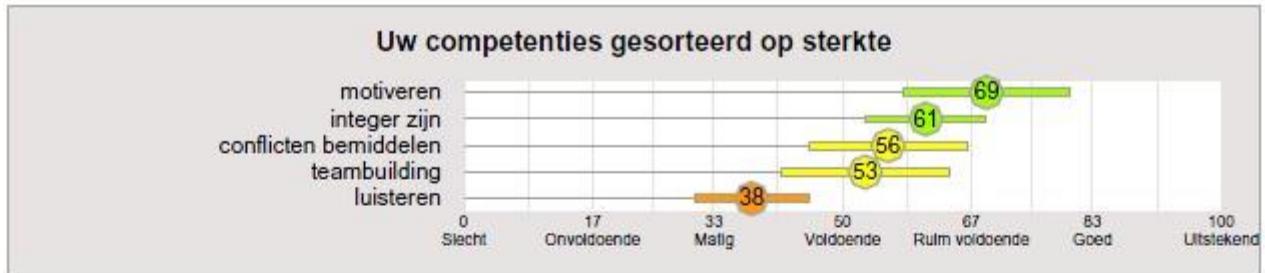


360 ° Feedback - Analyses in detail:

Sterkte-zwakke analyse

Welke competenties scoren goed, en welke slecht? Per competentie wordt het gedrag aangegeven waarom de competentie sterk of 'te verbeteren' is. Op deze manier is er een handvat om direct in gesprek te kunnen gaan of te weten te komen waaraan je wil gaan werken. Leg per item / competentie naast elkaar en vergelijk de uitkomsten. Sorteert vervolgens op sterkte en probeer je conclusies daaruit te halen.

Bijvoorbeeld:



Sterke competenties (score 65% of hoger)

Competentie Score	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Motiveren Score 69% 	<ul style="list-style-type: none"> - Aanspreken van medewerkers die niet gemotiveerd zijn. - Anderen motiveren op een persoonlijke manier. - Feestelijke momenten gebruiken om anderen te feliciteren. (verjaardag, behaalde doelen, promotie, jubileum.)

Competenties om te verbeteren (score 50% of lager)

Competentie Score	De volgende indicatoren zijn hier het meest op van invloed geweest:
Luisteren Score 38% 	<ul style="list-style-type: none"> - Vragen stellen zodat anderen zelf de oplossing vinden. - Aanvoelen wat anderen willen zeggen. - Openstaan voor afwijkende meningen.

De grens tussen 'sterk' en 'te verbeteren' is in dit voorbeeld niet absoluut, maar relatief voor de betreffende deelnemer: De bovenste helft is sterk en de onderste helft is 'te verbeteren'. Echter, het systeem kan ook met een vooraf ingestelde absolute ondergrens en bovengrens werken.

Als je dit allemaal in beeld hebt, kun je je verbeterpunten / leerpunten in een verslag verwerken als: bijv. ik wil in de toekomst stressbestendiger kunnen functioneren, door flexibeler om te gaan met veranderingen. Dat wil ik bereiken door.....
(bijv. beter plannen en organiseren, even tot 10 tellen voor ik me ergens echt druk over ga maken en verkeerde conclusies trek.)

Succes Marcel