenties. Hier worden ook aanbevelingen gedaan ter verbetering van deze gedragingen.

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan
Datum: 4 november 2010
Organisatie: Organisatie X

1. Competentieprofiel



Gemiddelden

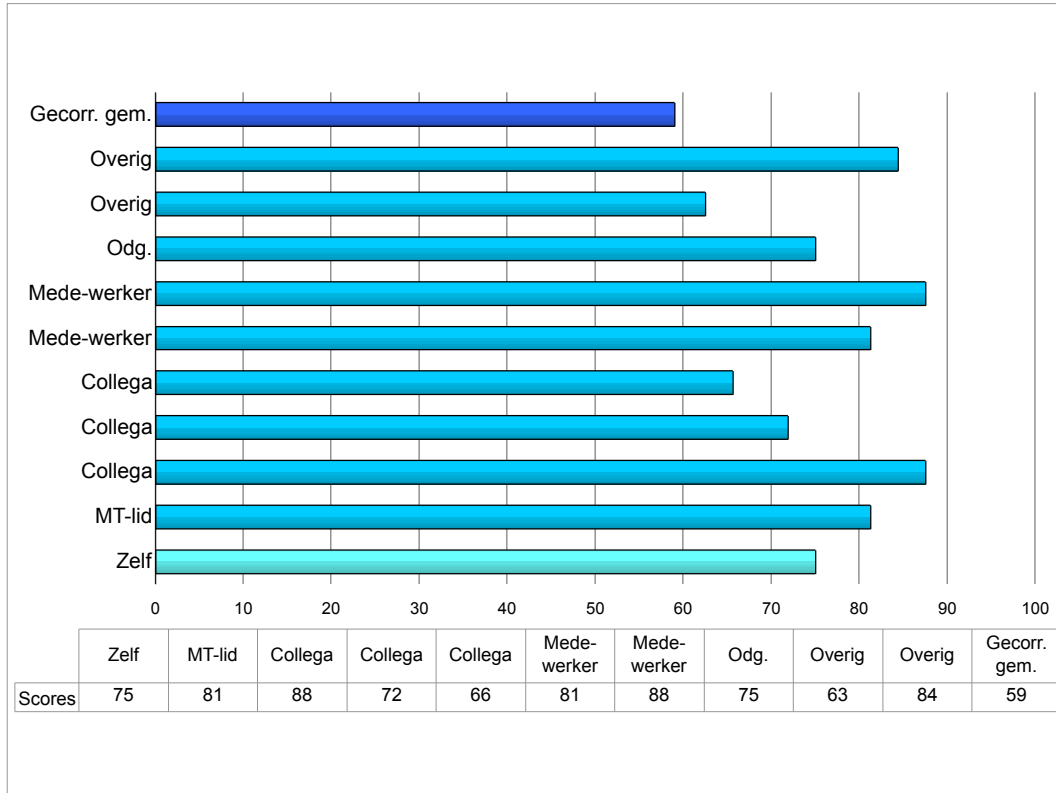
Zelf	70
Uw respondenten	67
Groep	65

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan
Datum: 4 november 2010
Organisatie: Organisatie X

2. Overzicht van de scores over alle competenties per respondent

2.1 Beïnvloedingsvermogen



Opmerkingen

Items

Binnen profiel	Weet mensen voor het project te winnen.
Binnen profiel	Heeft een doorslaggevende stem bij besluitvorming.
Binnen profiel	Weet anderen met argumenten te overtuigen.
Kwaliteit	Heeft een duidelijke koers voor ogen en weet deze goed uit te leggen.
Kwaliteit	Is open en eerlijk in het contact met opdrachtgevers: zegt geen zaken toe die niet haalbaar zijn.
Binnen profiel	Heeft een duidelijke visie en weet deze goed over te brengen op anderen.
Kwaliteit	Is in de omgang met anderen duidelijk over bedoelingen en intenties.
Kwaliteit	Gaat discussies aan, ook wanneer het gaat om zaken die moeilijk liggen.

DEMO

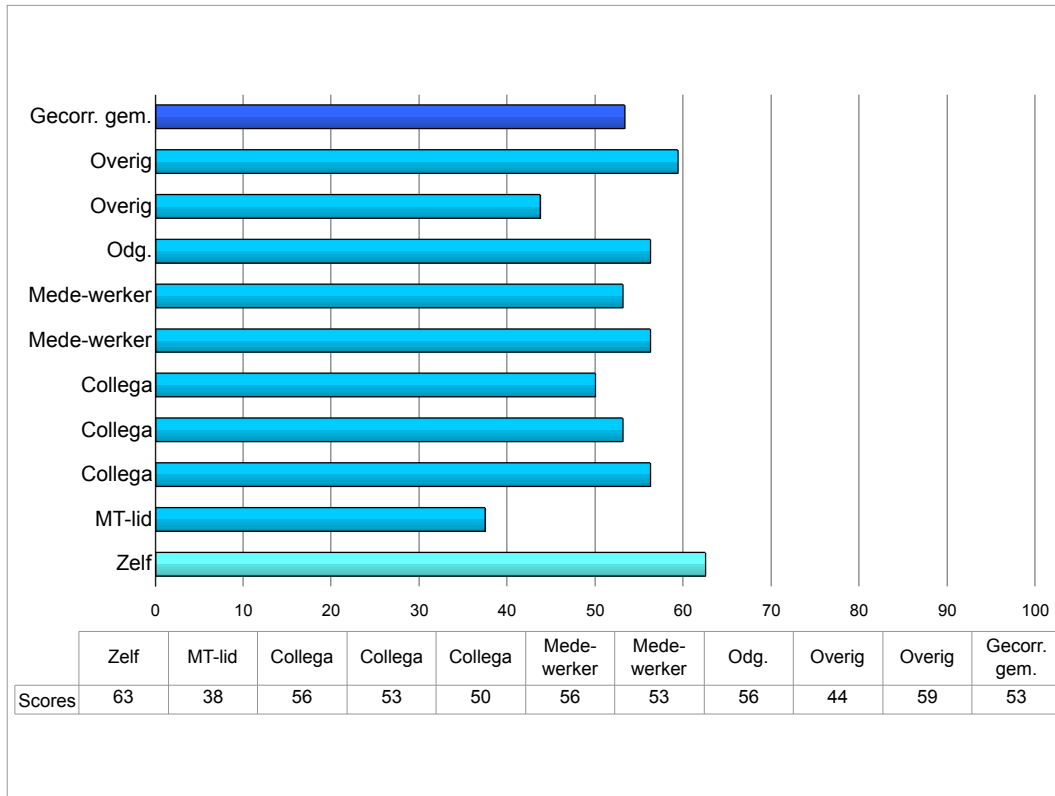
Naam: Competentie Scan & Plan

Datum: 4 november 2010

Organisatie: Organisatie X

2. Overzicht van de scores over alle competenties per respondent

2.2 Onderhandelen



Opmerkingen

Items

Aandachtspunt	Weet in te spelen op weerstand en onzekerheid bij de ander.
Aandachtspunt	Blijft onderhandelen bij meningsverschillen totdat een oplossing is gevonden.
Binnen profiel	Maakt tegenstellingen en conflicten bespreekbaar zowel in de eigen organisatie als in die van de opdrachtgever.
Aandachtspunt	Past zijn/haar aanpak aan wanneer onderhandelingen niet vlot verlopen.
Aandachtspunt	Past zijn/haar onderhandelingsstijl aan wanneer de situatie daarom vraagt.
Binnen profiel	Laat zich geen oplossingen opdringen in probleemsituaties maar komt met alternatieven.
Binnen profiel	Komt tot toetsbare afspraken met opdrachtgevers, teamleiders en leveranciers.
Binnen profiel	Houdt bij het komen tot zakelijke overeenstemming steeds de belangen van de andere partij in het oog.

DEMO

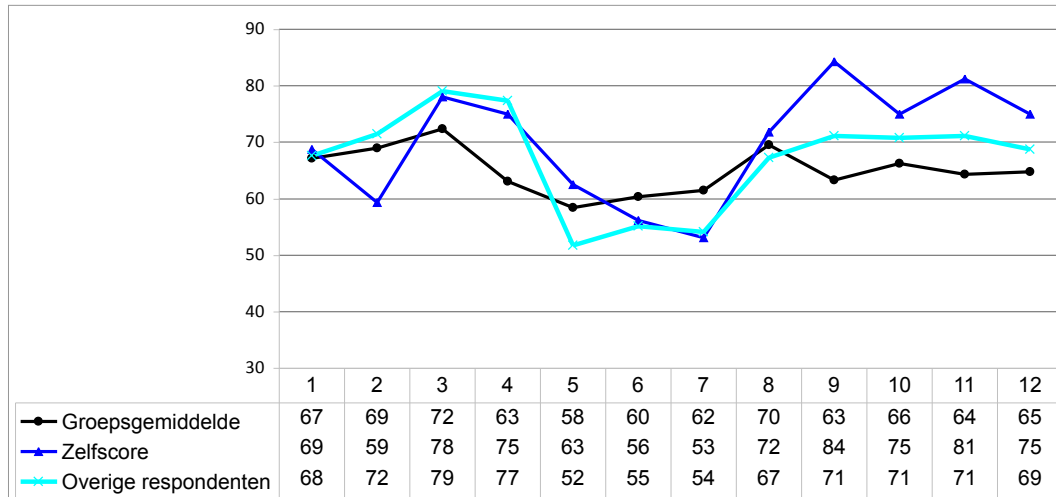
Naam: Competentie Scan & Plan

Datum: 4 november 2010

Organisatie: Organisatie X

3. Uzelf en de anderen

Scorepatronen van uzelf en de anderen



1.1 Plannen en organiseren

1.2 Voortgangsbewaking

1.3 Resultaatgerichtheid

2.1 Beïnvloedingsvermogen

2.2 Onderhandelen

2.3 Organisatiesensitiviteit

2.4 Bestuurssensitiviteit

3.1 Teamgericht leidinggeven

3.2 Doelen stellen

3.3 Samenwerken

4.1 Durf

4.2 Initiatief

Correlaties

Zelf - Overigen **0,63**

Zelf - Groep **0,16**

Zelf - Referentieprofiel **0,68**

Het correlatiecoëfficiënt dat hier gebruikt wordt, geeft aan in hoeverre het scoreverloop (het "patroon") van twee sets getallen gelijk is. Een correlatie van +1 betekent dat het scoreverloop van de ene reeks vrijwel hetzelfde verloopt als van de andere. Dit houdt niet in dat de scores van beiden gelijk zijn! Wanneer we bij +1 de getallen in een grafiek zouden uitzetten, dan zouden de lijnen die de punten van beide sets getallen verbinden, evenwijdig lopen.

DEMO

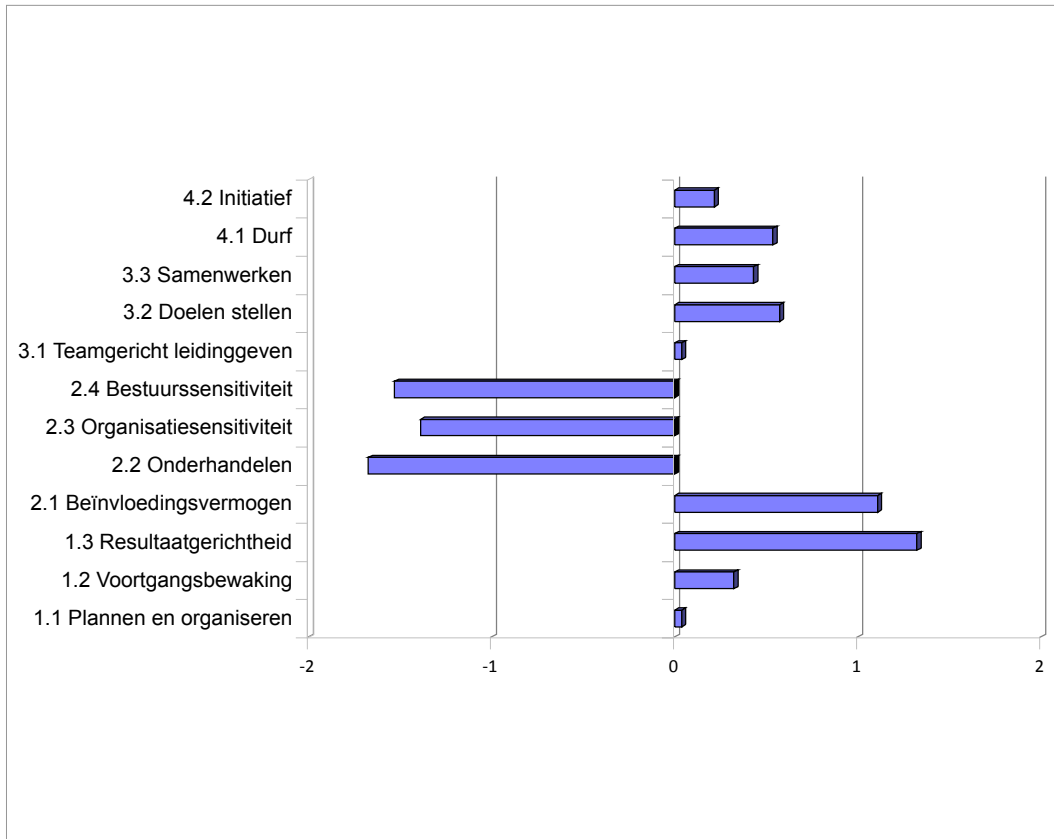
Naam: Competentie Scan & Plan

Datum: 4 november 2010

Organisatie: Organisatie X

4. Sterkten en zwakten

Significant hoge en lage scores per competentie



5. Opmerkingen van respondenten

- Niet van toepassing.

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan
Datum: 4 november 2010
Organisatie: Organisatie X

Deel 2:

Adviezen voor uw ontwikkeling

In dit deel van het rapport treft u een nadere analyse aan van de data en adviezen m.b.t. uw verdere ontwikkeling. Deze zijn bedoeld als input voor Persoonlijk Ontwikkelingsplanning. Daarbij dient u in gedachten te houden dat dit een advies is en dat u zelf bepaalt in hoeverre u dit opvolgt.

Het plannen van de eigen ontwikkeling is een proces dat uit een aantal stappen bestaat:

1. Richting bepalen: welke competenties verdienen aandacht? Welke ambities legt u daar voor uze
2. Onderzoeken: welke gedragselementen dienen verdere te worden ontwikkeld ?
Welke sterkten moet ik behouden?
3. Het formuleren van concrete doelen
4. De bepaling van de acties en de middelen die nodig zijn om deze doelen te bereiken

Dit deel van de competentiescan helpt u bij stap 1 en 2.

1. Richting bepalen

Welke competenties dient u verder te ontwikkelen?

Om de richting van uw verdere ontwikkeling te bepalen en prioriteiten toe te kennen aan de te ontwikkelen competenties treft u hieronder de resultaten aan van twee analyses:

- een analyse van uw persoonlijke profiel ten opzichte van het referentieprofiel
- een analyse van uw persoonlijke profiel

Analyse van uw persoonlijke profiel ten opzichte van het referentieprofiel

Een ++ geeft aan dat er een zeer groot verschil is; + geeft een groot verschil aan tussen de referentiescore, dus de verwachtingen en het feitelijk beeld dat uit uw scan naar voor komt.

Competenties	Prioriteit
1.1 Plannen en organiseren	
1.2 Voortgangsbewaking	
1.3 Resultaatgerichtheid	
2.1 Beïnvloedingsvermogen	
2.2 Onderhandelen	++
2.3 Organisatiesensitiviteit	++
2.4 Bestuurssensitiviteit	++
3.1 Teamgericht leidinggeven	
3.2 Doelen stellen	
3.3 Samenwerken	
4.1 Durf	
4.2 Initiatief	+

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan
Datum: 4 november 2010
Organisatie: Organisatie X

Analyse van uw persoonlijk competentieprofiel

Uw zelfbeeld kan zowel positief als negatief afwijken van het beeld dat anderen van u hebben. Wanneer er sprake is van een groot verschil in zelfperceptie en het beeld van anderen in uw werkomgeving dan is dit een goede aanleiding om te zoeken naar een verklaring hiervoor.

U moet dus met deze competenties aan de slag. Dat kan betekenen dat u een competentie verder moet ontwikkelen of deze meer moeten laten zien in uw werkpraktijk. Maar het kan ook betekenen dat u eerst uw eigen beeld moet bijstellen.

Uit analyse van uw resultaten komt het volgende naar voor:

<p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 1.1 Plannen en organiseren</p> <p>Uw Zelfbeeld op 1.2 Voortgangsbewaking is veel ongunstiger dan het beeld van uw andere respondenten</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 1.3 Resultaatgerichtheid</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 2.1 Beïnvloedingsvermogen</p> <p>Het algemene beeld van uw respondenten op 2.2 Onderhandelen is veel gunstiger dan uw zelfbeeld</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 2.3 Organisatiesensitiviteit</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 2.4 Bestuurssensitiviteit</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 3.1 Teamgericht leidinggeven</p> <p>Het algemene beeld van uw respondenten op 3.2 Doelen stellen is veel gunstiger dan uw zelfbeeld</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 3.3 Samenwerken</p> <p>Het algemene beeld van uw respondenten op 4.1 Durf is veel gunstiger dan uw zelfbeeld</p> <p>Er zijn geen significante verschillen tussen u en uw respondenten op 4.2 Initiatief</p>

Welke verklaring heeft u hiervoor?

Wat gaat u met dit gegeven doen?

Prioriteiten binnen persoonlijk profiel

In het eerste deel van het rapport is aangegeven in hoeverre competenties afwijken van de gemiddelde score op alle competenties en hoe groot deze afwijking is.

Hier volgt een nadere analyse van uw scores op de significant laag scorende Competenties.

Ook hier geven we een prioritering aan: hoe zwakker de competentie binnen uw profiel is ontwikkel hoe hoger de toegekende prioriteit.

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan

Datum: 4 november 2010

Organisatie: Organisatie X

Competentie	Prioriteit
1.1 Plannen en organiseren	
1.2 Voortgangsbewaking	
1.3 Resultaatgerichtheid	
2.1 Beïnvloedingsvermogen	
2.2 Onderhandelen	+
2.3 Organisationsensitiviteit	+
2.4 Bestuursensitiviteit	+
3.1 Teamgericht leidinggeven	
3.2 Doelen stellen	
3.3 Samenwerken	
4.1 Durf	
4.2 Initiatief	

Op grond van voorgaande analyses adviseren wij u onderstaande prioriteiten:

Hoogste prioriteit	Prioriteit	Geen Prioriteit
		1.1 Plannen en organiseren
		1.2 Voortgangsbewaking
		1.3 Resultaatgerichtheid
		2.1 Beïnvloedingsvermogen
2.2 Onderhandelen		
2.3 Organisationsensitiviteit		
2.4 Bestuursensitiviteit		
		3.1 Teamgericht leidinggeven
	3.2 Doelen stellen	
3.3 Samenwerken		
	4.1 Durf	
	4.2 Initiatief	

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan

Datum: 4 november 2010

Organisatie: Organisatie X

2. Onderzoeken van te ontwikkelen gedragselementen

Hieronder geven we een analyse van de items die horen bij de competenties die verder dienen te worden ontwikkeld. Daarbij geven we voor de elementen van deze competenties aan wat u zou kunnen doen om deze te versterken.

De competentie met de hoogste prioriteit voor ontwikkeling, is: 2.2 Onderhandelen

Te behouden gedragselementen. Uit analyse blijkt, dat u:

tegenstellingen en conflicten vaak bespreekbaar maakt in zowel uw eigen organisatie als in die van de opdrachtgever.

zich niet gemakkelijk oplossingen van anderen laat opdringen, maar juist zelf met alternatieven komt.

geregeld toetsbare afspraken maakt met opdrachtgevers, teamleiders en leveranciers.

het belang van de andere partij goed in het oog houdt tijdens een zakelijke overeenstemming.

Te ontwikkelen gedragselementen: Analyse geeft aan dat u:

meer zou mogen inspelen op weerstand en onzekerheid van een ander.

meer zou mogen onderhandelen bij meningsverschillen, totdat een oplossing is gevonden.

uw aanpak meer zou mogen aanpassen wanneer deze tijdens onderhandelingen niet vlot lijken te verlopen.

wanneer de situatie erom vraagt, uw onderhandelingsstijl meer zou mogen aanpassen.

DEMO

Naam: Competentie Scan & Plan
Datum: 4 november 2010
Organisatie: Organisatie X

De tweede competentie met hoogste prioriteit voor ontwikkeling, is: 2.3 Organisatiesensitiviteit

Te behouden gedragselementen. Uit analyse blijkt, dat u:

goed op de hoogte bent van waar de organisatie naar toe wil en hier ook goed op weet in te spelen.

vaak rekening houdt met de invloed van beslissingen op anderen in de organisatie.

zich voortdurend goed op de hoogte houdt van doelen en prioriteiten van andere projecten in de organisatie.

de haalbaarheid van zaken correct weet in te schatten, wanneer andere disciplines/afdelingen betrokken zijn.

Te ontwikkelen gedragselementen: Analyse geeft aan dat u:

bij de presentatie van plannen meer rekening zou moeten houden met de wijze waarop dit binnen de eigen organisatie kan worden ontvangen.

meer een gesprekspartner zou mogen zijn voor andere disciplines/organisatieonderdelen.

meer voor zou moeten zorgen dat andere afdelingen/disciplines een helder beeld hebben van het project.

meer zou moeten inspelen op machts- c.q. statusverschillen bij de betrokken organisaties en organisatieonderdelen.