

Get to know yourself.

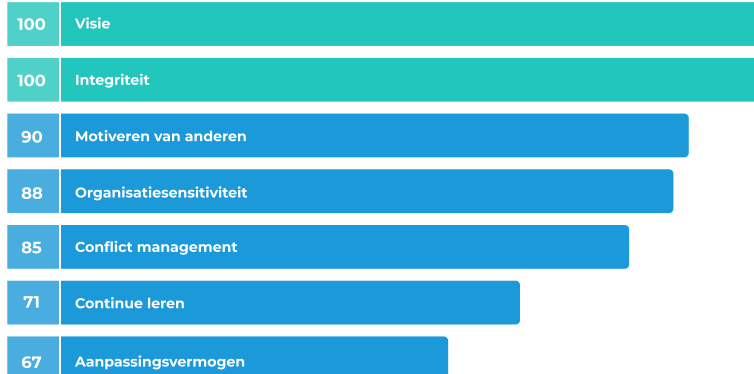
Visie



Assertiviteit

Zelfsturing

Werkwijze



Competentieanalyse

Basisrapport

Inhoud

Jouw competenties	2
Jouw competentieprofiel	6
Dit kun je verwachten van de uitgebreide resultaten	7
Meer inzichten dankzij de Persoonsfactor (P-factor)	9

VOORBEELD

Jouw competenties

Dit is je persoonlijke Competentieanalyse rapport.

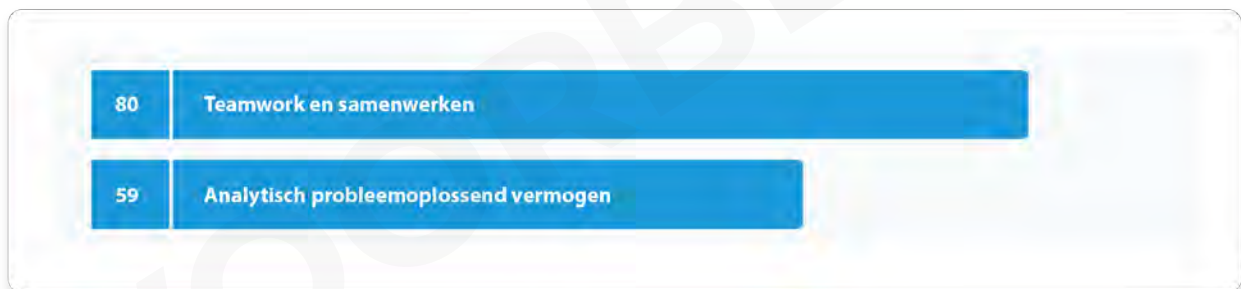
De resultaten geven je twee inzichten:

1. Je krijgt een duidelijke indruk van je persoonlijkheidskenmerken.
2. Je ziet in een competentieprofiel hoe jouw persoonlijkheidskenmerken in verband staan met de competenties die van belang zijn voor je (gewenste) functie.

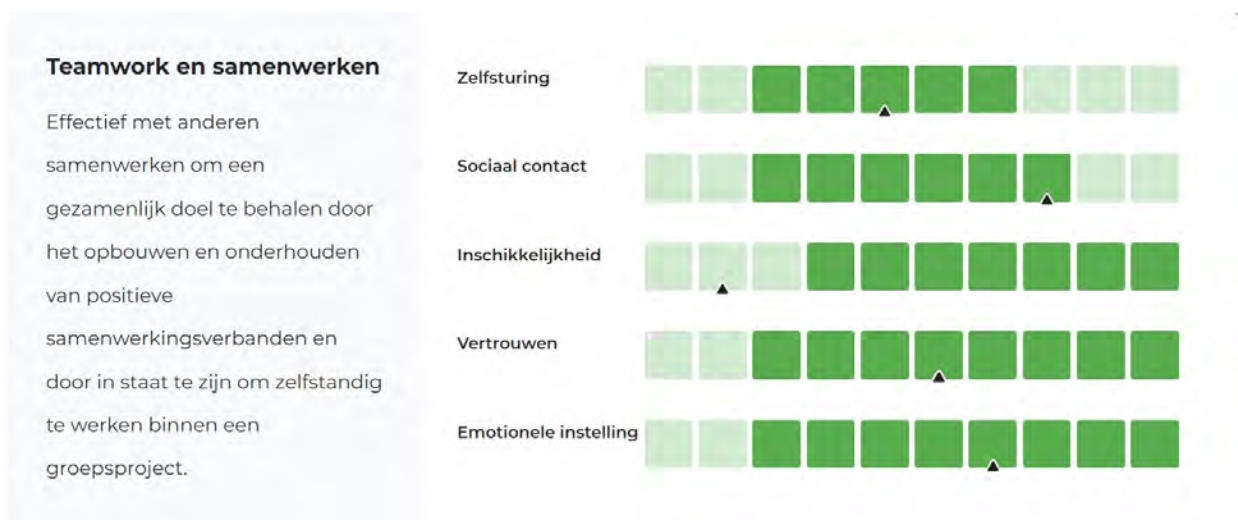
In het uitgebreide rapport (verkrijgbaar voor €19,95,-) leer je het meeste uit jouw talenten te halen. Daarnaast toont het rapport jouw score voor alle competenties. Ook vertellen we je hoe je competenties kunt verbeteren om zo de beste resultaten op de werkvloer te behalen.

Jouw competenties (het basisrapport)

In onderstaande afbeelding zie je de competentie waar je het hoogst op hebt gescoord en waar je het laagst op hebt gescoord. Een hoge score voor een competentie betekent dat je er een natuurlijke aanleg voor hebt. Een lage score wil zeggen dat er slechts een geringe natuurlijke aanleg is. Wil je deze competentie verbeteren dan zijn bepaalde ontwikkelactiviteiten nodig.



Hieronder zie je een gedetailleerde uitleg van de competentie waar je het hoogst op hebt gescoord. Je ziet de persoonlijkheidskenmerken die je hebt in relatie tot deze competentie.



Wat betekenen de groene vlakken bij de persoonlijkheidskenmerken?

In onderstaande afbeelding zie je de competentie waar je het hoogst op hebt gescoord en waar je het laagst op hebt gescoord. Een hoge score voor een competentie betekent dat je er een natuurlijke aanleg voor hebt. Een lage score wil zeggen dat er slechts een geringe natuurlijke aanleg is. Wil je deze competentie verbeteren dan zijn bepaalde ontwikkelactiviteiten nodig.

Het donkergroene vlak



Wanneer het pijltje in het donkergroene vlak staat, betekent dit dat jouw persoonlijkheidskenmerk een gunstige invloed heeft op de weergegeven competentie. Je natuurlijke aanleg draagt bij aan de competentie.

Jouw resultaat wordt daarbij vergeleken met een professionele controlegroep. Deze groep is erg goed in deze competentie. Zij hebben dezelfde vragenlijst ingevuld en hun antwoordpatroon komt overeen met het donkergroene vlak.

Het lichtgroene vlak



Wanneer het pijltje in het lichtgroene vlak staat, betekent dit dat jouw persoonlijkheidskenmerk een beperkende invloed heeft op de bijbehorende competentie. Staat het pijltje links van het donkergroene vlak dan betekent dit dat het persoonlijkheidskenmerk te weinig aanwezig is. Staat het pijltje rechts van het donkergroene vlak dan is het persoonlijkheidskenmerk te sterk aanwezig.

In beide gevallen draagt je natuurlijke aanleg niet bij aan het laten zien van deze competentie. Je zal meer moeite moeten doen om je kennis, ervaring en vaardigheden te ontwikkelen om deze competentie op een acceptabel niveau te laten zien.

Je competenties verder ontwikkelen

Met het basisrapport krijg je duidelijk zicht op je hoogst en laagst scorende competentie. In het uitgebreide rapport vind je jouw resultaten voor alle competenties. Bekijk deze en je zult merken dat je een aantal van deze competenties al ten volle benut. Sommige competenties behoeven juist nog verdere ontwikkeling. Daarvan zijn er een aantal die specifieke aandacht nodig hebben. Voor deze groep competenties geven we je ontwikkelactiviteiten. Zo ben je in staat deze vaardigheden te ontwikkelen en verbeter je jouw 'effectieve resultaat'.

Jouw competentieprofiel

In dit deel van het rapport leer je meer over je competentieprofiel. Een competentieprofiel is een verzameling competenties. Zij zijn van belang voor je huidige functie of de rol die je wilt gaan vervullen. Allereerst zie je welke competenties meetbaar zijn. Vervolgens tonen we jouw competentieprofiel en lichten we toe wat deze competenties betekenen.

Basis voor de competentieanalyse: de competentieset

Een competentie is een verzameling van specifieke gedragsvormen. Daarvan zijn er 38 die we meenemen bij een competentieanalyse. De 38 competenties zijn onderverdeeld in denkprocessen, werkprocessen en sociale processen. Dit alles bij elkaar vormt de basis voor de competentieanalyse. Met de zorgvuldig gekozen competentieset is het mogelijk voor de meeste rollen de verschillende voorwaarden voor het werk te omschrijven. Over het algemeen bestaat een competentieprofiel uit maximaal tien competenties.



Denkprocessen:

Persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op iemands gedachten. Denk bijvoorbeeld aan de diepgang van de gedachten of de manier waarop iemand bepaalde situaties met zijn gedachten benadert.



Werkprocessen:

Persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op de manier van werken. Denk bijvoorbeeld aan werktempo, de mate van structuur in je werk en tot op welke hoogte je veilig werkt. Het omvat ook kenmerken die te maken hebben met de behoefte aan vrijheid of de stabiliteit in de uitvoer van de werkzaamheden.



Sociale processen:

Persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op de interactie met de sociale omgeving. Denk bijvoorbeeld aan de behoefte aan sociaal contact, openheid en directheid richting anderen, maar ook het vermogen met anderen samen te werken, anderen te beïnvloeden of te sturen.

In de tabel hieronder, zie je de 38 competenties onderverdeeld in denkprocessen, werkprocessen en sociale processen.

<p>Denkprocessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Visie of Innovatie • Analytisch probleemoplossend vermogen of Besluitvaardigheid • Veranderingen initiëren en tot succes maken of Inschikkelijkheid • Beginselvastheid * • Business_insight * • Technisch inzicht *
<p>Werkprocessen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plannen en organiseren • Resultaatgerichtheid (sturend) of Resultaatgerichtheid (individueel) • Kwaliteitsgerichtheid of Continu verbeteren of Beleid, processen en procedures • Veiligheid • Klantgerichtheid of Servicegerichtheid • Integriteit * • Veerkracht • Continu leren *
<p>Sociale processen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork en samenwerken • Beïnvloeden en overtuigen of Overtuigingskracht (commercieel) • Managen van anderen of Teamleiderschap • Coachen en ontwikkelen van anderen • Motiveren van anderen • Organisatiesensitiviteit of Relatiebeheer • Onderhandelen of Conflictmanagement • Schriftelijke communicatie * • Presenteren * • Leiden van vergaderingen * of Actieve vergaderdeelname * • Respecteren van diversiteit *

Competenties met een asterix (*) zijn niet gekoppeld aan de persoonlijkheidskenmerken die we meten met deze analyse. Ze staan wel in het competentieprofiel om je zo een complete omschrijving van je rol te geven. Deze competenties kunnen van belang zijn voor je rol maar zijn niet gemeten in deze competentieanalyse. In een zogeheten 360 Graden Analyse worden deze competenties wel gemeten. Op dit moment is een dergelijke analyse nog niet beschikbaar bij uGrow.

Jouw competentieprofiel:

Grafisch Vormgever

Hieronder zie je een lijst van de competenties die jij van belang vond voor je (toekomstige) rol. De omschrijving staat naast elke competentie.

COMPETENTIE	PROCES	KENMERK
Innovatie	Denk	Op een verkennende manier gericht zijn op toekomstige innovaties en verbeteringen van de strategie, methodes, producten of diensten van een organisatie.
Analytisch probleemoplossend vermogen	Denk	Op een weloverwogen en systematische manier problemen kunnen oplossen door het analyseren van relevante informatie, oorzaken, mogelijke oplossingen en gevolgen.
Inschikkelijkheid	Denk	Ze passen zich makkelijk aan aan veranderende omstandigheden of manieren van werken door een flexibele houding aan te nemen, werkzaamheden te reorganiseren en prioriteiten te stellen wanneer veranderingen optreden.
Resultaatgerichtheid (individueel)	Werk	Concentreren zich op en moedigen zichzelf aan om resultaten te behalen ook als er sprake is van problemen, tegenslagen en afleiding. Zij zullen met weinig sturing en sterke betrokkenheid werken.
Continu verbeteren	Werk	Voortdurend op zoek naar nieuwe kansen en manieren om bestaande processen, systemen en methodes te verbeteren en om de betrouwbaarheid, kwaliteit en efficiëntie van de output en resultaten te verbeteren.

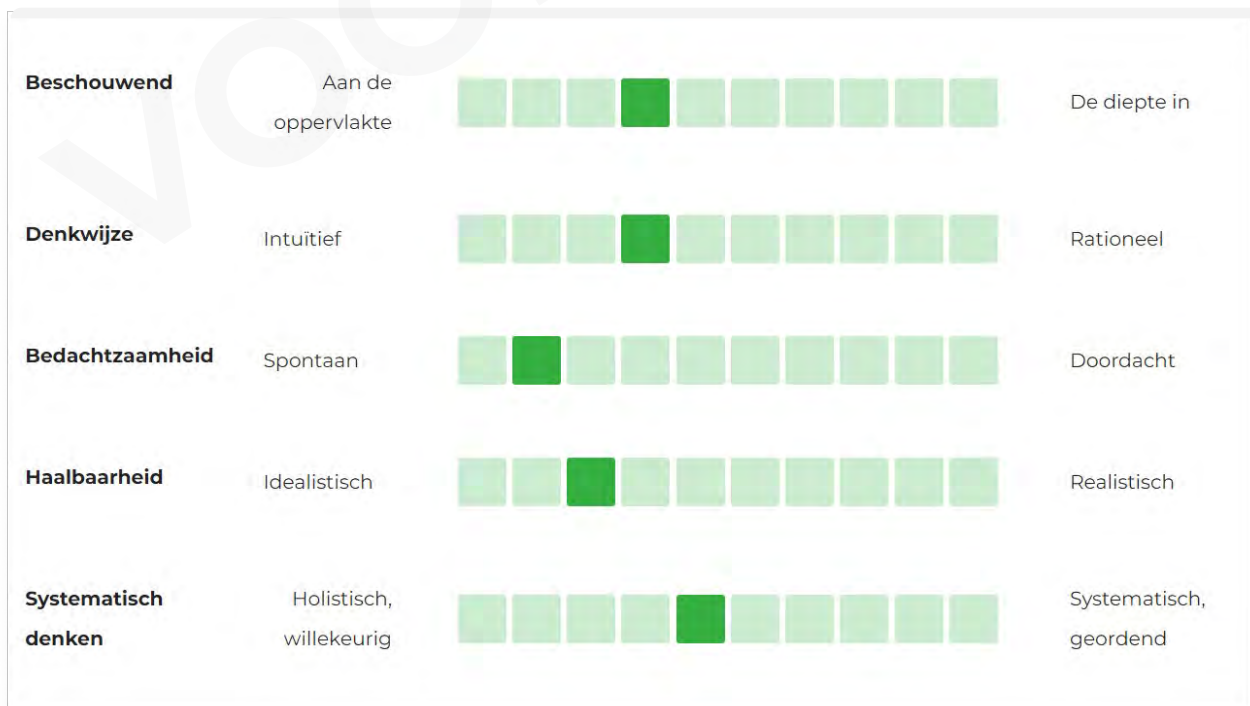
COMPETENTIE	PROCES	KENMERK
Servicegerichtheid	Werk	De behoefte hebben om klanten blij te maken, hun behoeftes te erkennen, deze te gebruiken en om consequent meer te doen dan van hen verwacht wordt om de klant zo tevreden mogelijk te maken.
Teamwork en samenwerken	Sociaal	Effectief met anderen samenwerken om een gezamenlijk doel te behalen door het opbouwen en onderhouden van positieve samenwerkingsverbanden en door in staat te zijn om zelfstandig te werken binnen een groepsproject.

Klaar om het uitgebreide rapport te bekijken?

Nu je een glimp opgevangen hebt van jouw basisresultaten nodigen we je uit om je competenties verder onder de loep te nemen. Leer hoe je het meeste uit jouw talenten haalt, hoe je andere competenties ontwikkelt en vervolgens de beste resultaten op de werkvloer behaalt.

Dit kun je verwachten van de uitgebreiden resultaten

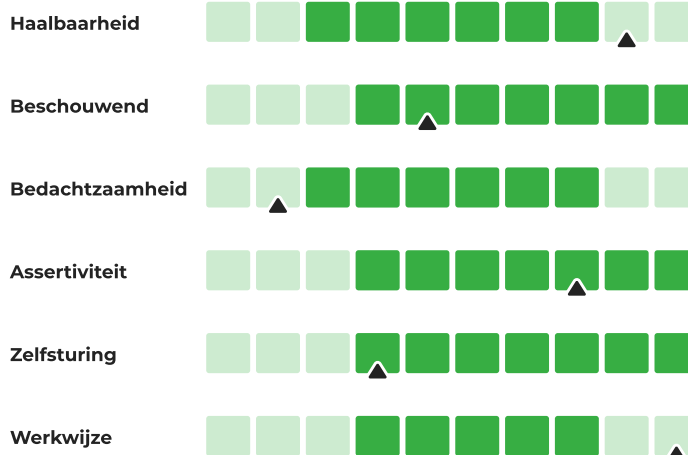
Denkprocessen



[Jouw persoonlijkheidskenmerken voor denk, werk en sociale processen.](#)

Visie

Afstand kunnen nemen van de dagelijkse gang van zaken en het kunnen ontwikkelen en uitdragen van een spierend toekomstbeeld voor de organisatie, het team, de diensten en/of producten.



Per competentie worden jouw resultaten weergegeven en vergeleken met een professionele normgroep.

Haalbaarheid

Je hebt een gemiddelde neiging om problemen te analyseren. Als gevolg hiervan, zal je bij het oplossen van problemen ook aandacht besteden aan de oorzaken en context ervan.

Aandachtspunt

Probeer jezelf te dwingen om de praktische haalbaarheid van je verbeteringen te testen. Je kunt dit doen door te kijken hoe deze verbeteringen kunnen helpen in het realiseren van het doel dat behaald moet worden. Je kunt ook de verbeteringen bespreken met je collega's en hen vragen hun praktische haalbaarheid te beoordelen.

Ordelijkheid van werken

Over het algemeen werk je niet op een gestructureerde en doordachte manier. Daardoor is het moeilijk om inzicht te verkrijgen in je manier van werken. Wanneer je de algehele kwaliteit van je werkzaamheden wilt verbeteren, zal je het moeilijk vinden om te bepalen of je aanpak efficiënt of succesvol is, of dat het verbeterd moet worden.

Aandachtspunt

Probeer je te realiseren dat het organiseren van je werk mogelijke verbeterpunten aan het licht kan brengen. Je kunt hieraan bijdragen door de uitvoering van je werkzaamheden te organiseren en het inzichtelijker te maken.

Elk ontwikkelpunt wordt uitgebreid toegelicht en voorzien van aandachtspunten.

Meer inzicht dankzij de Persoonsfactor (de P-factor)

De Competentieanalyse is onderdeel van een groter persoonlijk inzicht; de P-factor. Om inzicht te krijgen waar jij staat in je persoonlijke ontwikkeling, wat jij in huis hebt en hoe jij verder kan groeien, werkt uGrow met een unieke methodiek namelijk de Persoonsfactor, in het kort de P-factor. Door middel van deze P-factor ben je in staat diverse uitkomsten van verschillende assessments te koppelen tot één resultaat. Zo vorm je een compleet beeld van wie jij bent, hoe jij het meeste uit jezelf haalt en wat je nog kunt leren.

Als je de P-factor in een model giet, zie je het volgende.



Wat vertelt de afbeelding:

- Gedrag geeft de manier aan waarop iemand interactie heeft met zijn of haar omgeving. Dit wordt bepaald door drijfveren en competenties.
- Drijfveren zijn datgene wat een persoon aanzet zich te gedragen zoals hij of zij zich gedraagt.
- Competenties bestaan uit zowel aangeboren vaardigheden als aangeleerde vaardigheden.
- Aangeboren vaardigheden zijn potentiële talenten en persoonlijke karakteristieken van een persoon.
- Aangeleerde vaardigheden zijn kennis, ervaring en persoonlijke vaardigheden.
- Aangeleerde capaciteiten zijn kennis, ervaring en vaardigheden.
- Factoren van invloed zijn bijvoorbeeld: de bedrijfscultuur en bijbehorende ongeschreven wetten, collega's, werkwijze van het management, privé omstandigheden en zelfs triviale zaken als het weer.

Met de competentieanalyse krijg je inzicht in je persoonlijkheidskenmerken en competenties, het 'wat' van de P-factor. Met de andere uGrow analyses ontdek je andere onderdelen van de P-factor en blijf je jouw effectieve resultaat verbeteren.