



**Zonder feedback  
geen ontwikkeling**

**360° feedback**



Het is in iedere organisatie van groot belang dat kwaliteit gegarandeerd wordt. Om kwalitatief hoogstaande dienstverlening te kunnen blijven leveren is het noodzakelijk om af en toe stil te staan bij het eigen functioneren. Om te kunnen reflecteren op het eigen functioneren is feedback van de mensen met wie samengewerkt wordt zeer waardevol. Feedback kan gebruikt worden om het eigen functioneren te optimaliseren, doordat de betrokkene zelf verantwoordelijkheid neemt en zelf (ontwikkel)doelen kan stellen.

**Assenrode Groep bv**

Loolaan 37  
Postbus 61  
7300 AB Apeldoorn  
055-580 56 31  
055-580 56 32 (f)  
info@assenrode.nl

**[www.assenrode.nl](http://www.assenrode.nl)**



## Assenrode Groep neemt u de organisatie zoveel mogelijk uit handen!

### 360° feedback

Een 360° feedbackonderzoek is een instrument ten behoeve van reflectie en ontwikkeling. '360° feedback' wil zeggen dat vanuit verschillende invalshoeken een beeld geschetst wordt van de competenties van een medewerker of leidinggevende.

Door middel van een 360° feedbackonderzoek wordt door medewerkers, collega's, leidinggevendenden, ondersteunend personeel, eventueel opdrachtgevers, klanten of samenwerkende partijen een beeld geschetst van het professioneel functioneren van een persoon. Ook krijgt de betrokkene zelf de gelegenheid om een eigen reflectie te geven.

Het betreft een methode waarbij een gerichte vragenlijst wordt ingezet die duidelijk omschreven en observeerbaar gedrag meet, gebaseerd op de kerncompetenties van een functie.

Het resultaat van dit '360° feedbackonderzoek' is een beeld van de kwaliteiten en handwijzen, zoals anderen en de betrokkene zelf deze ervaren. Bovendien biedt het een goede basis om een persoonlijk ontwikkelplan op af te stemmen.

**Het is daarmee duidelijk een reflectie-instrument, geen beoordeling**

### Hoe werkt het?

Om een goed beeld te krijgen is het belangrijk om van minimaal 12 personen feedback te ontvangen. Men kiest hierbij zelf de feedbackgevers. Hierbij kan onderscheidt gemaakt worden tussen verschillende categorieën, bijvoorbeeld: medewerkers, collega's leidinggevende(n), ondersteunend personeel, klanten en/of samenwerkende partijen.

Vervolgens ontvangt elke deelnemer (feedbacknemer en feedbackgevers) via e-mail een inlogcode om een online vragenlijst in te vullen. De resultaten van de vragenlijsten worden daarna in een grafische rapportage verwerkt en per e-mail verstuurd. Deze rapportage blijft eigendom van de betrokkene zelf.

In een eerste nagesprek wordt samen met een consultant van Assenrode Groep de herkenbaarheid van de resultaten en de verschillen die er zijn tussen de eigen scores en de scores van de feedbackgevers besproken.

Tenslotte kan er bijvoorbeeld een tweede gesprek volgen met een consultant van Assenrode Groep en een (zelf - gekozen) collega. Samen met hen stelt de betrokkene, naar aanleiding van de resultaten van de feedback, een ontwikkelplan op. Deze collega, 'de buddy', kan in de toekomst helpen om deze doelen ook te behalen. Vervolgens kunnen er andere instrumenten ingezet worden om te helpen bij verdere ontwikkeling.

### Wat levert het op?

- Gerichte terugkoppeling op het eigen functioneren in het dagelijks werk (reflectie);
- Een leidraad voor persoonlijke ontwikkeling en optimalisering van de kwaliteit van het functioneren (versterking);
- Een basis voor openheid, samenwerken en elkaar kunnen aanspreken.

## Stappenplan

Benaderen feedbackgevers

Eventueel benaderen 'buddy' voor het tweede nagesprek

Invullen online vragenlijst

Ontvangst rapportage

Gesprek met consultant Assenrode Groep over herkenbaarheid resultaat

Optioneel gesprek met consultant Assenrode Groep en 'buddy' over ontwikkelplan

Vervolg ontwikkelcyclus

## Specialisten in Organisatie en Personeel

