

Stappenplan voor het ontwerpen van 360-graden feedback



1. Doel/resultaat

Bedenk waarom je een 360-graden feedback wilt gaan inzetten in de organisatie.

Wat moet dat opleveren en voor wie?

Eén aandachtspunt:

Wees voorzichtig om het 'beoordelend' in te zetten, dus met consequenties voor salaris of vervolg van een arbeidsovereenkomst. Dit kan wel, maar de vraag is dan:

- hoe graag en eerlijk vraagt een medewerker dan feedback en;
- hoe graag en eerlijk geef je dan als collega feedback?

2. Ontwerp samen met de doelgroep

Ontwerp een 360-graden feedback instrument samen met de doelgroep, want het moet immers voor hen zinvolle informatie opleveren.

3. Beschrijf wat er van de feedbackvrager wordt verwacht

Beschrijf in de 360-graden feedback duidelijk wat er van de feedbackvrager verwacht mag worden. Bijvoorbeeld vanuit de functie-eisen. Belangrijk is dat er concreet gedrag is beschreven en liefst ook welk resultaat dat gedrag op moet leveren. Zo weet de feedbackgever wat er van de feedbackvrager mag worden verwacht en dat maakt het gemakkelijker om feedback te geven.

4. Hou het eenvoudig

Ga niet voor volledig. Maak het eenvoudig. Dan neemt de bereidheid om ermee aan de slag te gaan toe.

Verder is het fijn om feedback te krijgen op het allerbelangrijkste en niet een waslijst vol feedback. Vraag bijvoorbeeld voor 3 cruciale aspecten van de functie één tip en één top.

5. Maak het veilig

Er zijn meerdere aspecten die het veilig maken:

- Zet de feedback niet in voor beoordeling, maar voor ontwikkeling.
- Beperk het aantal tips en geef minstens net zoveel tops.
- Laat de feedbackvrager zelf kiezen aan wie de feedback wordt gevraagd.
- Geef als bestuur of management het voorbeeld en begin.

Een voorbeeld 360 graden feedbackvraag voor een leidinggevende

Als leidinggevende formuleer je samen met het team een helder, gedeeld doel/opgave en norm, zodanig dat alle teamleden weten wanneer ze het werk goed doen als team en wanneer ze hun doel/opgave hebben bereikt.

Geef 1 tip. (Wat kan beter? Liefst met een voorbeeld!)

Geef 1 top. (Wat gaat goed en moet de leidinggevende vooral blijven doen? Liefst met een voorbeeld!)