360 graden feedback

Bij 360° feedback geven verschillende personen uit je omgeving feedback op jouw functioneren. Feedbackgevers kunnen bijvoorbeeld je relatie, ouder, vrienden, je leidinggevenden of collega’s zijn.

Je ‘beoordeelt’ ook jezelf. Het betrekken van meerdere personen in een cirkel (360°) rondom jezelf, verklaart de naam ‘360° feedback’. De kracht van deze feedback is dat je jouw visie op eigen gedrag kunt vergelijken met de waarneming van je omgeving. Dit levert waardevolle inzichten op.

Laat de vragenlijst invullen door zoveel mogelijk verschillende mensen, uit minimaal 4 verschillende groepen. Bijvoorbeeld:

* Medestudenten
* Docenten
* BPV begeleider
* Ouders/verzorgers/broertjes/zusjes
* Vrienden
* Partner
* Collega’s
* Leidinggevende

Vul de lijst ook zelf in!

# Verwerken

Verzamel de scores in een overzichtstabel. Geef aan hoe vaak je een score ontvangen hebt.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Vaardigheid | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Samenwerken |  |  |  |  |  |
| Zelfstandigheid |  |  |  |  |  |
| Verantwoordelijkheid |  |  |  |  |  |
| Flexibiliteit |  |  |  |  |  |
| Doorzettingsvermogen |  |  |  |  |  |
| Empathie |  |  |  |  |  |

Verwerk de antwoorden van de open vragen in een tabel. Hieronder is een voorbeeld gegeven.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Vraag** | **Collega** | **Medestudent** | **BPV begeleider** | **Ouder** | **Vriendin** |
| Hoe denk je dat de persoon voor wie je dit formulier invult het beste tot zijn recht zou komen in zijn of haar werk? |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Schrijf een reflectie op je gekregen feedback. Wat herken je? Wat herken je niet? Wat ga je met de informatie doen?

# Vragenlijst

Deze vragenlijst draagt bij aan een 360 graden feedback. De vragenlijst bestaat uit score vragen (met toelichting) en open vragen.

Geef per vaardigheid een score. De score bestaat uit een vijfpuntsschaal.

1 = onvoldoende (veel ontwikkeling nodig)

2 = zwak (ontwikkeling nodig)

3 = matig (om naar behoren te functioneren is verdere ontwikkeling nodig)

4 = voldoende (geen verdere ontwikkeling nodig)

5 = goed (een sterk punt)

## Samenwerken

Functioneert als teamlid, overlegt met teamleden, staat open voor ideeën van anderen en richt zich op de groepstaak

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

 Dat heb ik kunnen zien aan:

|  |
| --- |
|  |

## Zelfstandigheid

Neemt zelf beslissingen. Bepaalt wanneer hij/zij zelf een beslissing moet nemen en wanneer overleg met anderen noodzakelijk is. Werkt zelfsturend en is zich bewust van zijn/haar taak.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

 Dat heb ik kunnen zien aan:

|  |
| --- |
|  |

## Verantwoordelijkheid

Overziet de gevolgen van het eigen handelen in relatie tot de studie of het werk. Is aanspreekbaar op dit handelen en kan dit handelen onderbouwd verantwoorden

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

 Dat heb ik kunnen zien aan:

|  |
| --- |
|  |

## Flexibiliteit

Kan zich aanpassen als de omstandigheden veranderen. Blijft presteren en doelgericht werken onder psychologische en/of tijdsdruk.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

 Dat heb ik kunnen zien aan:

|  |
| --- |
|  |

## Doorzettingsvermogen

Blijft werken aan vooraf gestelde doelen en laat zich niet leiden door negatieve factoren.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

 Dat heb ik kunnen zien aan:

|  |
| --- |
|  |

## Empathie

Luistert naar anderen, handelt respectvol en toont belangstelling en empathie.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

 Dat heb ik kunnen zien aan:

|  |
| --- |
|  |

**Open vragen**

Hoe denk je dat de persoon voor wie je dit formulier invult het beste tot zijn recht zou komen in zijn of haar werk?

|  |
| --- |
|  |

Waarin is deze persoon beter dan de meeste mensen die je kent?

|  |
| --- |
|   |

Wat is volgens jou de belemmering van deze persoon? Wat kan hij/zij er aan doen?

|  |
| --- |
|   |