

 **Performance IMPROVEMENT PLAN**

PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

Gegevens deelnemer

Naam B. Smit
Geboortedatum

Testgegevens

Reflector 360

Testdatum 3 december 2015
Testnummer 874653.1310771

Reflector Big Five Personality

Testdatum 11 februari 2016
Testnummer 888899.1328668

Disclaimer

Bij de interpretatie van dit rapport dient rekening gehouden te worden met de eigenschappen van het specifieke instrument. Het gebruik van deze rapportage en bijbehorend instrument is alleen toegestaan aan personen die naar het oordeel van PiCompany hiervoor over de juiste deskundigheid beschikken. PiCompany is niet aansprakelijk voor consequenties van oneigenlijk gebruik van deze rapportage, deze aansprakelijkheid ligt geheel bij de organisatie die het betreffende instrument inzet. Dit rapport is automatisch gegenereerd.

Inhoudsopgave

| | |
|-------------------------------|---|
| Inleiding | 4 |
| Algemene toelichting scores | 5 |
| Overzicht van uw scores | 6 |
| Suggesties voor vervolgacties | 8 |

Inleiding

Voor u ligt de rapportage van uw Performance Improvement Plan. Deze rapportage is opgesteld op basis van de vragen die uzelf en eventuele anderen hebben beantwoord over u en uw werk. De resultaten van de Reflector Big Five Personality vragenlijst en de Reflector 360 vragenlijst zijn in deze rapportage gecombineerd.

Hoe kunt u deze rapportage gebruiken?

In deze rapportage krijgt u informatie over hoe de competenties van uw huidige functie passen bij wie u bent en wat u kunt. De rapportage kan u helpen te kijken hoe u uw performance in uw huidige functie zou kunnen versterken. Toegevoegde waarde is dat in de Performance Improvement Plan rapportage informatie over uw huidige gedrag (Reflector 360) en uw talenten (Reflector Big Five Personality) worden gecombineerd. Op deze manier krijgt u goed zicht op: waar uw sterke en minder sterke punten liggen, wat competenties zijn waar u beter niet te veel energie in kunt steken en wat competenties zijn waar juist nog kansen voor u liggen wat betreft uw ontwikkeling. Deze Performance Improvement Plan rapportage geeft u dan ook zicht op uw mogelijkheden en biedt u handvatten ten behoeve van keuzes over uw verdere ontwikkeling in werk en loopbaan. Welke sterke punten van uzelf wilt u optimaal benutten en welke minder sterke punten wilt u juist verder gaan ontwikkelen? Waarin wilt u gaan investeren en waarin niet?

U kunt de rapportage gebruiken om zelf verdere stappen te ondernemen. Eventueel kunt u een afspraak maken met de HR-verantwoordelijke binnen uw organisatie of met uw leidinggevende, om een gesprek te voeren over de resultaten en eventuele volgende stappen. Ook kunt u de uitkomsten uiteraard bespreken met collega's die u goed kennen en met uw partner, vrienden of familieleden.

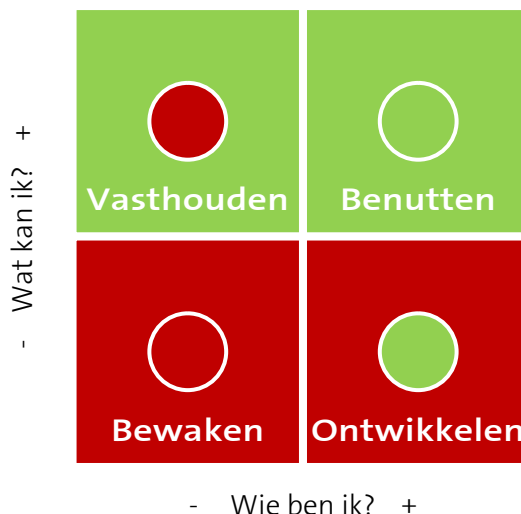
Welke competenties worden getoond in deze rapportage?

In deze rapportage worden alle competenties getoond die zowel onderdeel uitmaakten van uw (meest recent ingevulde) Reflector 360 vragenlijst als van uw (meest recente) Reflector Big Five Personality.

Algemene toelichting scores

Wie ben ik? geeft antwoord op de vraag hoe gemakkelijk u (gezien uw persoonlijkheid) nieuw gedrag voor die specifieke competentie kunt leren en al aanwezig gedrag verder kunt ontwikkelen. Uw scores op Wie ben ik? zijn gebaseerd op de rapportage van de Reflector Big Five Personality. De scores op Wat kan ik? geven antwoord op de vraag in hoeverre u het gedrag dat hoort bij een competentie, op dit moment in uw werk laat zien. Om welk gedrag het bij die competentie precies gaat, is uitgebreid beschreven in de Reflector 360 rapportage.

Door combinatie van Wie ben ik? en Wat kan ik? ontstaan de volgende vier kwadranten:



Benutten: U laat het gedrag van deze competentie goed zien in uw werk (Wat kan ik?) en deze competentie past goed bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Dit is dan ook één van uw sterke punten.



Ontwikkelen: U laat het gedrag van deze competentie minder goed zien in uw werk (Wat kan ik?), maar deze competentie past wel goed bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Daarom zult u deze competentie waarschijnlijk gemakkelijk kunnen laten zien of verder ontwikkelen



Vasthouden: U laat het gedrag van deze competentie goed zien in uw werk (Wat kan ik?), maar deze competentie past minder goed bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Dit betekent dat u deze competentie goed beheerst, maar dat het u waarschijnlijk veel energie zal kosten om deze competentie voortdurend te laten zien.



Bewaken: U laat het gedrag van deze competentie minder goed zien in uw werk (Wat kan ik?). Ook past deze competentie minder goed bij uw persoonlijkheid (Wie ben ik?). Dit vormt daarom een minder sterk punt.

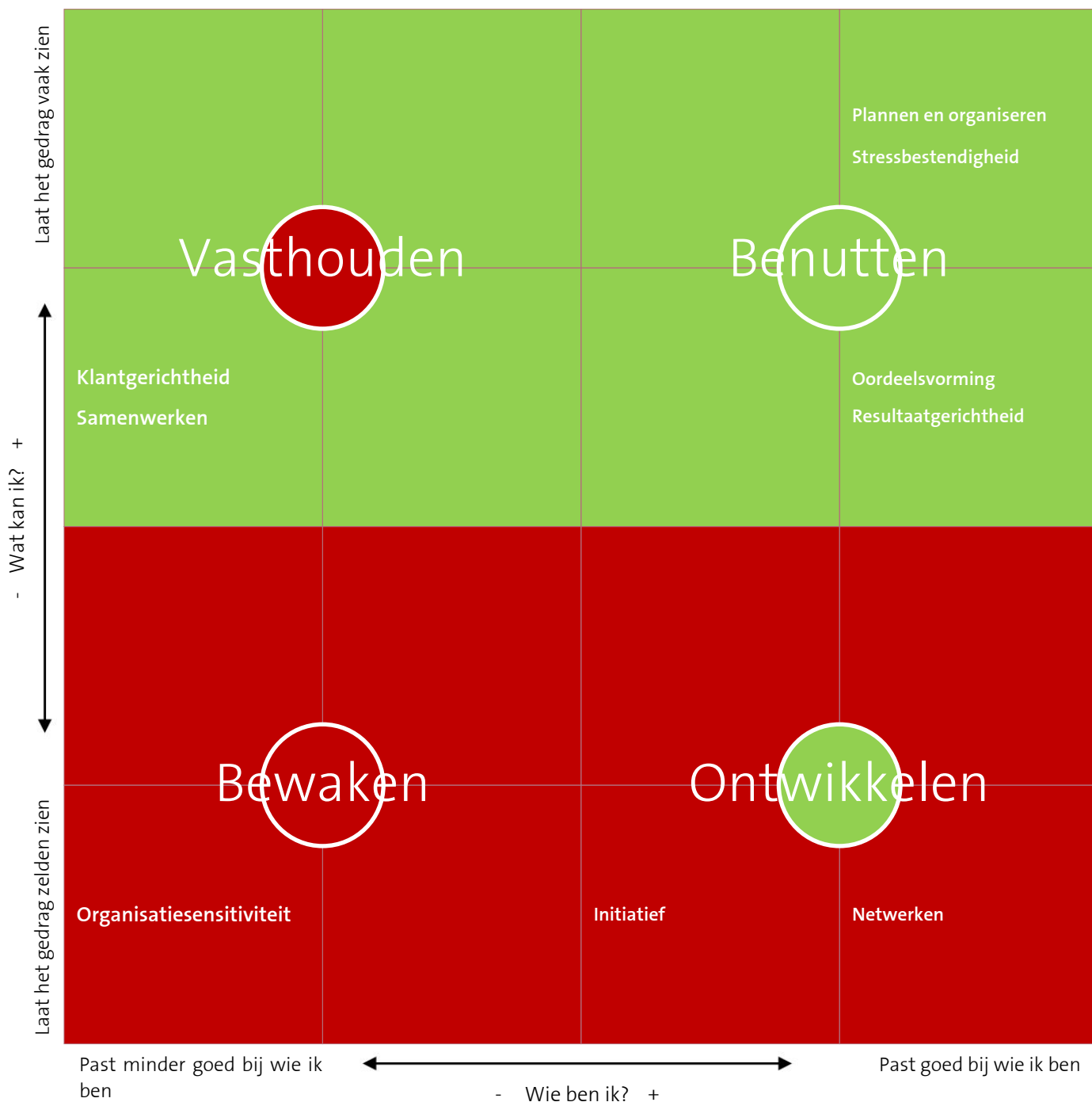
Uw score op Wie ben ik? en Wat kan ik? kan een groene (lichte) of rode (donkere) kleur hebben:

- Groen betekent: uw score op Wie ben ik?/Wat kan ik? past goed bij de competentie. Daarbij geldt: hoe verder naar de rechterkant het rondje of vierkantje staat, hoe beter passend.
- Rood betekent: uw score op Wie ben ik?/Wat kan ik? past niet zo goed bij de competentie. Daarbij geldt: hoe verder naar de linkerkant het rondje of vierkantje staat, hoe minder passend.

Voor meer gedetailleerde informatie over Wie ben ik? en Wat kan ik? zie de afzonderlijke rapportages van de Reflector Big Five Personality en de Reflector 360.

Overzicht van uw scores

In deze samenvatting ziet u in één oogopslag alle competenties die in de Reflector Big Five Personality (Wie ben ik?) en in de Reflector 360 (Wat kan ik?) bevraagd zijn. Elke competentie valt in één van de vier grote vlakken. Hoe beter een competentie past bij wie u bent, hoe verder deze aan de rechterkant staat. Hoe vaker u het gedrag van de competentie laat zien, hoe hoger deze competentie staat. Elk van de grote vlakken is ook weer opgedeeld in vier vlakken. Deze geven de precieze plaats van de competentie binnen het grote vlak weer. Op de pagina's die volgen, leest u voor elke competentie een nadere toelichting.



Overzicht van uw scores

Hieronder ziet u hoe uw persoonlijke scores op 'Wie ben ik?' en 'Wat kan ik?' leiden tot uw score per competentie. Een score van 50 of hoger op 'Wie ben ik?' betekent dat de aspecten van een competentie goed bij uw persoonlijkheid passen. Een score van 3,5 en hoger (op basis van de scores van anderen) op 'Wat kan ik?' betekent dat u deze competentie goed (vaak) laat zien in uw werk.

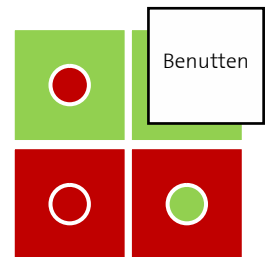
| Competentie | Wie ben ik? | Wat kan ik? | Uw score |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Plannen en organiseren | | | Benutten |
| Klantgerichtheid | | | Vasthouden |
| Netwerken | | | Ontwikkelen |
| Oordeelsvorming | | | Benutten |
| Organisatiesensitiviteit | | | Bewaken |
| Samenwerken | | | Vasthouden |
| Stressbestendigheid | | | Benutten |
| Initiatief | | | Ontwikkelen |
| Resultaatgerichtheid | | | Benutten |

Suggesties voor vervolgacties

Op basis van de scores kunt u gaan bepalen waar u uw prioriteiten ten aanzien van uw ontwikkeling wilt leggen. Hieronder ziet u hoe de competenties die belangrijk zijn in uw huidige functie, passen bij wie u bent en wat u kunt. De competenties zijn weergegeven per elk van de vier kwadranten. Wanneer er meerdere competenties binnen hetzelfde kwadrant vallen, worden de competenties getoond in volgorde van uw hoogste tot uw laagste scores voor dat kwadrant.

Te benutten competenties

Competenties die goed passen bij uw persoonlijkheid en die u daarnaast ook goed beheerst in de praktijk, vormen uw sterke punten (kwadrant 'Benutten'). Zet deze competentie(s) daarom in waar u kunt in uw loopbaan. Voor u geldt dit voor de competentie(s):



Plannen en organiseren



Plannen en organiseren Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te kunnen bereiken.

Stressbestendigheid



Stressbestendigheid Effectief blijven presteren onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspel.

Oordeelsvorming



Oordeelsvorming Op basis van beschikbare informatie juiste en realistische conclusies trekken.

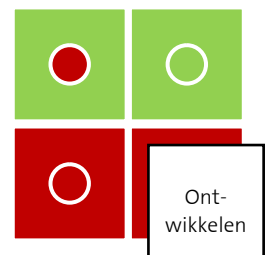
Resultaatgerichtheid



Resultaatgerichtheid Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.

Te ontwikkelen competenties

Competenties die u nog minder goed in de praktijk beheerst maar die wel goed passen bij uw persoonlijkheid, zult u relatief gemakkelijk kunnen ontwikkelen (kwadrant 'Ontwikkelen'). Raadpleeg de ontwikkeltips in de Reflector 360 rapportage om te lezen hoe u deze competentie kunt ontwikkelen. Voor u geldt dit voor de competentie(s):



Netwerken



Netwerken Het opbouwen van relaties en netwerken die van pas komen bij het realiseren van doelstellingen. Informele netwerken effectief aanwenden om zaken voor elkaar te krijgen.

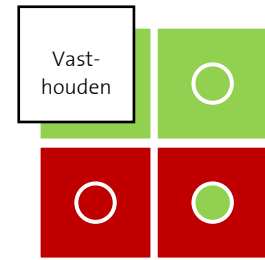
Initiatief



Initiatief Kansen signaleren en ernaar handelen. Liever uit zichzelf beginnen dan passief afwachten.

Vast te houden competenties

Competenties die u voldoende beheerst maar die minder goed passen bij uw persoonlijkheid, heeft u waarschijnlijk door ervaring in specifieke situaties leren beheersen (kwadrant 'Vasthouden'). In nieuwe situaties of omgevingen kan het u moeite kosten om deze competenties op hetzelfde niveau vast te houden. In het algemeen geldt dat u dit wel kunt, maar dat het u waarschijnlijk veel energie zal kosten om deze competentie vaak te laten zien. Doe daarom niet voortdurend een beroep op dit gedrag, maar wissel dit indien mogelijk af met ander gedrag. Voor u geldt dit voor de competentie(s):



Klantgerichtheid



Klantgerichtheid Onderzoeken van wensen en behoeften van de klant en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van klanten. Hoge prioriteit geven aan servicebereidheid en klanttevredenheid.

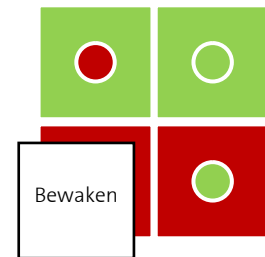
Samenwerken



Samenwerken Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer de samenwerking een onderwerp betreft dat niet direct van persoonlijk belang is.

Te bewaken competenties

Competenties die u minder goed beheerst en die ook niet zozeer bij uw persoonlijkheid passen, vormen uw minder sterke punten (kwadrant 'Bewaken'). Het ontwikkelen van deze competentie(s) zal u daarom veel tijd en energie kosten. Ook zal dit waarschijnlijk een aandachtspunt blijven. Hierbij heeft u de keuze om te proberen met veel inspanning de beheersing van het gedrag te ontwikkelen, of om u bijvoorbeeld te laten ondersteunen door anderen. In dit eerste geval: raadpleeg de ontwikkeltips in de Reflector 360. In het tweede geval: laat u bijvoorbeeld bijstaan door een collega die de competentie goed beheerst en verdeel taken. Voor u geldt dit voor de competentie(s):



Organisatiesensitiviteit



Organisatiesensitiviteit Onderkennen van invloed en gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op andere onderdelen van de organisatie; onderkennen van belangen van andere onderdelen van de eigen organisatie.