

De 360° feedback

Inleiding

De 360° feedback kan worden gebruikt om de KEio te toetsen d.m.v. zelfreflectie, input van de opleider en input van derden. De KEio wordt dus van meerdere kanten beoordeeld. Met een 360° feedback wordt niet één specifieke competentie beoordeeld, meerdere competenties komen tegelijk aan bod.

De 360° feedback vindt plaats in een gesprek met de KEio en de opleider.

Het advies is een 360° feedback 3 tot 4 x uit te voeren tijdens de opleiding.

Start van de 360° feedback

Opleider:

- vul de vragenlijst en het vrije commentaar formulier in en stuur deze naar de KEio. Dit is niet anoniem.
- kies 2-4 analisten en 2-4 specialisten (embryologen, gynaecologen, IVF-artsen of bijvoorbeeld andrologen) waarmee de KEio samenwerkt
- stuur hen de uitnodiging, de relevante vragenlijst en het vrije commentaar formulier. Zij dienen de lijst anoniem in te vullen. De vragenlijsten en de commentaarlijst kunnen het beste digitaal worden verstuurd en ingevuld.
- Laat weten dat ze de ingevulde lijsten terug dienen te sturen naar de opleider, dit om de anonimiteit te waarborgen.
- Stuur de lijsten geanonimiseerd door aan de KEio.

Uitwerking van de 360° feedback

KEio:

- Vul de sterke en te verbeteren punten die je van jezelf ziet in op het werkdocument.
- Analyseer de vragenlijst en het vrije commentaar formulier die je van je opleider hebt ontvangen en vul de sterke en te verbeteren punten die hij/zij van je heeft aangegeven in op het werkdocument. De bedoeling is om dit pas te doen nadat je je eigen analyse hebt gemaakt.
- Kopieer de scores uit de vragenlijsten en zet ze naast elkaar in de juiste vragenlijst in de Excel-file. Middel de scores. Vul nu de 'Informatie van derden over mij' op het werkformulier in aan de hand van de ingevulde vragenlijsten en het vrije commentaar. Daartoe worden van de gemiddelde score alle 1-tjes en 2-tjes en eventueel 3-tjes in de Excel vragenlijsten gemarkeerd, zodat duidelijker wordt wat de te verbeteren punten zijn. De aangegeven aandachtspunten (aangegeven met een A) kunnen helpen inzichtelijk te maken wat de ondervraagden een belangrijk verbeterpunt vinden.

Afronding

- lees het gehele werkdocument aandachtig door.
- bespreek het werkdocument met de opleider om toelichting en feedback te vragen op de punten.
- maak samen een plan gemaakt worden hoe deze 360° feedback het beste kan leiden tot verbetering.
- Formuleer per competentie de belangrijkste sterke en te verbeteren punten en beschrijf de actiepunten op het samenvatting 360° feedback formulier.
- Gebruik dit formulier bij een volgende 360° feedback ter evaluatie.

360° feedback: uitnodiging

Beste collega,

Je bent gevraagd om een vragenlijst in te vullen voor een 360° feedback. Een 360° feedback kan worden gebruikt om iemand te toetsen door middel van zelfreflectie, input van de opleider en input van derden. De persoon wordt dus van meerdere kanten beoordeeld. Met een 360° feedback wordt niet één specifieke competentie beoordeeld, meerdere competenties komen tegelijk aan bod.

In de kolom "score" dien je aan te geven welke score je de te toetsen persoon geeft voor de gevraagde eigenschap, competentie of vaardigheid, variërend van 1 (slecht) tot 5 (goed). In de kolom waar "A" boven staat kun je aangeven of het gevraagde onderdeel een aandachtspunt is voor de te toetsen persoon. Geef 2 tot 5 aandachtspunten aan in de lijst.

Tenslotte kun je op het formulier voor vrij commentaar onder woorden brengen wat volgens jou de sterke en zwakke punten van de te toetsen persoon zijn. Dit is een leerzaam onderdeel van de feedback en waardevol om in te vullen.

Het invullen van de vragenlijst gebeurt anoniem. Het is voor de te toetsen persoon niet bekend wie de vragenlijsten heeft ingevuld. Vul de formulieren digitaal in en stuur ze per e-mail terug naar de aangegeven persoon (dat is dus **NIET** degene die getoetst wordt).

Hartelijk bedankt voor je medewerking!