



## Ontwikkeldiagnose Gericht en concreet verder ontwikkelen!

Een ontwikkelrapportage maakt de talenten van de medewerker op functieniveau inzichtelijk. Het rapport is bedoeld als katalysator in het gesprek tussen de kandidaat en de professional of leidinggevende. Op basis van objectief inzicht in talenten kunnen de juiste ontwikkelingstrajecten ingezet worden gericht op meerwaarde voor de kandidaat, het team en de organisatie.

### Profilizer® Methode

*Van individu tot totale organisatie, vergroten organisatie rendement*



#### Het ontwikkelrapport bestaat uit de volgende onderdelen:

- **Veerkracht;** hiermee wordt van de kandidaat inzichtelijk of zijn/haar energie op een productieve manier aanwendt.
- **Leerstijl;** op welke manier krijgt iemand de leerstof het liefst aangereikt. Is iemand meer theoretisch of juist praktisch ingesteld?
- **Totaaloverzicht competenties;** in één oogopslag worden de sterke en zwakke punten beschreven.
- **Uitwerking per competentie;** uitgedrukt in gewenst gedrag en de mate van ontwikkeling van de medewerker hierop. In het rapport wordt eenvoudig inzichtelijk gemaakt op welke onderdelen benut, verder ontwikkelt of geïntervenieerd dienen te worden. Afhankelijk van de hoogte van de score wordt de begeleidende tekst geformuleerd in: *aandachtspunten*, coaching on the job en *ontwikkelpunten*; gerichte, intensieve training.

#### Voordelen van het ontwikkelrapport:

- In 1 oogopslag een inzichtelijk overzicht voor het ontwikkelpad
- Concrete punten worden benoemd waar de kandidaat succesvol aan kan werken of een opleiding voor kan volgen
- Minder voorbereiding, sneller tot de kern komen in ontwikkelgesprekken

#### 4. Competencies Overview

The detail tables on the following pages provide specific information and advice related to the indicators associated with competencies identified as most important for fit and success in this job. This information is a guide to be used with other factors to create a development plan and a path to success in this particular job.

Below you can see a summary of the relative fit across these indicators.

Summary of the degree of fit for the behavioral indicators.

The below overview provides a perspective of the relative levels for the individual competencies that have been identified as the most important for success in the specific job. Your best scoring competency for this position is on top of this list. The detailed competencies in the following pages have a fixed order and can therefore deviate from the following list.

- Adaptiveness
- Spirit of Enterprise
- Building Trust
- Performance Motivation
- Independence
- Persuasiveness
- Conflict Management
- Delegation
- Detail Orientation

© L&D Support BV - 2008 - 2013

#### 3. Learning Style Profile

By predisposition and by experience (education, work, etc.) you acquire your own learning style. One person learns by doing, the second by thinking hard. Some people excel through their rational behavior; others easily jump into situations and manage to get themselves out of it just as easily. In this section, you will find an overview of your own specific learning style.\*

© L&D Support BV - 2008 - 2013

#### 4. Detailed Overview of Competencies For This Job

##### Cooperation

Actively contributes to a common result or to the solving of problems or conflicts. Even if the cooperation is not of any immediate particular personal interest.

Indicator	Description	%
Shares information and experience with fellow team members	Perhaps keeps the work to him/herself, but does exchange information with others	64.6
Works independently but is not a solist	Works independently, but can also cooperate reasonably	62.1
Shows interest in views of fellow team members	Shows a reasonable involvement in the points of view or perceptions of others	57.1
Promotes cooperation in a heterogeneous team	Still has some difficulty in sharing his/her own expertise with others	53.8
The action of an individual can affect the whole team	Is reasonably aware that his/her own action can affect the whole team	52.8

##### Environmental Awareness

Is well informed regarding social, political, or other environmental factors and applies this knowledge effectively in one's own function and/or organization.

Indicator	Description	%
Is open to new developments in the environment	Is open to new developments in the environment	75.4
Is oriented towards a wide area	Is oriented to a pretty wide environment	64.6
Is aware of own performance in relation to his/her surroundings	Is reasonably aware of his/her own functioning in relation to the environment	52.2
Actively seeks new developments for the benefit of own performance	Has little interest in new developments regarding his/her own functioning	48.7

© L&D Support BV - 2008 - 2013

### Een voorbeeld:

Voor de functie accountmanager is klantgerichtheid een belangrijke competentie. De beschrijving luidt:

*Laat zien vanuit het perspectief van de klant/gebruiker te denken en te handelen. Speelt in op wensen en problemen van klant/gebruiker.*

Voor deze competentie worden gedragsindicatoren beschreven waaronder:

*Neemt probleem/wens van klant serieus en blijft effectief. Luistert naar klant, maar blijft effectief.*

Voor deze gedragsindicatoren worden aandachts-, en/of ontwikkelpunten geformuleerd zoals:

*Leren luisteren, minder rechtstreeks/nuchter reageren.*

### Algemeen:

Dit product is een onderdeel van de Profilizer-Methode. Deze methode is een complete oplossing voor instroom, ontwikkeling, transitie, werkrelatie, groep en organisatievraagstukken. De basis hiervan is een beproefd online-talentmeetinstrument waarmee individuele of groepsrapportages worden gegenereerd. Dit meetinstrument is door L&D Support BV in eigen beheer ontwikkeld en succesvol ingezet bij diverse gerenommeerde organisaties.

Voor meer informatie over groepsoverzichten, selectie, loopbaan, re-integratie, relatie, en organisatievraagstukken, ga naar : [www.Profilizer.nl](http://www.Profilizer.nl)

The Profilizer Method is the Copyright © 2008-2015 of L&D Support BV. All rights reserved.