

Opbouw van de overzichten

De overzichten gaan van algemeen naar gedetailleerd. Zo is het eerste overzicht het algemene overzicht wat de score van de centrale persoon (feedbackontvanger) uitzet tegen de score van alle anderen (feedbackgevers) op alle gemeten competenties. Elk volgend rapport overzicht geeft meer gedetailleerde informatie. Het laatste overzicht geeft uiteindelijk de scores op de gedragsvoorbeelden per competentie.

Niveaus van rapporteren

Er wordt op twee niveaus gerapporteerd;

1. Op competentie niveau
2. Op gedragsvoorbeeld niveau

Het belangrijkste niveau is het competentie niveau. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld; delegeren, communiceren en leidinggeven. Competenties worden vaak aan functies, taken of rollen gekoppeld binnen een organisatie.

Competenties worden gemeten aan de hand van gedragsvoorbeelden. Het zijn stellingen en uitspraken die specifiek gedrag omschrijven betreffende competenties. Gedragsvoorbeelden operationaliseren daarmee competenties. Dit is dan ook het tweede niveau. Gedragsvoorbeelden kunnen zowel positief als negatief omschreven stellingen c.q. uitspraken zijn. Hieronder ziet u een voorbeeld van twee gedragsvoorbeelden die beide doorzettingsvermogen in kaart brengen.

Gedragsvoorbeelden doorzettingsvermogen:

Zet taak door als het tegenvalt	<i>Positief geformuleerd</i>
Geeft snel op	<i>Negatief geformuleerd</i>

Een groep gedragsvoorbeelden operationaliseren gezamenlijk een competentie. Gedragvoorbeelden zijn helder om feedback op te geven. De feedbackontvanger kan hiermee handvatten aangereikt krijgen om gedrag aan te passen. Bijvoorbeeld door er bewust aan te denken in een situatie of door erop te trainen het betreffende gedrag aan of af te leren.

Inverse scores

In de vragenlijst wordt ervan uitgegaan dat een hoge score het betreffende gedrag vaak wordt getoond en bij een lage score visa versa. Dus als er hoog wordt gescoord op een positief geformuleerde gedragsvoorbeeld dan betekent dit dat dit positief is voor de gemeten competentie. Als negatief gedrag echter vaak wordt getoond en daarmee hoog scoort dan heeft dit een negatieve invloed op de gemeten competentie. Dus als er op "geeft snel op" uit het voorbeeld hoog wordt gescoord dan betekent dit dat het doorzettingsvermogen laag is. Als negatief geformuleerd gedrag niet vaak wordt getoond en daarmee laag gescoord dan is het juist positief voor de gemeten competentie.

In de rapportage wordt de score van negatief geformuleerde gedragsvoorbeelden daarom omgerekend; inverse weergegeven. Als in een vragenlijst met een vijfpuntsschaal gemiddeld een 5 wordt gegeven op een negatief geformuleerd gedragsvoorbeeld dan wordt in de rapportage een 1 weergegeven omdat het negatief is voor de competentie welke het betreffende gedragsvoorbeeld meet.

Als een gedragsvoorbeeld negatief geformuleerd is en de score daarmee inverse wordt weergegeven dan wordt achter het betreffende gedragsvoorbeeld "inverse" gezet en het gedragsvoorbeeld in blauw getoond. Zie voorbeeld hieronder.

Voorbeeld hoe inverse / niet inverse in de rapportage wordt getoond

Gedragsvoorbeeld
Zet taak door als het tegenvalt
Geeft snel op (<i>inverse</i>)

Gehanteerde schaal

Voor een uitgebreide schaal omschrijving kijk onder "Basisgegevens van de rapportage" op pagina 4. Hieronder ziet u een korte samenvatting van de gehanteerde schaal omschrijving op competentie niveau:

Score 5	Goed:	Competentie is een sterk punt; meer dan voldoende ontwikkeld.
Score 4	Voldoende:	Deze competentie wordt regelmatig getoond; wel is er nog ruimte voor verdere aanscherping.
Score 3	Matig:	Deze competentie wordt zo nu en dan getoond; er is zeker nog ruimte voor verdere ontwikkeling.
Score 2	Zwak:	Deze competentie is minder ontwikkeld; er zal een stevige investering nodig zijn om te ontwikkelen.
Score 1	Onvoldoende :	Deze competentie is nagenoeg niet ontwikkeld; er zal een zeer grote investering nodig zijn om te ontwikkelen.

Toelichting per overzicht

Algemeen overzicht

In het spindiagram ziet u alle gescoorde competenties in één figuur. U krijgt een totaal overzicht van hoe de centrale persoon heeft gescoord en hoe de ander(en) gescoord heeft (hebben). In het spindiagram kunt u goed zien of de centrale persoon hoger of lager scoort dan de ander(en). Grote verschillen (meer dan 1 punt verschil) zijn de moeite waard verder te analyseren bij 'Gedetailleerd overzicht per feedbackgever' of 'Overzicht per competentie'.

Gedetailleerd overzicht per feedbackgever

In het gedetailleerde overzicht zijn de scores weergegeven per competentie en per feedbackgever. U kunt ontdekken of er verschillen zijn tussen de scores van de centrale persoon, de collega's, direct leidinggevende, medewerkers, klanten of overige feedbackgevers.

Sterkte - zwakteanalyse

Op deze pagina ziet u de sterke en zwakke kanten in het dagelijks handelen van de feedbackontvanger, zoals de ander(en) de centrale persoon op dit moment ervaren. Bij sterktes treft u de 10 hoogst gescoorde gedragsvoorbeelden. Positief gedrag wordt daarmee vaak getoond en negatief gedrag (aangegeven met invers achter het gedragsvoorbeeld) weinig. Het levert een positieve bijdrage aan de competentie en het functioneren. Bij zwaktes treft u de 10 laagst gescoorde gedragsvoorbeelden. Het positieve gedrag wordt niet vaak getoond en het negatieve gedrag juist vaker. Hier liggen dus de potentiële ontwikkelpunten.

Overzicht per competentie

In dit overzicht vindt u per competentie alle informatie bij elkaar. Onder elkaar treft u aan: de definitie, de scores per feedbackgever en de scores per gedragsvoorbeeld. Helemaal rechts in de tabel komt u de kolom GAP tegen. De GAP geeft het verschil aan tussen de score van de centrale persoon en die van de ander(en). Scores kleiner dan -1 of groter +1 geven aan dat er een duidelijk verschil is tussen uw zelfbeeld en het beeld van de ander(en).

Persoonlijke opmerkingen

Bij het onderdeel persoonlijke opmerkingen staat de feedback die de feedbackgever(s) zelf aan de centrale persoon mee wil(len) geven aangaande aandachtspunten, positieve feedback en algemene opmerkingen.