

## 360 Graden Feedback

### Doel

360 Graden Feedback heeft tot doel mensen competentiegericht feedback te geven op hun functioneren. Hiermee verdiepen zij hun zelfinzicht en kunnen zij een impuls geven aan hun persoonlijke ontwikkeling.

### Toepassingsgebied

De toepassing in Nederland ligt vooral op het gebied van ontwikkeling; coaching, training, management development. De 360 heeft tot functie bij start van het traject inzicht te geven en ontwikkelingsdoelen te bepalen. Bij langere trajecten wordt het ook als effectmeting gebruikt. Het gebruik in het kader van competentie management en beoordeling in organisaties komt ook voor, vaak in de vorm van 180 graden feedback: zelfbeoordeling en beoordeling door de leidinggevende. Door van afdelingen of de hele organisatie rapportages op te stellen, krijgt men inzicht in de ontwikkeling van competenties.

### Theoretische achtergrond

De theoretische achtergrond komt vooral voort uit competentie management. Door het benoemen van observeerbaar gedrag en gestructureerd feedback ontvangen, van een aantal mensen die het functioneren hebben geobserveerd, vanuit verschillende rollen, ontstaat een objectiever beeld van de persoon. Er zijn verschillende competentie modellen in omloop. Daarom biedt de Fahr-Becker de mogelijkheid om zelf competentiesets in te voeren en te gebruiken, naast de mogelijkheid om van de Fahr-Becker Competentieset gebruik te maken en speciale 360 vragenlijsten.

### Fahr-Becker Competentieset

Fahr-Becker's Competentieset bestaat uit een veertigtal competenties, met elk tussen de 10 en 20 gedragsindicatoren. U kunt een vragenlijst samenstellen door competenties aan te vinken en de meest relevante vragen uit te kiezen. Zo kunt u semi-maatwerk maken en op de vraagstelling toegespitste 360 vragenlijsten ontwikkelen.

### Maatwerk competentiesets

Organisaties kunnen zelf competenties en gedragsindicatoren invoeren of in laten voeren. Omdat veel organisaties en adviesbureaus met eigen competentiesets werken, wordt zo de mogelijkheid geboden aan te sluiten bij de opdrachtgever.

### Speciale 360's

In de Fahr-Becker Toolkit treft u een voor een aantal functies ontwikkelde 360 vragenlijsten aan, bijvoorbeeld voor operationeel leidinggevende, secretariële functies en salesfuncties. In ontwikkeling zijn vragenlijsten voor bijvoorbeeld team- en managementrollen, waarbij de resultaten van de centrale persoon vergeleken worden met de feedback van anderen.

### Betrouwbaarheid en normering

De resultaten van de competentie-indicatoren worden teruggegeven op basis van gewogen gemiddelden. Er is geen informatie over de betrouwbaarheid van de schalen en ook geen normering. Voor de speciale 360's is dit wel mogelijk. Onderzoek hiernaar is in gang.

### Testtijd

De testtijd is sterk afhankelijk van het aantal geselecteerde competenties en gedragsindicatoren (vragen). Veelal tussen de 10 en 20 minuten.

### Rapportversies

Het rapport is een standaardrapport waarbij een sterkte-zwakte analyse gemaakt wordt en de resultaten grafisch worden weergegeven.