

Een 360°-feedbackschema behoort een afgeleide te zijn van wat essentieel is in je functioneren. Oftewel: kunnen degenen die input geven je functioneren beoordelen en waar kijkt hij of zij naar?

Ken je competentieprofiel en je doel, ken de spelers in het veld en maak je eigen 360°-feedbackschema. Onderstaand een voorbeeld van zo'n schema:

Vraag iedereen, zoals je manager, medewerkers, opdrachtgevers/klanten en leveranciers, een score in te vullen van zeer goed tot zeer slecht (---/±/+/++). Wees nieuwsgierig naar de verschillen. Vraag door, wees blij met de investering die ze in je doen, en gebruik de conclusies als coachvraag voor een eigen coachingstraject.

| | EIGEN ORGANISATIE | | | OMGEVING | |
|--------------------------------|-------------------|------------|-------------|----------|--------------|
| | JIJ ZELF | JE MANAGER | MEDEWERKERS | KLANTEN | LEVERANCIERS |
| Competenties | | | | | |
| ▶ coachend leidinggeven | | | | | |
| ▶ resultaatgerichtheid | | | | | |
| ▶ (interne) klantgerichtheid | | | | | |
| Doelstellingen | | | | | |
| ▶ met afdeling doel x halen | | | | | |
| ▶ daling ziekteverzuim | | | | | |
| Profiel/beleving | | | | | |
| ▶ meelevend | | | | | |
| ▶ authentiek | | | | | |
| ▶ gedreven | | | | | |
| ▶ ambassadeur voor de afdeling | | | | | |
| ▶ visie communicerend | | | | | |