



Ontwikkelen door zelfbeoordeling

Weten welk gedrag belangrijk is

Goed zicht hebben op wat belangrijk is in je werk en hoe je je in verschillende situaties gedraagt, geeft je als medewerker handvatten om je werk goed te doen. En om jezelf te blijven verbeteren. Met behulp van die kennis kan een medewerker een betere bijdrage leveren in de eigen rol en zich ontwikkelen om ook in andere rollen bijdragen te kunnen leveren. De Reflector Self Appraisal helpt de medewerker om een beeld te krijgen van de betekenis van competenties voor het eigen functioneren.

Weten wat je doet

Om inzicht te krijgen in het eigen kunnen, is het goed om de medewerker zelf systematisch de competenties te laten beoordelen die van belang zijn voor zijn/haar rol of functie. Voor ieder van deze competenties geeft de medewerker vervolgens zelf aan in hoeverre hij het gewenste gedrag laat zien. Indien gewenst kan samen met de leidinggevende of coach worden besproken hoe vorm kan worden gegeven aan verdere ontwikkeling.

Vertrouwd raken met competenties

De Reflector Self Appraisal is een zelfbeoordelingsinstrument dat de ervaring met en het vertrouwen in het werken met competenties bevordert. Het helpt een medewerker om zich te oriënteren op het gedrag dat van belang is voor de eigen rol

of functie. Anders dan bij een 360 graden feedbackinstrument, waarbij juist de mening van de omgeving nadrukkelijk wordt betrokken, gaat het bij de Reflector Self Appraisal om het eigen beeld.

De Reflector Self Appraisal is dan ook met name bedoeld voor medewerkers die voor het eerst willen kennismaken met het beoordelen van competenties.

Vorbereiding op plannings- of ontwikkelgesprek

De Reflector Self Appraisal is een vrijwel onmisbaar instrument voor de eerste introductie van competentie management voor individuele medewerkers en leidinggevenden. Daarnaast is het een uitstekend instrument voor gevorderden die weinig tijd hebben, maar wel houvast zoeken voor een goed gesprek over competentie- of loopbaanontwikkeling. Dit zonder dat ook de mening van de omgeving daarbij verzameld hoeft te worden. De vragenlijst is ook bij uitstek geschikt voor de medewerker als 'quickscan' bij de voorbereiding op plannings- of ontwikkelgesprekken.

Reflectie op werkgedrag

De Reflector Self Appraisal verzamelt efficiënt een eerste oordeel van de medewerker zelf over competenties die van belang zijn voor diens werkgedrag.

Bijvoorbeeld: klantgerichtheid, leidinggeven, resultaatgerichtheid, inzet, ondernemerschap et cetera. De rapportage maakt inzichtelijk hoe de medewerker zelf aankijkt tegen de eigen mate van beheersing van de diverse competenties. Doordat concrete voorbeelden van gedrag worden gebruikt, biedt dit de basis voor een levendig feedbackgesprek over de rol van competenties en hun belang binnen de context van de werkplek en geeft het concrete input voor verdere ontwikkeling en coaching.

Heldere rapportage

Op basis van de gekozen competenties wordt een vragenlijst samengesteld over het werkgedrag. De uitkomsten van de vragenlijst worden direct zichtbaar op het scherm in de vorm van een overzichtelijk rapport dat direct kan worden afgedrukt. De rapportage bestaat uit de volgende onderdelen:

- **Inleiding:**
aanwijzingen voor gebruik van de rapportage.
- **Algemeen resultaatoverzicht:**
de persoonlijke scores per competentie.

- **Gedetailleerd resultaatoverzicht:**
de scores per gedragsvoorbeeld van de betreffende competentie.

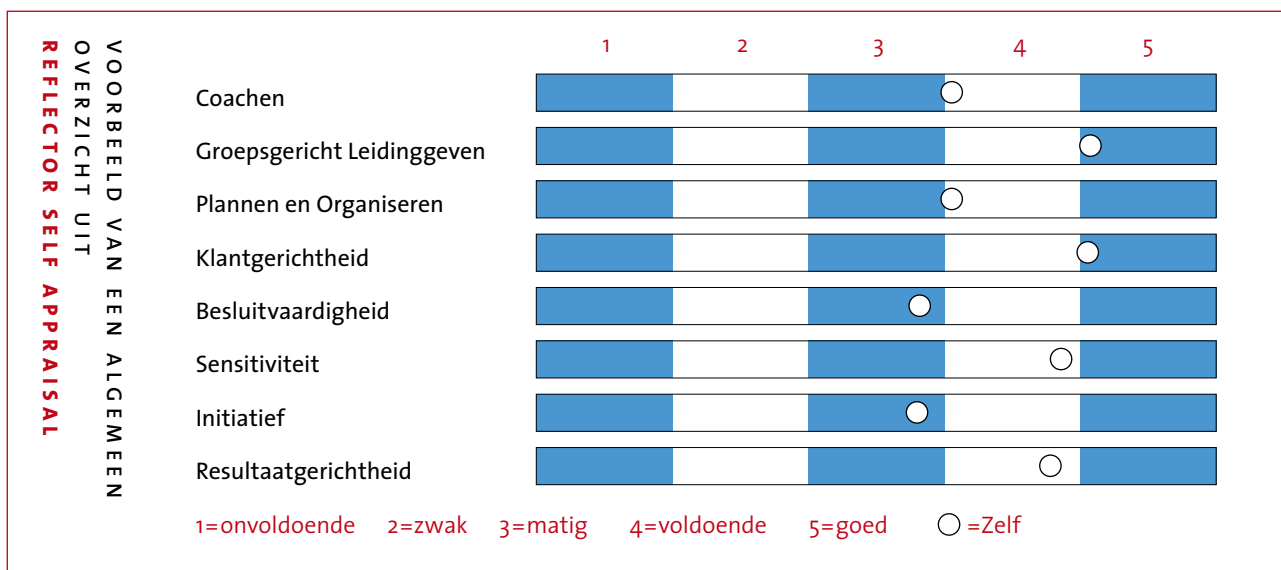
Ondersteuning bij afname en gebruik

De waarde van de Reflector Self Appraisal staat of valt bij een goede inbedding en follow-up. PiCompany ondersteunt organisaties bij het realiseren van een passende infrastructuur rond Reflector Self Appraisal.

Dit betekent onder andere het trainen in:

- het geven van voorlichting over het instrument;
- het houden van feedbackgesprekken;
- het coachen van medewerkers op basis van de Reflector Self Appraisal-resultaten.

Daarnaast leveren wij hulpmiddelen (handboeken, gespreksmodellen, et cetera) rond Reflector Self Appraisal om de leidinggevende zo goed mogelijk te ondersteunen bij de dagelijkse coaching van mensen. Wij streven ernaar dat organisaties zo snel mogelijk zelfstandig aan de slag kunnen met onze instrumenten.



PiCompany verbindt de ambitie van uw organisatie aan de prestaties van uw medewerkers. Wij bieden oplossingen op het gebied van performance management, leiderschap, competentie-ontwikkeling en selectie.