

# 360 graden Feedback

Achtergrond en werkwijze  
Versie 7 september 2017



## Wat is het?

360 graden feedback is een wijze van feedback verzamelen waarbij meerdere belanghebbenden reactie geven op de wijze waarop jij je rol(len) invult en uitvoert. Het is primair een middel om je functioneren in kaart te brengen, te toetsen en je ontwikkeling daarop te bepalen.

## Uitgangspunten bij feedback:

- Het past in het vrijwilligersbeleid om gedurende het jaar zelf feedback te vragen en te geven op momenten waar dat past of nodig is. Het is nooit de bedoeling dat je wacht tot het formele moment waarop je met elkaar kijkt naar je functioneren!
- Elkaar eerlijk feedback geven vraagt om een open cultuur en een veilig samenwerkingsklimaat.
- Eerlijke feedback gaat zowel over complimenten als over kritische reflectie.
- Feedback geef je ook aan jezelf.
- Het eigenaarschap van je ontwikkeling ligt primair bij jezelf. Collega's (zowel vrijwilligers als beroepskrachten), leidinggevenden en Scouting Nederland als vrijwilligersorganisatie kunnen dat stimuleren en faciliteren.
- Mocht gedurende het jaar duidelijk worden dat iemand onvoldoende functioneert, dan wordt niet gewacht tot het jaarlijkse gesprek, maar zal er een aparte afspraak gemaakt worden. Daarin bespreek je welke acties er ondernomen kunnen worden om het functioneren te verbeteren. Afhankelijk daarvan wordt de frequentie van vervolggesprekken afgesproken en ingepland.

## Hoe werkt het?

In deze werkwijze heb je een aantal mensen (4 à 6) nodig. De samenstelling is afhankelijk van je functie(s) en/of rollen. In eerste instantie kies je één of twee collega's waar je veel mee samenwerkt. Daarnaast 1 à 2 andere mensen die zicht hebben op jouw functioneren; mensen uit een project, een netwerkgroep, bestuursleden, gebruikers of medewerkers, etc. De laatste persoon kiest jouw leidinggevende.

Kies bij de selectie van je respondenten voor mensen die je eerlijke feedback kunnen en willen geven. Je leidinggevende kist aanvullend nog 1 iemand aan wie je ook feedback vraagt. Kern is immers het krijgen van inzicht in je functioneren. Dat krijg je door zowel onderbouwde waardering te krijgen als opbouwende kritische feedback. We nodigen je dan ook uit om eveneens feedback te vragen aan iemand waarmee de samenwerking minder soepel verloopt.

### **Wat worden je acties:**

1. Pas onderstaande brief aan naar je eigen situatie. In deze brief zijn 2 basisvragen die ondersteund worden door hulpvragen. Bepaal of je op een specifiek aspect van jouw functioneren feedback wil krijgen. Dat kan bijvoorbeeld een ontwikkelpunt zijn waar je aan gewerkt hebt: zien mensen die ontwikkeling. Je kunt dit ook met je leidinggevende bespreken.
2. Selecteer jouw betrokkenen.
3. Vraag hun medewerking, licht het doel van de feedback toe en geef hen de vragen. Dat kan per mail. Een voorbeeld mail is toegevoegd aan deze werkwijze.
4. Informeer je leidinggevende over jouw respondenten Zij kan dan de laatste persoon bepalen aan wie jij om feedback vraagt.
5. Verzamel de feedback. Dit kan schriftelijk maar ook mondeling in een kort gesprek.
6. Het kan nodig zijn aanvulling en verheldering te vragen. Dit doe je altijd mondeling. Pas er voor op dat je niet in discussie gaat: je wilt graag weten hoe de ánder jouw functioneren ervaart.

#### **Aandachtspunten:**

- Probeer goed te luisteren, vraag door en vat samen: check of je het zo goed begrepen hebt.
  - Probeer feedback terug te voeren tot concrete situaties.
  - Feedback is "gratis advies". Jij kan bepalen wat je er mee doet. Ga niet in de verdediging, je bent de ontvangende partij.
7. Verwerk de verschillende bijdragen tot een geheel en trek daaruit conclusies voor actiepunten. Het werkt goed om het verwerken van de resultaten samen met iemand anders te doen. Overigens: jij bepaalt welke feedback je wilt delen!
  8. Koppel je conclusies en actiepunten terug naar degenen die je feedback gegeven hebben.
  9. Bespreek de feedback tijdens het voortgangsgesprek met je leidinggevende.

### **Hoe kun je het gebruiken?**

Om te kunnen reflecteren op je functioneren is de input van collega's, opdrachtgevers en andere betrokkenen waardevol. Je kunt de input gebruiken om je functioneren te verbeteren door jezelf doelen te stellen voor je toekomstig functioneren.

Door de feedback te verzamelen bij een gevarieerde groep van betrokkenen is de gezamenlijke resultante een betrouwbare graadmeter voor jouw functioneren. De feedback is immers niet willekeurig of vrijblijvend. Door de feedback te vragen van de personen die voor hun eigen werk weer afhankelijk zijn van jouw inzet, blijft de informatie concreet en direct gerelateerd aan je werksituatie.

### **Wat levert het op?**

- o Gerichte terugkoppeling op je eigen functioneren in het (vrijwilligers) werk
- o Het proces maakt vaak onderwerpen bespreekbaar.
- o De relatie tussen gebruiker en respondenten wordt verstevigd
- o Een basis voor openheid, samenwerken en elkaar aanspreken

### **Eigen vragen die je vooraf kan stellen om feedback op te vragen:**

Om zelf te beantwoorden of als input voor je hulpvragen: : kies hieruit wat nu voor jou belangrijk is, vul eventueel aan met andere vragen

- Hoe ervaren mensen jouw samenwerking als collega?
- Hoe ervaren mensen jouw bijdrage en invloed op de werksfeer?
- Hoe ervaren mensen jouw functioneren?
- Hoe zien anderen hoe jij de doeleinden van Scouting Nederland en van het team waar je voor werkt in het bijzonder, vormgeeft in je (vrijwilligers) werk?

- Hoe ervaar jij de samenwerking met de collega's binnen Scouting Nederland/ het team waar je voor werkt?
- Hoe ervaar jij de kwaliteit van werken en het vakinhoudelijke niveau binnen het team?
- Hoe ervaar jij de samenwerking met de leden, bestuur en partners van Scouting Nederland/ het team waar je voor werkt?
- Hoe ervaar jij het overleg en de afstemming onderling in het team?
- Hoe ervaar je de balans tussen je (vrijwilligers)werk en privé?
- In welke mate ben je tevreden over de voorzieningen die jou worden aangeboden?
- Hoe beoordeel je de duidelijkheid die je hebt over de inhoud van je functie/werkzaamheden?
- Hoe ervaar je de onderlinge aansturing en die van de leidinggevende?
- Heb je genoeg informatie om je werk goed te kunnen doen?
- Ben je tevreden met het soort werk dat je doet en met de hoeveelheid werk?
- Hoe ervaar je de zwaarte van jouw werk en het werktempo in je werk?
- Hoe ervaar je de uitdagendheid van jouw werk?
- Anders:

Voorbeeld mailtje met VRAGEN per mail (te versturen door de medewerker zelf)  
7 september 2017

Beste ...

Wil je mij feedback geven op mijn functioneren als functie? Je komt mij in deze rol / rollen op verschillende plekken tegen en ik denk dat je mij goede en heldere feedback kunt geven. Je reacties op onderstaande vragen zal ik zorgvuldig en met aandacht lezen. Indien ik nog verheldering nodig heb bel ik je.

In het vrijwilligers/medewerkersbeleid van Scouting Nederland vinden we het belangrijk om ons zelf te blijven ontwikkelen. Daarbij willen we de reflectie en feedback gebruiken van mensen waar we mee samenwerken. Deze zogenoemde 360 graden feedback leg ik voor bij diverse mensen; (hier een paar teams, doelgroepen noemen die jouw feedback gaan geven) De uitkomsten van de feedback verwerk ik tot een gesprekspapier voor bespreking met namen.

Alvast bedankt dat je me wilt helpen mijzelf verder te ontwikkelen.

Je antwoorden zie ik graag voor datum per mail retour, maar je mag me ook bellen.

Hartelijke groet,

<naam>

Er zijn twee kernvragen:

- a. Waar zie je mij goed in functioneren in mijn rol als functie?
- b. Waar is verbetering en ontwikkeling in jouw ogen wenselijk; wat zijn aandachtspunten voor mij in mijn verdere ontwikkeling?

Hulpvragen zijn:

- Wat waardeer je het meest in de samenwerking met mij? Op welk gebied zou ik dit anders kunnen doen en me verder ontwikkelen?
- Hoe ervaar jij de kwaliteit van het vakinhoudelijke niveau van mij? Zie je vlakken waar ik mij op kan verbreden, verdiepen?
- ..Formuleer hier je eigen vragen over iets waar je graag feedback op hebt (je mag ook de eerste twee hulpvragen wijzigen: maximaal 4 hulpvragen in totaal)