

Reflector 360

Gedrag door de omgeving bekeken

> Inzicht in doen en laten

Weten wat je kunt is voor iedereen essentieel om zijn of haar werk goed te kunnen doen. Daarbij is het goed om inzicht te krijgen in welke competenties in het werk van belang zijn en hoe deze te herkennen zijn in het eigen gedrag. De Reflector 360 rapporteert over wat iemand concreet aan gedrag laat zien, gebaseerd op voor de functie relevante competenties. Met behulp van die kennis kan een medewerker een betere bijdrage leveren in de eigen rol. Daarnaast biedt de Reflector 360 inzicht in hoe iemand zich verder kan ontwikkelen om ook in andere rollen eventueel bijdragen te kunnen leveren.

> Perspectief van de omgeving

Om inzicht te krijgen in het eigen kunnen, is het goed om de medewerker zelf systematisch zijn/haar eigen competenties te laten beoordelen. Dat is echter maar één perspectief. Voor het meest evenwichtige beeld is het zeker zo belangrijk ook de beoordeling van de verschillende partijen in de omgeving erbij te betrekken zoals leidinggevende, collega's, medewerkers en klanten. Samen zien zij vaak meer van het gedrag van de medewerker en in verschillende situaties. Verschillen en overeenkomsten tussen de verscheidene perspectieven bieden waardevolle aanknopingspunten voor gesprekken over inzet en ontwikkeling van competenties.

[Lees verder >>](#)

> Verschillende gezichtspunten gecombineerd

De Reflector 360 is een instrument waarmee medewerkers deze informatie kunnen verzamelen over hun werkgedrag. De Reflector 360 verzamelt de beoordelingen van alle betrokken partijen over de medewerker en heet daarom een 360 graden feedback-instrument.

> Vele toepassingsmogelijkheden

De Reflector 360 kan worden ingezet in vrijwel alle situaties waarin ontwikkeling en groei van medewerkers voorop staat. Een greep uit de mogelijkheden:

- Ontwikkeling van competenties; • Input voor coachings- en functioneringsgesprek; • Management Development trajecten en loopbaanmanagement; • Effectmeting van opleiding en training.

> Werkgedrag in beeld

In de Reflector 360 wordt gedrag beschreven in termen van competenties, zoals klantgerichtheid, leiding geven, inzet, ondernemerschap et cetera. In de vragenlijst zijn de competenties uitgewerkt in beschrijvingen van concreet gedrag. Telkens wordt effectief met niet effectief gedrag vergeleken. Talent in Balans werkt standaard met een competentiemodel van 43 competenties. Voor de Reflector 360 worden acht tot tien competenties geselecteerd die essentieel zijn voor het succesvol vervullen van de betreffende functie.

> Heldere rapportage

In het feedbackrapport worden de resultaten per competentie toegelicht. Tevens is er een sterkte-zwakteanalyse opgenomen waarin een overzicht wordt gegeven van de sterk ontwikkelde en te verbeteren gedragingen per competentie. Daarnaast worden ontwikkeltips genoemd en is een concept individueel ontwikkelplan opgenomen waarmee de betrokkene zijn persoonlijke ontwikkeling in concrete acties en plannen kan vertalen.

> Ondersteuning bij afname en gebruik

De waarde van de Reflector 360 staat of valt bij een goede inbedding en follow-up. Talent in Balans ondersteunt organisaties bij het realiseren van een passende infrastructuur rond de Reflector 360. Dit betekent onder andere het trainen van de organisatie in het gebruik van het instrument; het houden van feedbackgesprekken en het coachen van medewerkers op basis van de resultaten van de Reflector 360.

Daarnaast leveren wij hulpmiddelen (gespreksmodellen en formulieren) rondom de Reflector 360 om de leidinggevende/adviseur zo goed mogelijk te ondersteunen. Wij streven ernaar dat organisaties zo snel mogelijk zelfstandig aan de slag kunnen met onze instrumenten.

Talent in Balans is officieel partner van PiCompany.

Keerkring 33 Postbus 533 T (0182) 59 15 25 E info@talentinbalans.nu
2801 DG Gouda 2800 AM Gouda F (0182) 52 83 99 W www.talentinbalans.nu

vragen
ziet u de antw.
ag. Ga na welke v
gedrag dat u vooral
behalen;
gedrag dat u vaker zou
resultaten te behalen;
gedrag dat u minder vaak
uitvoeren van uw werk en he
Benoem op basis hiervan eventue
Plan.

ijfpuntsschaal

de resultaatoverzichten ziet u per co
olgende betekenis:

Voldoende
ontwikkeld

Ontwikkel-
behoefte

- 5 Deelnemer laat het gedrag vaak
- 4 Deelnemer laat het gedrag vaak
- 3 Deelnemer laat het gedrag vaak
- 2 Deelnemer laat het gedrag vaak
- 1 Deelnemer laat het gedrag vaak

Verder raden wij aan om voor die competen
naar de ontwikkelbaarheid van deze competen
altijd meer energie en aandacht kosten
persoonlijkheid past, da