



Inspiration til feedback på Performance 360

Introduktion

Besvarelse af 360° vurdering

Hvordan var det at gennemføre vurderingen?

360° vurdering

Det er et vurderingsværktøj, som giver dig feedback på din arbejdspræstation inden for en række jobområder og er baseret på din egen og de øvrige bedømmeres vurdering af dig.

Bedømmere og normgruppe

I vurderingen er du blevet bedømt af følgende bedømmergrupper: [Nævn de deltagende bedømmergrupper.]

Vurderingerne holdes op imod en normgruppe bestående af _____ (eksempelvis en international gruppe af ledere og specialister).

Tid og samtaleformat

Vi har ____ (eksempelvis 1½ time) til rådighed. Vi gennemgår rapporten, fokuserer på udvalgte kompetenceområder, og du får inspiration til at identificere styrker og udviklingsområder.

Fortrolighed

Vurderingen og samtalen er fortrolig, og data vil blive opbevaret i ____ (eksempelvis 6) måneder.

Procesråd: Udlever rapporten og gennemgå hvordan vurderingen læses.

Feedback & samtale

Procesråd: For at sætte scenen og få fokuspersonen til at føle sig godt tilpas kan det ofte være en fordel at bede fokuspersonen om at læse sektionen "XX er god til følgende og bør blive ved med det" (s. 15.), før der ses nærmere på feedbacken på de konkrete kompetencer (s. 5-14).

Læs vurderingen på en kompetence op

Vi starter med at se på kompetencen _____ (eksempelvis 'Evaluere problemer').

Procesråd: Gennemgå vurderingerne og inviter til refleksion. Foreslå eventuelt fokuspersonen at tage noter undervejs til brug for udviklingsplan. Se spørgsmålene i boksen som inspiration og integrér eventuelt fritekst i dialogen.



Inspiration til spørgsmål

Åbne spørgsmål

Vær nysgerrig

“Hvad tænker du om vurderingen?”
“Hvordan stemmer det overens med din egen opfattelse?”
Hvad lægger du mest mærke til?

Opfølgningsspørgsmål

'Impact'

”Hvilken indvirkning har det på andre?”
“Er der noget, du med fordel kan gøre anderledes?”
“Hvilken feedback har du fået fra andre?”

Opfølgningsspørgsmål

Ved spredning og/eller kritisk vurdering:

”Beskriv en situation, hvor det er kommet til udtryk...”
“Hvad gjorde du konkret?”

Drøft øvrige relevante vurderinger og eventuelle sammenhænge.

Procesråd: Præsenter eventuelle trends, mønstre og krydstjek med feltet til fritekst.

Afrunding

På baggrund af din 360-vurdering og vores dialog, hvad tager du med i forhold til styrker og udviklingsområder?

Procesråd: Lad fokuspersonen opsummere refleksioner på baggrund af feedbacken (styrker og udviklingsområder). Supplér/Inspirér derefter med punkter, der kan være relevante. Oftest vil næste skridt være at drøfte feedbacken med nærmeste leder og i den forbindelse udvælge 1-3 fokusområder at arbejde videre med.

Det anbefales endvidere, at der kvitteres mundtligt til bedømmere, hvor der er en tættere samarbejdsrelation. Husk at fokus skal være på netop relationen og ikke de respektive vurderinger.