



VOORBEELD RAPPORT

Behavioral Performance Levels Nulmeting

Naam: Test Rapport
Rol: Rolnaam/Functie
Rolniveau: Senioriteitsniveau

Uitgevoerd door

maatwerkHRM
met aandacht naar resultaat

Voorwoord *(aan te passen naar wens)*

Onlangs heb je een vragenlijst ingevuld met daarin stellingen die een beeld geven van hoe jij er op dit moment voorstaat als het gaat om de Behavioural Performance Levels (BPL) vastgesteld voor jouw rol binnen de organisatie.

Behavioural Performance Levels zijn gedragscriteria waar je als medewerker aan dient te voldoen. Er zijn een aantal BPL waar iedere medewerker binnen de organisatie aan dient te voldoen en een aantal die specifiek relevant zijn voor jouw rol.

De resultaten uit deze vragenlijst zijn geanalyseerd en in dit rapport uitgewerkt. In dit rapport kun je onder andere vinden:

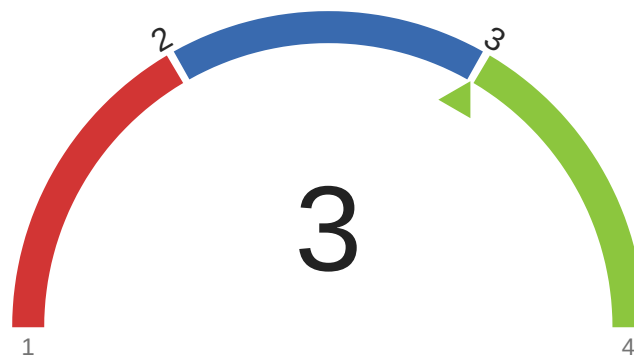
- op welke Behavioural Performance Levels er gemeten wordt
- op welk niveau je per BPL op dit moment zit
- op welk niveau je per BPL dient te zitten op basis van jouw rol

In het rapport lees je dus wat er per BPL van jou verwacht wordt, wat deze BPL inhouden en wat je zou kunnen doen om op het gewenste BPL-niveau te komen.

Dit rapport kan gebruikt worden als nulmeting. Dit betekent dat je op een later moment opnieuw kan bekijken op welk BPL-niveaus je zit en zo kan zien of je gegroeid bent binnen deze niveaus ten opzichte van deze nulmeting.

Met jouw leidinggevende bespreek je de resultaten en stel je het ontwikkelplan samen.

voorbeeld BPL - Initiatief



Jouw niveau als [functie]:

Gewenste niveau voor [functie] [niveau1]: 2

Gewenste niveau voor [functie] [niveau2]: 3

Gewenste niveau voor [functie] [niveau3]: 4

De BPL initiatief geeft een inzicht in de mate waarin jij proactief kansen zoekt en uit eigen beweging actie onderneemt.

Gedragscriteria die horen bij deze BPL zijn het hebben van een proactieve instelling, doortastend optreden en kansen zoeken en benutten.

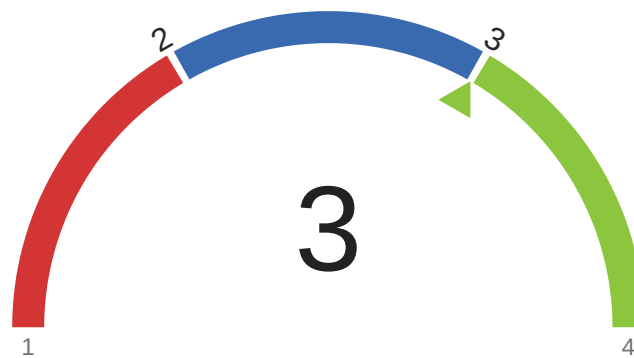
Een medewerker op *niveau 1* moet nog aangemoedigd worden in het zoeken naar nieuwe kansen, herkent kansen niet of laat ze voorbij gaan, maar spant zich wel in wanneer dat gevraagd wordt.

Een medewerker op *niveau 4* zoekt proactief en doelgericht naar kansen en weet de waarde hiervan voor de organisatie in te schatten. Deze medewerkers zien wat er gedaan moet worden en ondernemen hierop acties. Ze gaan zeer doortastend te werk.

Indien je nog niet op het gewenste BPL niveau zit voor jouw rol zijn er nog een aantal ontwikkelmogelijkheden door middel van trainingen en workshops:

- de training 'Adviesvaardigheid'
- de training 'Plannen en organiseren';
- de training 'Effectief samenwerken in teams';
- de workshop 'Overtuigingskracht'

Voorbeeld BPL - Gedrevenheid



De BPL gedrevenheid geeft een beeld van de mate waarin jij inzicht hebt in je eigen motivatie, sterktes en zwaktes. Belangrijk hierbij is ook of je op basis hiervan acties onderneemt om je eigen kennis, vaardigheden en competenties te vergroten/verbeteren en zodoende ook beter te gaan presteren.

Gedragscriteria die hierbij horen zijn feedback kunnen ontvangen, zelfreflectie bezitten en ontwikkelingsgericht zijn.

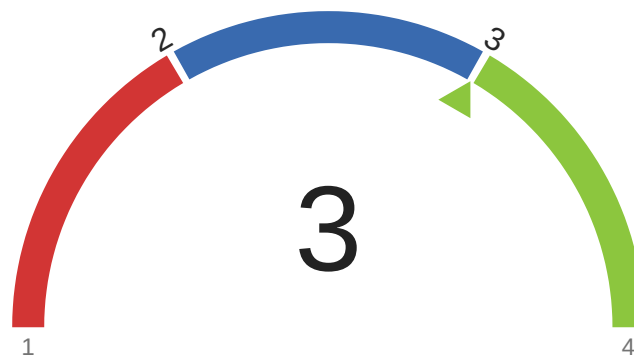
Een medewerker op *niveau 1* is, onder begeleiding, in staat tot zelfreflectie. Deze medewerkers zijn bereid zichzelf te ontwikkelen, maar moeten nog aangestuurd worden in te nemen acties om de kennis of vaardigheden te verbeteren. Ze kunnen feedback ontvangen.

Een medewerker op *niveau 4* neemt verantwoordelijkheid voor het eigen functioneren en ontwikkelen, wil graag leren en groeien en past actief zelfreflectie toe om het eigen functioneren continu te verbeteren. Ook vragen deze medewerkers actief om feedback en ze zetten dit constructief om in acties.

Indien je nog niet op het gewenste BPL niveau zit voor jouw rol zijn er nog een aantal ontwikkelmogelijkheden door middel van trainingen en workshops:

- voorbeeld 1
- voorbeeld 2

Voorbeeld BPL - Kwaliteitszin



De BPL kwaliteitszin geeft een beeld van de mate waarin jij eisen stelt aan de kwaliteit van werkzaamheden, producten en diensten en daarna handelt.

Gedragscriteria die hierbij horen zijn zorgvuldig kunnen werken, aandacht voor details hebben en kunnen reflecteren.

Een medewerker op *niveau 1* heeft nog sturing nodig om de kwaliteit van het werk in het oog te houden.

Een medewerker op *niveau 4* stelt hoge eisen aan kwaliteit. De geleverde kwaliteit is goed, ook bij druk of tegenslag. Deze medewerkers werken foutloos en werken actief mee aan de kwaliteitsverbetering van werkzaamheden.

Indien je nog niet op het gewenste BPL niveau zit voor jouw rol zijn er nog een aantal ontwikkelmogelijkheden door middel van trainingen en workshops:

- voorbeeld 1
- voorbeeld 2

maatwerk HRM

met aandacht naar resultaat

Een competentiemeting is maatwerk en afgestemd op de behoeften van een organisatie. Dit rapport dient enkel ter illustratie van de mogelijkheden.

Wil jij meer weten over maatwerk onderzoeken voor jouw medewerkers? Op basis van jouw doel stellen wij de juiste vragen. We maken hierbij gebruik van gespecialiseerde onderzoeksoftware om veiligheid van data te waarborgen en personalisatie toe te passen. Herkenbaarheid en veiligheid verhogen namelijk de respons.

Meer weten? We helpen je graag.

Team maatwerk HRM

T: 085-222 04 77

E: info@maatwerkhrm.nl

www.maatwerkHRM.nl