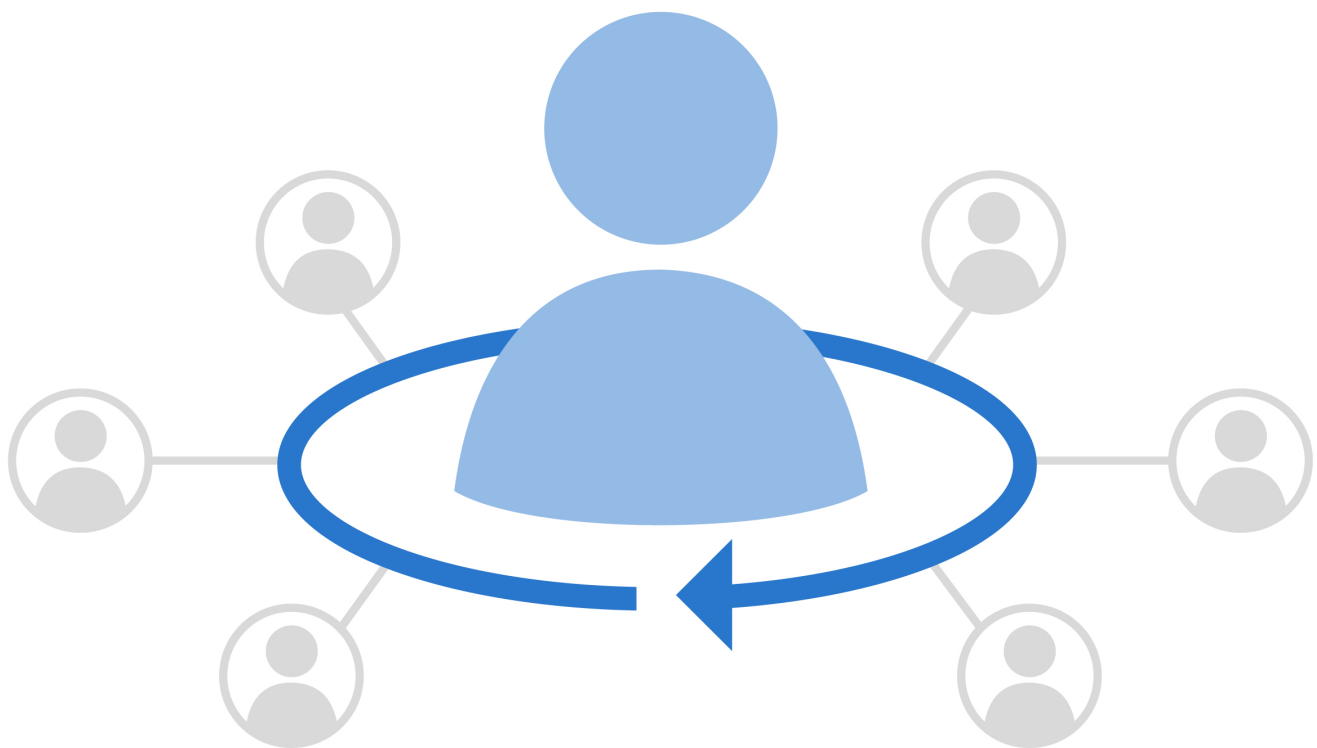


360 GRADEN FEEDBACK

Jouw competenties centraal



Naam: Anna Visser
Datum: 18 mei 2017

360 graden feedback

Naam: Anna Visser

Datum: 18 mei 2017

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Over gedrag en de 360 graden feedback.....	4
3. Totaalresultaten.....	5
4. Overzicht scores per competentie.....	7
5. Overschatting-/onderschattinganalyse.....	12
6. Sterkte-/aandachtspuntenanalyse.....	13
7. Tot slot.....	14

1 Inleiding

Voor je ligt jouw persoonlijke uitslag van de 360° feedback, ingevuld door jouw (werk)omgeving en mogelijk ook door jezelf. Deze uitslag geeft je inzicht in de beleving van jouw (werk)omgeving van jouw functioneren en is bedoeld om je te ondersteunen en je in staat te stellen jouw professionele ontwikkeling te regisseren.

In het kader van jouw functie is er aan verschillende feedbackgroepen gevraagd om je te beoordelen op de voor jou relevante competenties. Hieronder tref je een overzicht aan van de verschillende feedbackgroepen, het aantal invullers per feedbackgroep en een overzicht van de competenties waar je op beoordeeld bent.

Collega's: 3 personen

Klanten: 1 persoon

Leidinggevende: 1 persoon

Overzicht van uw persoonlijke competenties

- Probleemoplossend vermogen - niveau 3
- Commercieel vermogen - niveau 2
- Flexibiliteit - niveau 4
- Zelfstandigheid - niveau 3
- Samenwerken - niveau 3

Jouw persoonlijke uitslag start met een totaaloverzicht van alle competenties die voor jou relevant zijn met daarbij jouw eigen persoonlijke score. Dit overzicht tref je alleen aan als je jezelf ook hebt beoordeeld. In de gehele rapportage staat de kleur blauw voor jouw eigen score. Het schematische overzicht onder jouw eigen scores laat je in één oogopslag zien hoe je jezelf hebt beoordeeld ten opzichte van de gemiddelde score van jouw feedbackgevers.

De scores op de verschillende competenties worden toegelicht aan de hand van de onderliggende stellingen. In dit overzicht kun je per stelling jouw score (indien ingevuld) en de gemiddelde score van de feedbackgroepen direct aflezen.

Tot slot hebben wij jouw feedbackgevers gevraagd of zij de totstandkoming van de gegeven score willen onderbouwen met een persoonlijke toelichting. Als jouw feedbackgevers hier iets hebben ingevuld, staat de toelichting onderaan de pagina bij de betreffende competentie. In principe is de toelichting anoniem en niet te herleiden naar individuen. Echter wanneer je bij een feedbackgroep maar één invuller hebt gedefinieerd, is de identiteit van het individu uiteraard herleidbaar.

Wij gaan er vanuit dat deze feedback jouw ontwikkeling een mooie impuls zal geven. Als afsluiting van de rapportage geven wij nog een beknopte samenvatting over hoe je een vervolg kan geven aan de resultaten van dit rapport.

Veel succes!

2 Over gedrag en de 360 graden feedback

De 360 graden feedback tool is een digitale vragenlijst die Anna als mens en als professional in beeld brengt. De DilemmaMethode wordt hierbij als uitgangspunt genomen.

Over gedrag

De 360 graden feedback tool gaat over gedrag. Over een deel van dit gedrag kunnen wij bewust regie voeren, een ander deel van dit gedrag komt onbewust tot stand. Een deel van ons gedrag komt voort uit onze persoonlijkheid en een ander deel wordt gestuurd door onze omgeving. Het helpt wanneer gedrag stapsgewijs kan worden uitgelegd op een begrijpelijke manier, waarbij ook de samenhang van de onderliggende drijfveren van gedrag worden toegelicht. In de DilemmaMethode worden hiervoor het hoofd, het hart, de raderen en de benen gebruikt.



Hoofd - Regie voeren

Regie voeren over onszelf en onze (werk)situatie doen we vanuit ons hoofd. We maken (al dan niet bewust) keuzes, nemen verschillende rollen aan, laten ons leiden door persoonlijke belangen en streven doelen na. De manier waarop we regie voeren wordt bepaald door onze kennis, vaardigheden en capaciteiten. Dit is geen onderdeel van de 360 graden feedback tool.



Hart - Intrinsieke motivatie

Door ons hart worden we ergens toe gedreven. Het weerspiegelt waar we blij van worden, wat ons energie geeft en waar we ons op willen richten. Tegelijkertijd weerspiegelt het ook wat weerstand of tegenzin oproept, waar we geen energie van krijgen en wat wij het liefst willen vermijden. Dit wordt ook wel intrinsieke motivatie genoemd. Dit is geen onderdeel van de 360 graden feedback tool.



Raderen - Inzetbaarheid

Welke vaardigheden en competenties wij inzetten, wordt bepaald door onze inzetbaarheid. Daarbij putten we uit wat we kunnen, uit wat we hebben geleerd en waar ten aanzien van taken en activiteiten onze voorkeuren liggen. In deze rapportage worden jouw competenties teruggekoppeld aan de hand van het beeld dat jij zelf hebt van deze competenties, en het beeld dat jouw (werk)omgeving hiervan heeft.



Benen - Mentale balans

De situatie waarin we ons op dit moment bevinden, en hoe wij ons daarbij voelen, bepaalt hoe we keuzes maken en waar we onze prioriteiten leggen. We staan anders in het leven wanneer we weinig zorgen hebben, energiek zijn en zelfvertrouwen hebben dan wanneer we stress, veel verplichtingen en zorgen ervaren. De balans tussen draagkracht en draaglast bepaalt in hoeverre we open staan om nieuwe ervaringen toe te laten en aangeleerd gedrag te vertonen. Dit is geen onderdeel van de 360 graden feedback tool.

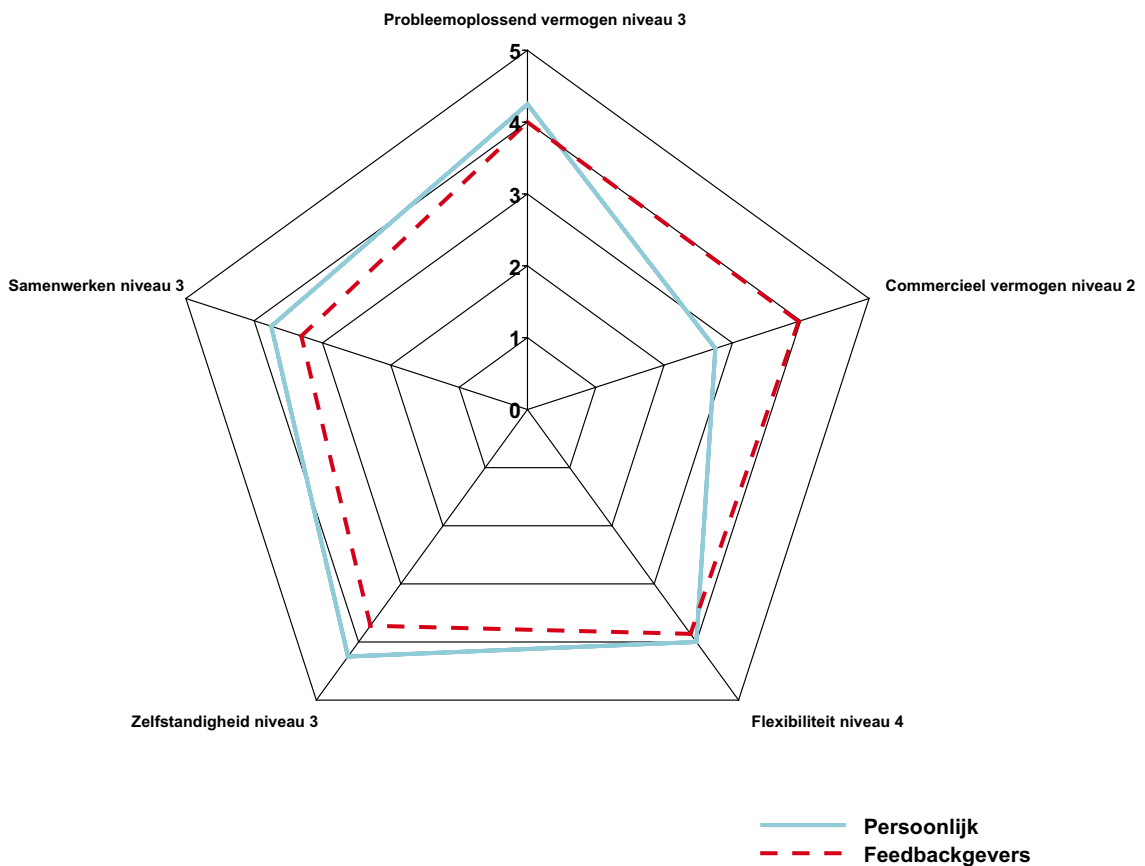
3 Totaalresultaten

De rapportage start met een samenvatting van de totaalresultaten in verschillende grafische weergaven. Je kunt in één oogopslag zien hoe je jezelf hebt beoordeeld ten opzichte van de voor jou relevante feedbackgroepen.

Spindiagram

Hieronder tref je een weergave aan van de totaalresultaten in de vorm van een spindiagram. De doorgetrokken lijn geeft jouw eigen beeld per competentie aan. De stippellijn geeft per competentie het beeld weer dat de feedbackgevers van je hebben.

Indien beiden op de dezelfde score zitten, betekent dit dat het beeld van jou en het beeld van de feedbackgevers gelijk aan elkaar zijn. Indien er een verschil is tussen jouw score en de score van de feedbackgevers, heb je een ander beeld van jouw gedrag met betrekking tot de competentie dan de feedbackgevers. De individuele scores van de feedbackgevers zijn samengenomen en gemiddeld tot één score.



Figuur: spindiagram

360 graden feedback

Naam: Anna Visser

Datum: 18 mei 2017

Tabel totaalscore

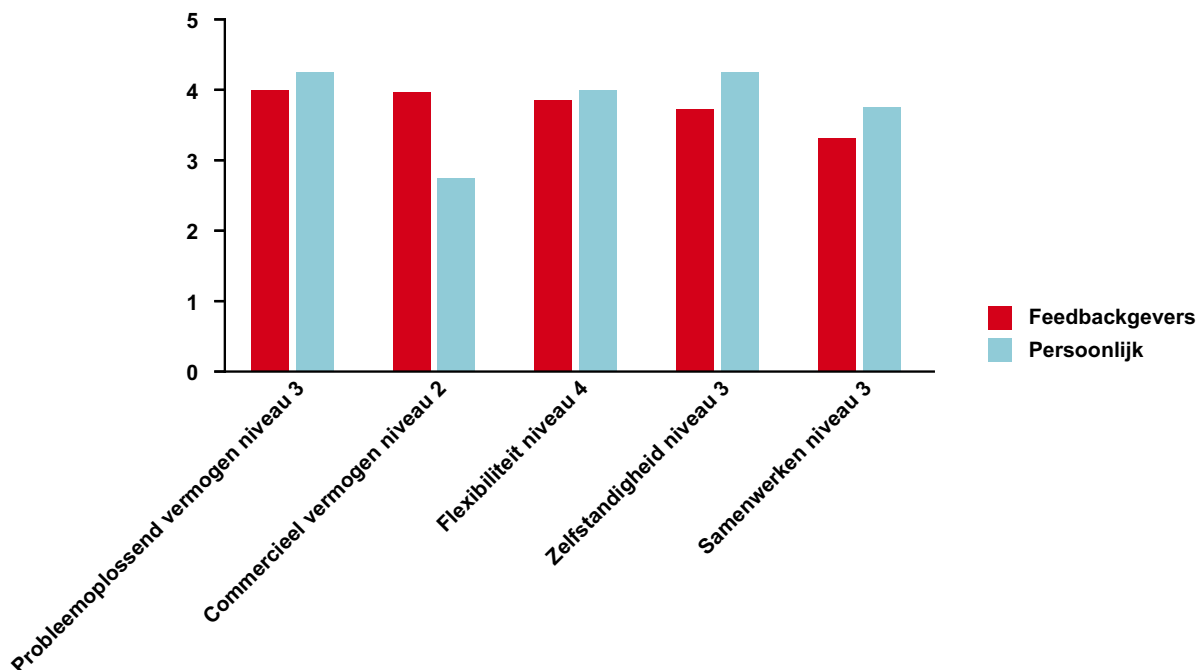
In de onderstaande tabel kun je een vergelijking maken tussen jouw eigen score per competentie en de gemiddelde score van de feedbackgroepen.

Competentie	Persoonlijk	Feedbackgevers
Probleemoplossend vermogen niveau 3	4,25	4,00
Commercieel vermogen niveau 2	2,75	3,97
Flexibiliteit niveau 4	4,00	3,86
Zelfstandigheid niveau 3	4,25	3,72
Samenwerken niveau 3	3,75	3,31

Figuur: eigen scores en gemiddelde scores feedbackgevers

Feedbackschema

In het onderstaande schema tref je per competentie jouw eigen score aan naast de gemiddelde score van de feedbackgroepen. Je kunt per competentie controleren of jouw eigen beeld aansluit bij het gemiddelde beeld van de feedbackgroepen.



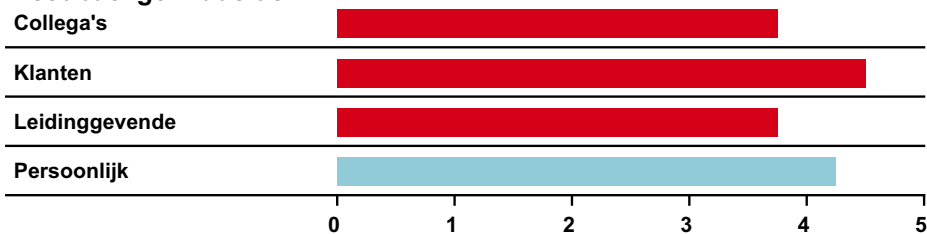
Figuur: eigen scores en gemiddelde scores feedbackgevers

4 Overzicht scores per competentie

In dit hoofdstuk wordt er per competentie dieper in gegaan op de feedbackgemiddelden van de verschillende feedbackgroepen. Je kunt per competentie een vergelijking maken tussen jouw eigen beeld en het beeld van de verschillende feedbackgroepen. Per competentie tref je eerst een schematische weergave aan van de verschillende beoordelingen per feedbackgroep. In de tabel eronder tref je de stellingen aan die aan jou en jouw feedbackgevers zijn voorgelegd. Je kunt per stelling en per feedbackgroep zien wat de gemiddelde score is. Tot slot hebben wij de feedbackgevers de mogelijkheid gegeven om nog een persoonlijke toelichting te geven per competentie.

4.1 Competentie Probleemoplossend vermogen niveau 3

Feedbackgemiddelden



Gemiddelde resultaten per stelling

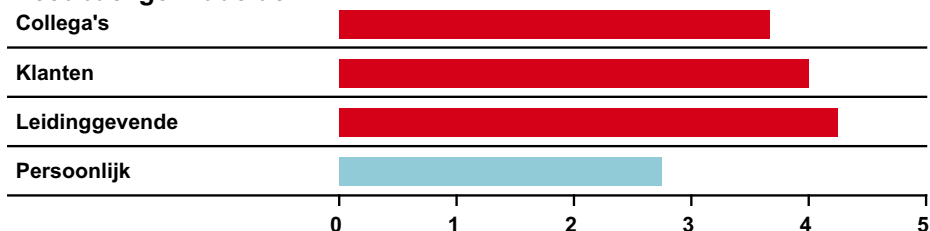
Stelling	Collega's	Klanten	Leidinggevende	Persoonlijk
Betrekt ideeën uit verschillende disciplines bij oplossingen en geeft meerdere oplossingsrichtingen.	4,33	5,00	4,00	4,00
Ondersteunt anderen bij het in kaart brengen van een probleem en het leggen van verbanden, geeft bijvoorbeeld tips voor het verzamelen van informatie.	4,00	4,00	3,00	4,00
Bespreekt mogelijke oplossingen voor een probleem met anderen en staat open voor suggesties.	3,33	5,00	4,00	5,00
Geeft een inschatting van de afbreukrisico's ten aanzien van diverse oplossingsrichtingen.	3,33	4,00	4,00	4,00
Gemiddeld	3,75	4,50	3,75	4,25

Toelichting feedbackgevers competentie: Probleemoplossend vermogen niveau 3

Feedbackgevers	Toelichting
Collega's	-
Klanten	-
Leidinggevende	-

4.2 Competentie Commercieel vermogen niveau 2

Feedbackgemiddelden



Gemiddelde resultaten per stelling

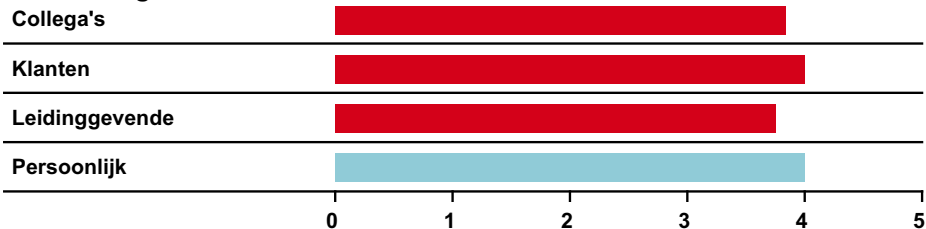
Stelling	Collega's	Klanten	Leidinggevende	Persoonlijk
Vernieuwt een bestaand product/dienst wanneer de markt daarom vraagt.	3,67	4,00	4,00	3,00
Spreekt potentiële klanten zodanig aan dat er kansen worden gecreëerd.	3,67	4,00	4,00	3,00
Kent de ontwikkelingen en wensen van de eigen klantrelaties en legt dit vast.	3,67	4,00	4,00	2,00
Weet een succesvolle en langdurige relatie op te bouwen met klanten.	3,67	4,00	5,00	3,00
Gemiddeld	3,67	4,00	4,25	2,75

Toelichting feedbackgevers competentie: Commercieel vermogen niveau 2

Feedbackgevers	Toelichting
Collega's	-
Klanten	De afgelopen jaren hebben wij een goede relatie opgebouwd en weet je altijd wat onze organisatie nodig heeft. Je denkt goed met ons mee en komt altijd met de juiste oplossing.
Leidinggevende	De afgelopen periode heb jij jezelf sterk ontwikkeld op commercieel gebied. Ik zie hier nog steeds een stijgende lijn in!

4.3 Competentie Flexibiliteit niveau 4

Feedbackgemiddelden



Gemiddelde resultaten per stelling

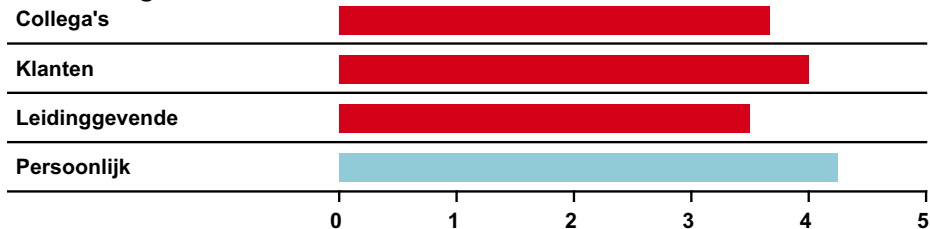
Stelling	Collega's	Klanten	Leidinggevende	Persoonlijk
Kan soepel en snel inspelen op vernieuwing en verandering en is tevens in staat dit over meerdere onderwerpen en buiten de kaders van de eigen werkzaamheden te doen.	4,67	4,00	4,00	5,00
Zet verschillende gedragsstijlen en beïnvloedingstactieken in om verandering te bereiken en er effectief mee om te gaan, om zo de gestelde doelen te behalen.	3,67	4,00	3,00	4,00
Draagt in de eigen organisatie uit dat het van belang is om verschillende gedragsstijlen en aanpakken te hanteren en een ander effectief te beïnvloeden.	3,67	-	4,00	4,00
Schept randvoorwaarden om medewerkers te faciliteren in het ontwikkelen van verschillende gedragsstijlen.	3,33	-	4,00	3,00
Gemiddeld	3,84	4,00	3,75	4,00

Toelichting feedbackgevers competentie: Flexibiliteit niveau 4

Feedbackgevers	Toelichting
Collega's	-
Klanten	-
Leidinggevende	-

4.4 Competentie Zelfstandigheid niveau 3

Feedbackgemiddelden



Gemiddelde resultaten per stelling

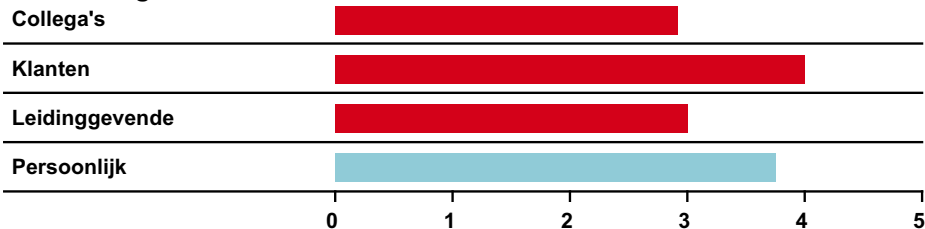
Stelling	Collega's	Klanten	Leidinggevende	Persoonlijk
Komt tot een eigen handelwijze die voor zichzelf en een team van belang is.	4,33	-	4,00	5,00
Kan in een discussie de eigen werkwijze en die van anderen verdedigen en daarbij argumenten verschaffen.	2,67	4,00	3,00	4,00
Stimuleert en motiveert anderen tot het formuleren van eigen werkwijzen en voorstellen, geeft hiervoor wel de grenzen van de autonomie.	3,67	4,00	4,00	4,00
Brengt plannen naar voren die afwijken van het bestaande beleid, deinst niet terug voor weerstand.	4,00	-	3,00	4,00
Gemiddeld	3,67	4,00	3,50	4,25

Toelichting feedbackgevers competentie: Zelfstandigheid niveau 3

Feedbackgevers	Toelichting
Collega's	-
Klanten	-
Leidinggevende	-

4.5 Competentie Samenwerken niveau 3

Feedbackgemiddelden



Gemiddelde resultaten per stelling

Stelling	Collega's	Klanten	Leidinggevende	Persoonlijk
Komt samen met anderen tot een gemeenschappelijke aanpak.	3,33	4,00	4,00	4,00
Beweegt anderen tot samenwerken, ook met andere teams/afdelingen/organisatieonderdelen.	2,67	-	3,00	4,00
Zoekt actief naar samenwerking met anderen, stuurt op gemeenschappelijke belangen en zorgt ervoor dat het te behalen resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.	2,33	4,00	2,00	3,00
Draagt zorg voor een klimaat waarin wederzijdse feedback wordt bevorderd.	3,33	4,00	3,00	4,00
Gemiddeld	2,92	4,00	3,00	3,75

Toelichting feedbackgevers competentie: Samenwerken niveau 3

Feedbackgevers	Toelichting
Collega's	Doordat je veel buiten de deur werkt, is de samenwerking soms wat lastiger. Hier kan je je nog in ontwikkelen om dit slimmer aan te pakken.
Klanten	-
Leidinggevende	Doordat je veel zelfstandig werkt, gaat de communicatie met collega's niet altijd goed. Dit pak je de laatste tijd al steeds beter op, maar hier liggen nog wel punten ter ontwikkeling.

5 Overschatting-/onderschattinganalyse

In hoofdstuk 3 heb je per competentie een vergelijking kunnen maken van jouw eigen beeld per competentie en het beeld van de verschillende feedbackgroepen. In onderstaande tabel tref je een schematische weergave aan van maximaal vijf stellingen en de bijbehorende competentie(s) waarin je jezelf het meeste 'overschat', ofwel waar het verschil tussen jouw eigen waardering en de waardering van de feedbackgroepen het grootst is. Vervolgens tref je een overzicht aan van maximaal vijf stellingen en de bijbehorende competentie(s) waarin je jezelf het meest 'onderschat' ofwel waar je jezelf lager waardeert dan het gemiddelde van de feedbackgroepen. Mocht het verschil tussen jouw waardering en de waardering van de feedbackgevers nihil zijn, dan zullen er minder dan vijf tot geen stellingen worden weer gegeven.

Overschatting

Competentie	Stelling	Vershil	Persoonlijk	Feedbackgevers
Probleemoplossend vermogen niveau 3	Bespreekt mogelijke oplossingen voor een probleem met anderen en staat open voor suggesties.	0,89	5,00	4,11
Zelfstandigheid niveau 3	Kan in een discussie de eigen werkwijze en die van anderen verdedigen en daarbij argumenten verschaffen.	0,78	4,00	3,22
Flexibiliteit niveau 4	Kan soepel en snel inspelen op vernieuwing en verandering en is tevens in staat dit over meerdere onderwerpen en buiten de kaders van de eigen werkzaamheden te doen.	0,78	5,00	4,22
Flexibiliteit niveau 4	Zet verschillende gedragsstijlen en beïnvloedingstactieken in om verandering te bereiken en er effectief mee om te gaan, om zo de gestelde doelen te behalen.	0,44	4,00	3,56
Probleemoplossend vermogen niveau 3	Ondersteunt anderen bij het in kaart brengen van een probleem en het leggen van verbanden, geeft bijvoorbeeld tips voor het verzamelen van informatie.	0,33	4,00	3,67

Onderschatting

Competentie	Stelling	Vershil	Persoonlijk	Feedbackgevers
-	-	-	-	-

6 Sterkte-/aandachtspuntenanalyse

Ter afsluiting tref je de stellingen met de bijbehorende competentie(s) aan waarop de feedbackgevers je gemiddeld het hoogst hebben gescoord. Na een overzicht van de sterke punten tref je de stellingen met bijbehorende competentie(s) aan waarop de feedbackgevers jou gemiddeld het laagst hebben gescoord.

Sterke punten

Competentie	Stelling	Score
Probleemoplossend vermogen niveau 3	Betrekt ideeën uit verschillende disciplines bij oplossingen en geeft meerdere oplossingsrichtingen.	4,44
Commercieel vermogen niveau 2	Weet een succesvolle en langdurige relatie op te bouwen met klanten.	4,22
Flexibiliteit niveau 4	Kan soepel en snel inspelen op vernieuwing en verandering en is tevens in staat dit over meerdere onderwerpen en buiten de kaders van de eigen werkzaamheden te doen.	4,22
Probleemoplossend vermogen niveau 3	Bespreekt mogelijke oplossingen voor een probleem met anderen en staat open voor suggesties.	4,11
Commercieel vermogen niveau 2	Vernieuwt een bestaand product/dienst wanneer de markt daarom vraagt.	3,89

Aandachtspunten

Competentie	Stelling	Score
Samenwerken niveau 3	Zoekt actief naar samenwerking met anderen, stuurt op gemeenschappelijke belangen en zorgt ervoor dat het te behalen resultaat wordt ervaren als een gezamenlijke verantwoordelijkheid.	2,78
Zelfstandigheid niveau 3	Kan in een discussie de eigen werkwijze en die van anderen verdedigen en daarbij argumenten verschaffen.	3,22
Samenwerken niveau 3	Draagt zorg voor een klimaat waarin wederzijdse feedback wordt bevorderd.	3,44
Zelfstandigheid niveau 3	Stimuleert en motiveert anderen tot het formuleren van eigen werkwijzen en voorstellen, geeft hiervoor wel de grenzen van de autonomie.	3,89
Flexibiliteit niveau 4	Zet verschillende gedragsstijlen en beïnvloedingstactieken in om verandering te bereiken en er effectief mee om te gaan, om zo de gestelde doelen te behalen.	3,56

7 Tot Slot

In deze rapportage zijn de resultaten van jouw persoonlijke 360° feedback teruggekoppeld. Hiermee is een beeld gegeven van jouw eigen beleving van de score (indien ingevuld) op de voor jou relevante competenties, afgezet tegen de score van jouw (werk)omgeving.

De uitkomsten bieden jou de mogelijkheid om kritisch te kijken en te reflecteren op de beleving van jouw eigen kwaliteiten en de beleving van jouw (werk)omgeving. Het resultaat hiervan kan een goede basis zijn om in gesprek te gaan met jouw (werk)omgeving, of als basis dienen voor het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan.

Tip:

Om verdieping te geven aan de resultaten van dit rapport zou je kunnen onderzoeken hoe de resultaten van dit rapport aansluiten bij jouw persoonlijke drijfveren, talenten, competenties en leerdoelen vanuit jouw eigen intrinsieke motivatie. Deze inzichten kunnen je helpen om de relatie te leggen tussen wat je 'kunt', wat je laat zien in jouw werk qua competenties en vaardigheden, en waartoe je intrinsiek gedreven bent. Komen deze zaken met elkaar overeen? Versterken de aandachtspunten of talenten elkaar? Wat kost je energie en wat levert je energie op? Door in deze vorm verdieping aan te brengen kun je jouw persoonlijke ontwikkeling een extra dimensie te geven. Je koppelt als het ware de traditionele variant van een 360° feedbackmethode aan een intrinsieke 360° feedbackmethode.

Wij wensen je veel succes!