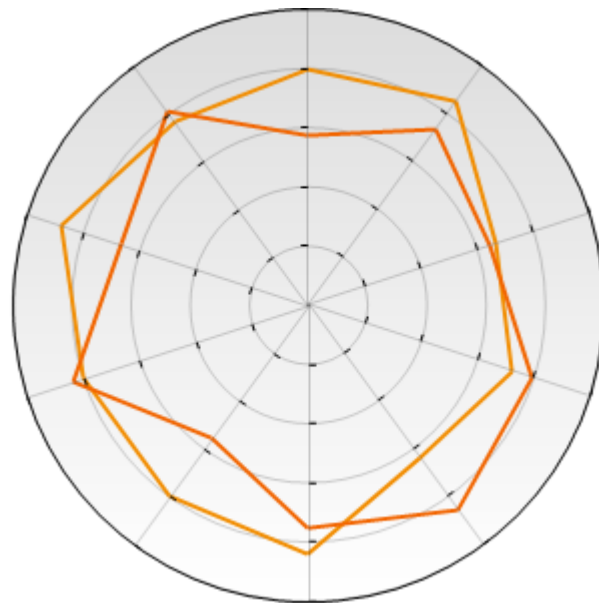


360° feedback competentieanalyse

Kandidaat-rapportage

Nicole Berger

19 februari 2018



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Basisgegevens van de rapportage	4
Geselecteerde competenties	5
Toelichting overzichten	6
Algemeen overzicht	8
Overzicht per competentie	9
Sterkte - zwakteanalyse	11
Gedetailleerd overzicht	12
Persoonlijke opmerkingen	32
Bijlage: gedetailleerd radar overzicht	
Bijlage: Cijfermatig overzicht	

Voor u ligt een competentie feedbackrapportage. Deze rapportage bestaat uit de resultaten van de vragenlijsten die de feedbackontvanger (centrale persoon) en eventueel zijn of haar feedbackgever(s) hebben ingevuld. De rapportage geeft zicht op de sterke kanten en ontwikkelpunten.

Deze rapportage bevat informatie waarmee richting gegeven kan worden aan de persoonlijke ontwikkeling. Het rapport geeft weer hoe de centrale persoon op dit moment overkomt in zijn of haar functioneren. Het is een momentopname en geen vaststaande beoordeling. De gegevens van dit rapport zijn met zorg samengesteld en zijn vertrouwelijk.

Achtergrond feedback instrumenten

Algemeen

360° feedback, 90° feedback en 0° feedback zijn instrumenten op het gebied van competentieontwikkeling en evaluatie van medewerkers. Bij deze instrumenten gaat het om het genereren van gestructureerde feedback. Bij 360° en 90° feedback wordt door één of meerdere personen met een verschillend perspectief op het gedrag van de beoordeelde persoon feedback gegeven. Doel is om een zo accuraat mogelijk beeld te schetsen van het huidige gedrag.

Perspectieven

Bij de 360° feedback methode geven verschillende soorten relaties feedback aan de feedbackontvanger vanuit hun perspectief. Bij 90° feedback handelt het om één feedbackgever. Voorbeelden van soorten feedbackgevers zijn; de leidinggevende, collega's en klanten. De feedbackontvanger geeft ook eigen reflectie per competentie op dezelfde gedragsvoorbeelden. Op deze wijze kan er bekeken worden of er een verschil in perceptie is tussen het zelfbeeld van de feedbackontvanger en het beeld de ander(en). Bij 0° feedback handelt het alleen om het eigen perspectief zonder dat de omgeving een beeld geeft van de competenties en het gedrag. Het beeld dat geschetst wordt is een subjectief beeld zoals de omgeving het gedrag en de competenties van de feedbackontvanger ervaart. Dit biedt openingen tot gesprek.

Centrale persoon: **Nicole Berger**
Organisatie: **De Viersprong**
Startdatum: **21 november 2017**
Einddatum: **19 februari 2018**
Competentieprofiel:

Betekenis van de gehanteerde schaal

Alle overzichten zijn gebaseerd op een vijfpuntsschaal. De uitleg van de schaal is uitgesplitst naar de niveaus waarop wordt gerapporteerd; competentie niveau en gedragsvoorbeeld niveau.

De scores hebben de volgende betekenis:

- Score 5 Goed: Competentie niveau: Competentie is een sterk punt; meer dan voldoende ontwikkeld. Gedragsvoorbeeld niveau: Positief geformuleerd gedrag wordt op juiste wijze getoond en negatief gedrag wordt achterwege gelaten.
- Score 4 Voldoende: Competentie niveau: Deze competentie wordt regelmatig getoond; wel is er nog ruimte voor verdere aanscherping. Gedragsvoorbeeld niveau: Positief geformuleerd gedrag wordt voldoende getoond maar kan nog wat verder aangescherpt worden. Negatief gedrag wordt minder getoond maar kan nog wat meer achterwege worden gelaten.
- Score 3 Matig: Competentie niveau: Deze competentie wordt zo nu en dan getoond; er is zeker nog ruimte voor verdere ontwikkeling. Gedragsvoorbeeld niveau: Positief geformuleerd gedrag wordt zo nu en dan getoond maar kan nog veel beter. Negatief gedrag wordt soms getoond maar kan meer achterwege worden gelaten.
- Score 2 Zwak: Competentie niveau: Deze competentie is minder ontwikkeld; er zal een stevige investering nodig zijn om te ontwikkelen. Gedragsvoorbeeld niveau: Positief geformuleerd gedrag wordt weinig getoond. Negatief gedrag wordt vaak getoond.
- Score 1 Onvoldoende: Competentie niveau: Deze competentie is nagenoeg niet ontwikkeld; er zal een zeer grote investering nodig zijn om te ontwikkelen. Gedragsvoorbeeld niveau: Positief geformuleerd gedrag wordt nagenoeg niet getoond. Negatief gedrag wordt bijna altijd getoond.

Hieronder vindt u een overzicht van de competenties die gemeten zijn.

Aandacht voor details (Aan. v. det.)

Consistent en effectief kunnen omgaan met detailinformatie.

Ambitie (Amb.)

Ernaar streven hogerop te komen, carrière te maken en succes te behalen en zich inspinnen om dit te bereiken.

Assertiviteit (Ass.)

De eigen standpunten op een heldere en duidelijke manier overbrengen.

Besluitvaardigheid (Besl.)

Op het juiste moment beslissingen nemen en standpunten innemen en zich hieraan committeren door ze uit te spreken en/of ernaar te handelen.

Coachen (Coa.)

Medewerkers begeleiden en motiveren teneinde hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te vergroten.

Discipline (Disc.)

Zich aanpassen aan de geldende regels, procedures en het organisatiebeleid. Bij verandering of twijfel bevestiging zoeken bij de juiste persoon.

Flexibel gedrag (Flex.)

Het veranderen van gedragsstijl en/of invalshoek om een gesteld doel te bereiken.

Klantgerichtheid (Kla.)

De wensen en behoeften van de klant onderzoeken en hiernaar handelen, rekening houdend met de kosten en baten voor de eigen organisatie.

Samenwerken (Samenw.)

Op effectieve wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer het niet direct een persoonlijk belang dient.

Netwerken (Netw.)

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.

Opbouw van de overzichten

De overzichten gaan van algemeen naar gedetailleerd. Zo is het eerste overzicht het algemene overzicht wat de score van de centrale persoon (feedbackontvanger) uitzet tegen de score van alle anderen (feedbackgevers) op alle gemeten competenties. Elk volgend rapport overzicht geeft meer gedetailleerde informatie. Het laatste overzicht geeft uiteindelijk de scores op de gedragsvoorbeelden per competentie.

Niveaus van rapporteren

Er wordt op twee niveaus gerapporteerd:

1. Op competentie niveau
2. Op gedragsvoorbeeld niveau

Het belangrijkste niveau is het competentie niveau. Voorbeelden hiervan zijn bijvoorbeeld; delegeren, communiceren en leidinggeven. Competenties worden vaak aan functies, taken of rollen gekoppeld binnen een organisatie.

De scores op de competenties worden gemeten aan de hand van de scores op de gedragsvoorbeelden. Het zijn stellingen en uitspraken die specifiek gedrag omschrijven betreffende competenties. Gedragsvoorbeelden operationaliseren daarmee competenties. Dit is dan ook het tweede niveau. Gedragsvoorbeelden kunnen zowel positief als negatief omschreven stellingen c.q. uitspraken zijn. Hieronder ziet u een voorbeeld van twee gedragsvoorbeelden die beide doorzettingsvermogen in kaart brengen.

Gedragsvoorbeelden doorzettingsvermogen:

Zet taak door als het tegenvalt (Positief geformuleerd)
Geeft snel op (Negatief geformuleerd)

Een groep gedragsvoorbeelden operationaliseren gezamenlijk een competentie. Gedragvoorbeelden zijn helder om feedback op te geven. De feedbackontvanger kan hiermee handvatten aangereikt krijgen om gedrag aan te passen. Bijvoorbeeld door er bewust aan te denken in een situatie of door erop te trainen het betreffende gedrag aan of af te leren.

Toelichting per overzicht

Algemeen overzicht

In het spindiagram ziet u alle gescoorde competenties in één figuur. U krijgt een totaal overzicht van hoe de centrale persoon heeft gescoord en hoe de ander(en) gescoord heeft (hebben). In het spindiagram kunt u goed zien of de centrale persoon hoger of lager scoort dan de ander(en). Grote verschillen (meer dan 1 punt verschil) zijn de moeite waard verder te analyseren bij 'Overzicht per competentie' of 'Gedetailleerd overzicht'.

Overzicht per competentie

In dit overzicht zijn de scores weergegeven per competentie en per feedbackgever. U kunt ontdekken of er verschillen zijn tussen de scores van de centrale persoon, de collega's, direct leidinggevende, medewerkers, klanten of overige feedbackgevers.

Sterkte - zwakteanalyse

Op deze pagina ziet u de sterke en zwakke kanten in het dagelijks handelen van de feedbackontvanger, zoals de ander(en) de centrale persoon op dit moment ervaren. Bij sterktes treft u de 10 hoogst gescoorde gedragsvoorbeelden. Positief gedrag wordt daarmee vaak getoond en negatief gedrag (aangegeven met invers achter het gedragsvoorbeeld) weinig. Het levert een positieve bijdrage aan de competentie en het functioneren. Bij zwaktes treft u de 10 laagst gescoorde gedragsvoorbeelden. Het positieve gedrag wordt niet vaak getoond en het negatieve gedrag juist vaker. Hier liggen dus de potentiële ontwikkelpunten.

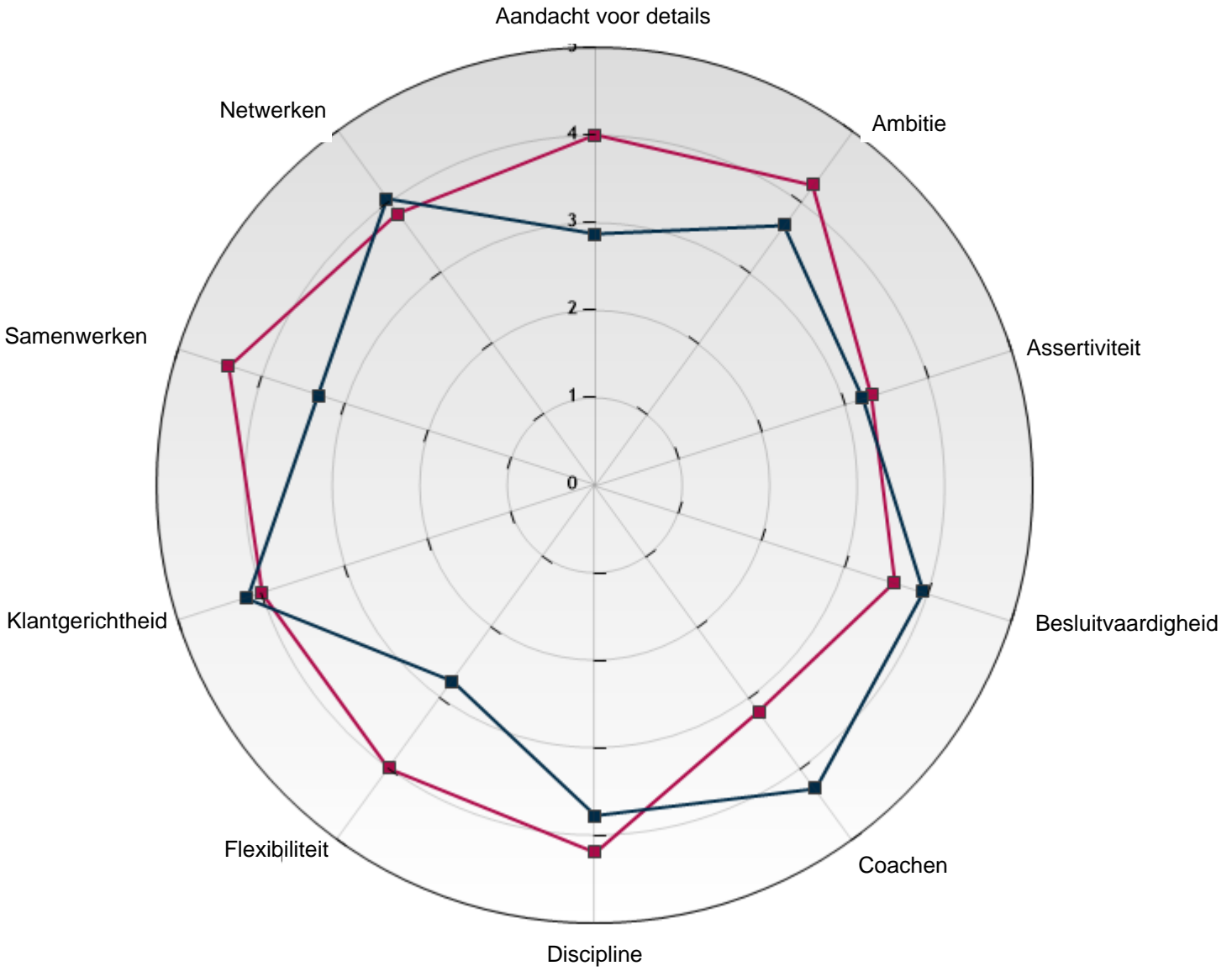
Gedetailleerd overzicht

In dit overzicht vindt u alle informatie per competentie bij elkaar. Onder elkaar treft u aan: de definitie, de scores per feedbackgever en de scores per gedragsvoorbeeld. Helemaal rechts in de tabel komt u de kolom GAP tegen. De GAP geeft het verschil aan tussen de score van de centrale persoon en die van de ander(en). Scores kleiner dan -1 of groter +1 geven aan dat er een duidelijk verschil is tussen het zelfbeeld en het beeld van de ander(en).

Persoonlijke opmerkingen

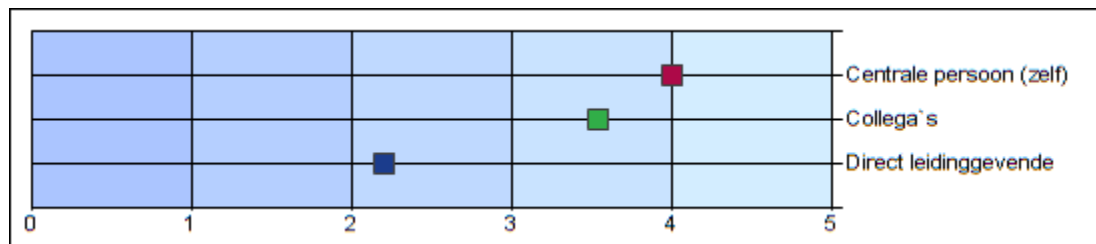
Bij het onderdeel persoonlijke opmerkingen staat de feedback die de feedbackgever(s) zelf aan de centrale persoon mee wil(len) geven aangaande aandachtspunten, positieve feedback en algemene opmerkingen.

Centrale persoon (zelf)
Anderen

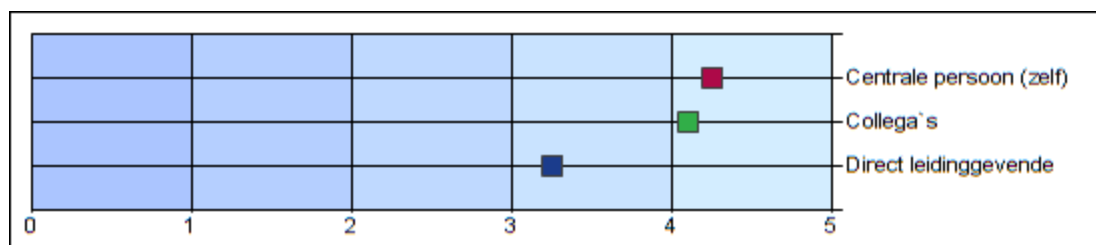


Overzicht per competentie

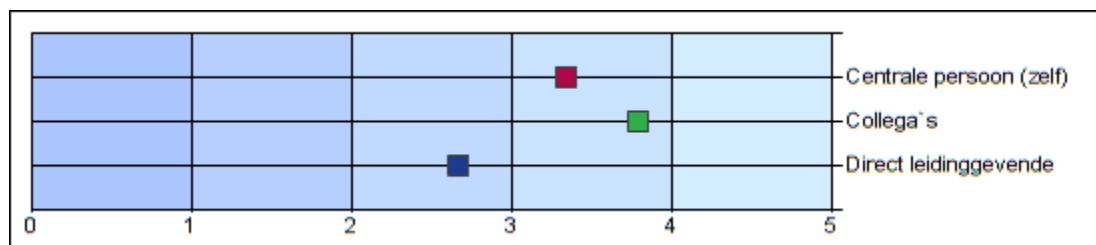
Aandacht voor details (Aan. v. det.)



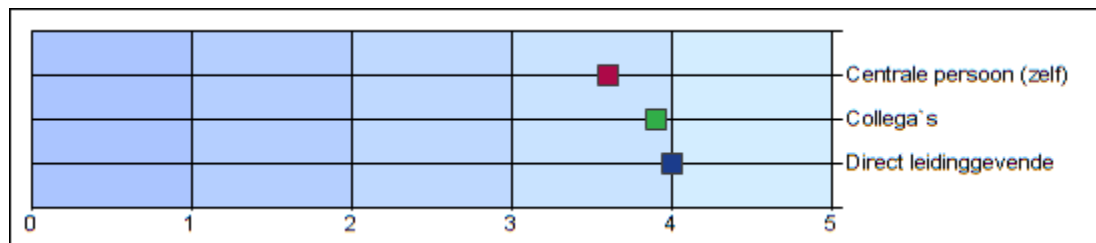
Ambitie (Amb.)



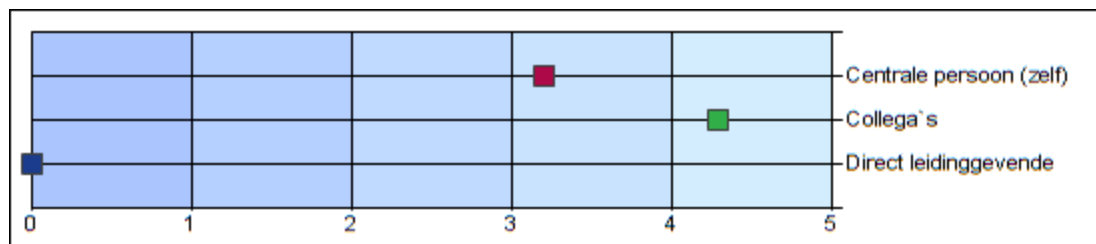
Assertiviteit (Ass.)



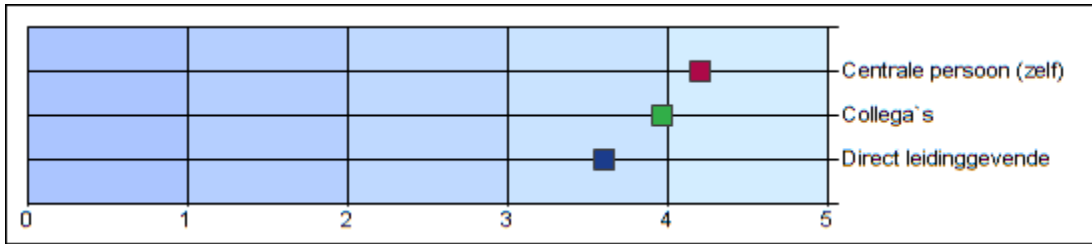
Besluitvaardigheid (Besl.)



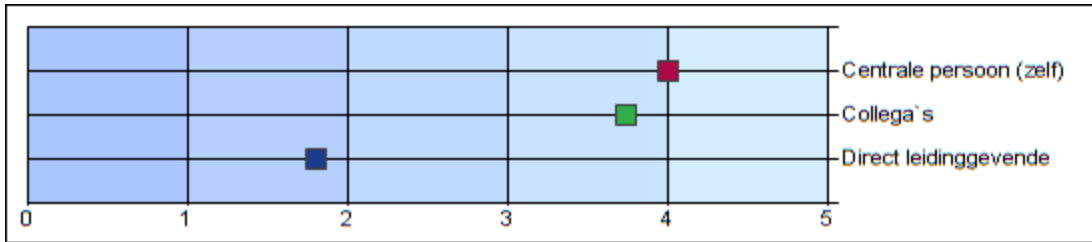
Coachen (Coa.)



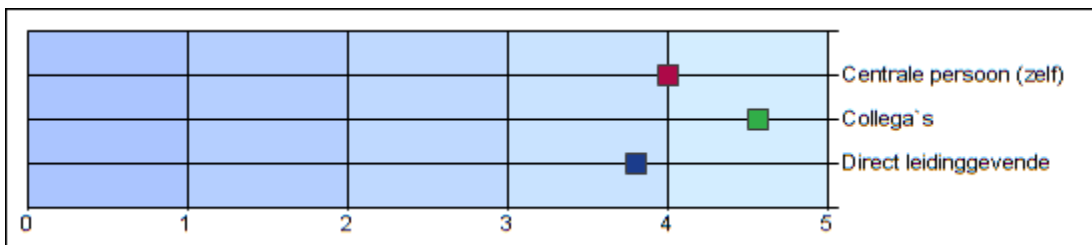
Discipline (Disc.)



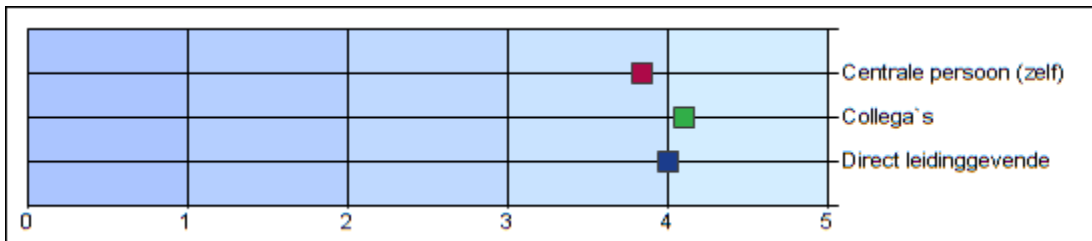
Flexibel gedrag (Flex.)



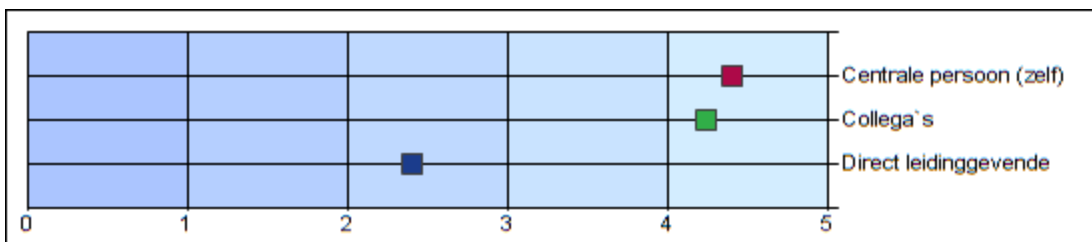
Klantgerichtheid (Kla.)



Netwerken (Netw.)



Samenwerken (Samenw.)



Sterktes: 10 hoogste gedragsvoorbeelden

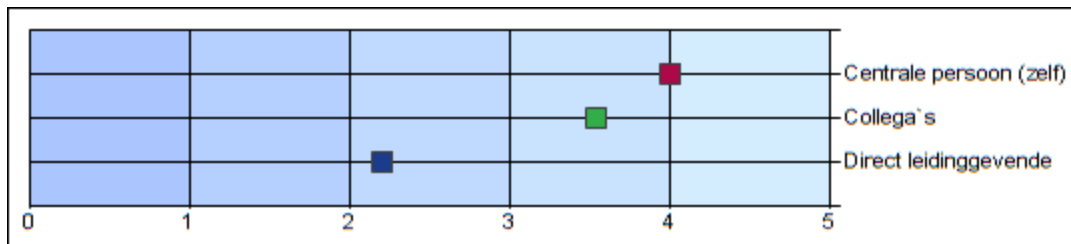
Competenties	Vragen	Gemiddelde	CP
Kla.	inventariseert de wensen en de behoeften van de klant grondig	4.5	4
Kla.	zorgt ervoor dat de klant tevreden is en verleent desgewenst extra service	4.5	4
Kla.	luistert aandachtig en geeft de klant het gevoel dat deze gehoord wordt en belangrijk is	4.5	4
Netw.	beschikt over enkele vaste contactpunten binnen de organisatie waarop regelmatig beroep gedaan kan worden	4.5	4
Coa.	maakt anderen duidelijk wat er van hen verwacht wordt en helpt hen dit te realiseren	4.4	4
Coa.	inventariseert en verheldert de problemen met de taakuitvoering van anderen	4.4	2
Coa.	geeft anderen eigen verantwoordelijkheid met name voor hun eigen leertraject	4.4	4
Ass.	spreekt zich duidelijk uit en maakt de eigen mening kenbaar	4.33	3
Kla.	licht klanten in over oplossingen die aansluiten bij hun wensen	4.33	4
Kla.	vertaalt de wensen van de klant naar producten en diensten van de organisatie	4.33	4

Zwaktes: 10 Laagste gedragsvoorbeelden

Competenties	Vragen	Gemiddelde	CP
Ass.	houdt de eigen mening niet voor zich maar formuleert deze zodanig dat deze niet beledigend overkomt	3.13	3
Flex.	houdt niet vast aan een benaderingswijze of dezelfde argumenten om doelen te bereiken	3.14	4
Aan. v. det.	blijft in routinetaken kritisch en alert; let op de eigen uitvoering hiervan	3.17	4
Aan. v. det.	controleert het eigen werk zorgvuldig en blijft alert op details	3.17	4
Flex.	kan afwisselen tussen het hanteren van logische argumenten en het inventariseren van de oorzaak van de weerstand	3.29	4
Aan. v. det.	voert nauwkeurig voorgeschreven instructies foutloos uit	3.33	4
Aan. v. det.	gaat nauwkeurig om met details en maakt daarbij weinig fouten	3.33	3
Flex.	houdt vast aan gestelde doelen, maar wisselt van aanpak, invalshoek of gedragsstijl om ze te bereiken	3.43	4
Ass.	geeft duidelijk aan welk gedrag niet prettig gevonden wordt en geeft niet direct een mening over de desbetreffende persoon	3.44	4
Besl.	grijpt vlot in wanneer zich een acuut probleem op de werkvloer voordoet	3.57	4

Aandacht voor details (Aan. v. det.)

Consistent en effectief kunnen omgaan met detailinformatie.



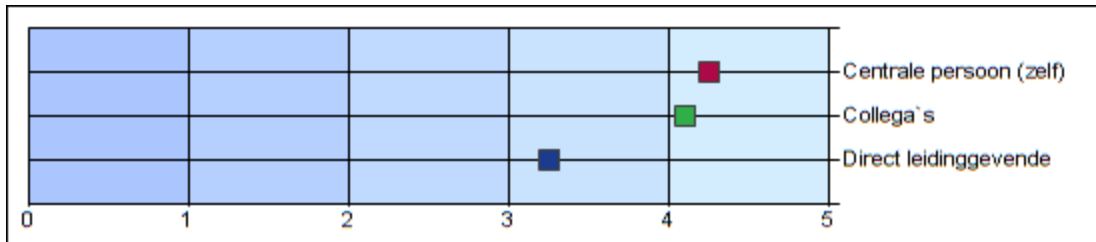
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Aan. v. det.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
blijft in routinetaken kritisch en alert; let op de eigen uitvoering hiervan	hoogste	4	4	2	-	-	-	4	-0.8
	gemiddelde		3.4	2				3.2	
controleert het eigen werk zorgvuldig en blijft alert op details	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	-0.8
	gemiddelde		3.4	2				3.2	
gaat nauwkeurig om met details en maakt daarbij weinig fouten	hoogste	3	5	2	-	-	-	5	0.3
	gemiddelde		3.6	2				3.3	
kan langdurig omgaan met inhoudelijk materiaal	hoogste	5	5	3	-	-	-	5	-1.4
	gemiddelde		3.8	3				3.6	
voert nauwkeurig voorgeschreven instructies foutloos uit	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	-0.7
	gemiddelde		3.6	2				3.3	
	totaal gemiddelde	4.0	3.5	2.2	-	-	-	3.3	-0.7

Relatie	Feedback
Collega's	Nicole kent de methodiek erg goed en werkt ook nauwgezet met de instructies en interventies die hierbij horen. Ze is kritisch op het handhaven hiervan tijdens haar eigen werk en zorgt tevens voor een borging van de methodiek in het team. Er is kritiek geweest op haar paperwork de afgelopen tijd, summier in informatie. Dit wijt ik vooral aan een stukje persoonlijke omstandigheden, minder energie voor en ruimte creërend, wat ze nodig heeft gehad. Hier hebben de gezinnen geen last van gehad en ik heb ook wel begrip voor deze prioritering.
Collega's	Voert adviezen vanuit Supervisie en Consultatie niet altijd uit. Biedt (te) weinig rapportage aan, waarschijnlijk vanwege taalbarriere (Engels), is hier vaker op aangesproken door supervisor en consultant, ook gezocht naar een oplossing hiervoor, maar wordt niet opgevolgd. Gegeven adviezen worden aanvaard maar vaak niet uitgevoerd.
Collega's	Nicole is in staat om in gezinnen die punten eruit te pakken die het verschil kunnen maken. Hiervoor is het belangrijk om hoofd en bijzaken van elkaar te kunnen onderscheiden en hierbij oog te behouden voor de kleine details. Tijdens de supervisie momenten is het vaak Nicole die ons terugvoert naar de principes van MST als we ons verliezen i storytelling. Als punt van aandacht zie ik haar paperwork. Daar waar Nicole in de praktijk de voorgeschreven instructies opvolgt en alle details meeneemt, lijkt dit in het paperwork minder naar voren te komen.
Collega's	Wanneer het aankomt op de gezinnen, denk ik dat Nicole aandacht heeft voor detail, goed analyseert wat er nodig is in de gezinnen en hiermee aan de slag gaat.
Collega's	Mbt details vind ik dat je al grote stappen hebt gezet mbt jouw weekly's, maar zie ik hierin dat je nog wel belangrijke details kan vergeten die wel belangrijk zijn voor het geven van feedback en voor het bedenken van een interventie. Je mag hierin wat kritischer zijn naar jouw eigen werk en mogelijk na sessies al gelijk opschrijven wat je hebt gedaan ipv einde van de week. Ik heb wel het idee dat je tijdens de supervisie desondanks de feedback goed oppakt en bespreekbaar maakt waar je tegenaan loopt . Dit wil ik dan ook graag teruglezen in jouw weekly. Wat heb je met de feedback gedaan die je ontvangen hebt tijdens supervisie en consultatie bijvoorbeeld.
Direct leidinggevende	je hebt moeite met administratie zoals weekly's goed op orde.

Ambitie (Amb.)

Ernaar streven hoger op te komen, carrière te maken en succes te behalen en zich inspanssen om dit te bereiken.



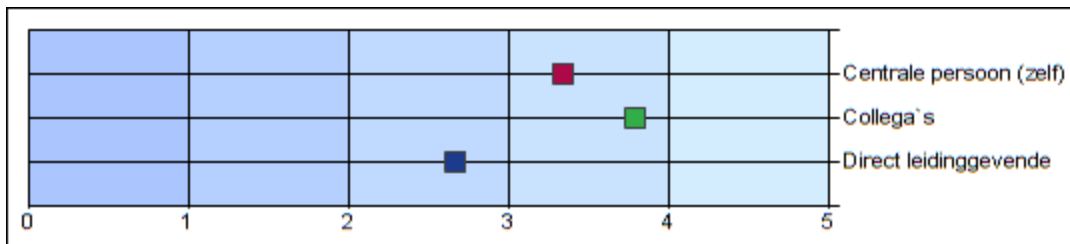
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Amb.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
ontwikkelt zijn expertise in eigen tijd via opleiding, coaching en/of zelfstudie	hoogste	4	4	4	-	-	-	4	-0.2
	gemiddelde		3.8	4				3.8	
profileert zich door vakinhoudelijke kwaliteiten	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	0.0
	gemiddelde		4.4	2				4	
werkt hard en wil uitblinken in de functie	hoogste	5	5	4	-	-	-	5	-1.0
	gemiddelde		4	4				4	
zoekt naar kansen om zichtbare successen te behalen	hoogste	4	5	3	-	-	-	5	0.0
	gemiddelde		4.2	3				4	
	laagste		3	3				3	
	totaal gemiddelde	4.3	4.1	3.3	-	-	-	4.0	-0.3

Relatie	Feedback
Collega's	Ik heb Nicole afgelopen drie kwart jaar zien zoeken naar balans om zowel prive als werkinhoudelijk succes te boeken. Dit is hard werken geweest en nog steeds. Nicole is een ervaren MST therapeut en profileert zichzelf als zodanig in het team. Nicole staat er al enige tijd open voor om een studie op te pakken en is ook een van degenen die zich afvraagt wat er qua accreditatie voor nodig is om de SKJ registratie te behouden. Door privéomstandigheden van Nicole, alsook een terughoudendheid vanuit de organisatie voor het doen van opleidingen gedurende 'code rood' en de nasleep hiervan, is het oppakken van een studie 'on hold' komen te staan. Wel weet ik dat Nicole aan zichzelf heeft gewerkt, zelfstudie heeft gedaan, met als doel zelf sterker uit de privéomstandigheden te komen.
Collega's	Weinig zicht op. Nicole wil graag een opleiding doen en zich zo meer verdiepen in therapeutisch werken.
Collega's	Wat betreft opleiding weet ik dat Nicole iemand is die zich graag ontwikkelt, maar in de tijd waarin we nu verkeren heb ik het idee dat ze hierin meer geremd wordt dan ze zelf zou willen. Nicole werkt hard, maar het zit niet in haar karakter om hiermee 'te koop' te lopen. Nicole valt op door de kennis en ervaringen waar zij over bezit, niet omdat zij probeert vooraan te staan.
Collega's	Nicole wil altijd hard werken op succes te behalen in de gezinnen. Als beginnend therapeut heb ik ook veel kunnen leren van Nicole als het gaat om het uitvoeren van MST, maar ook met bepaalde kennis en vaardigheden (kennis over autisme, vaardigheden zoals de verantwoordelijkheid terug leggen bij het gezin etc.)
Collega's	Ik heb het idee dat je wel ambitie hebt om te groeien binnenin jouw functie. Dat is mooi om te zien. Daar haal jij ook jouw plezier uit.
Direct leidinggevende	zoals we in je jaargesprek hebben geformuleerd als doel: je weet veel en je kennis en kunde komt soms nog onvoelde uit de verf door de manier waarop je het uit.

Assertiviteit (Ass.)

De eigen standpunten op een heldere en duidelijke manier overbrengen.



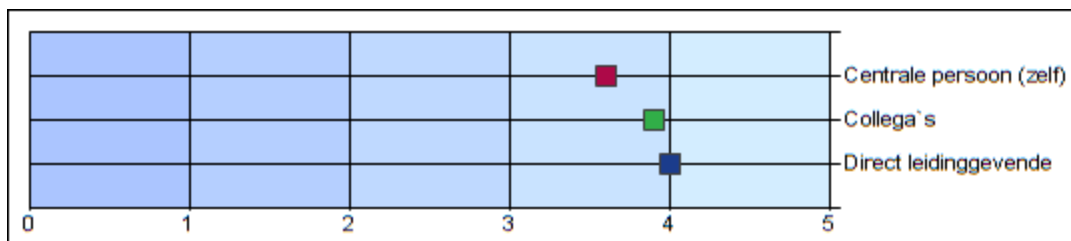
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Ass.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
geeft duidelijk aan welk gedrag niet prettig gevonden wordt en geeft niet direct een mening over de desbetreffende persoon	hoogste	4	4	3	-	-	-	4	-0.6
	gemiddelde		3.5	3				3.4	
houdt de eigen mening niet voor zich maar formuleert deze zodanig dat deze niet beledigend overkomt	hoogste	3	5	2	-	-	-	5	0.1
	gemiddelde		3.3	2				3.1	
spreekt zich duidelijk uit en maakt de eigen mening kenbaar	hoogste	3	5	3	-	-	-	5	1.3
	gemiddelde		4.5	3				4.3	
	totaal gemiddelde	3.3	3.8	2.7	-	-	-	3.7	0.3

Relatie	Feedback
Collega's	Nicole spreekt zich uit wanneer zij een andere mening deelt. Vertrouwen en eerlijkheid is belangrijk voor haar. Wanneer dit wederkerig is stelt zij zich zeer open op. Wanneer dit voor haar niet wederkerig voelt kan ze zich meer terugtrekken. Wanneer zij zich gedwongen voelt of overvallen wordt er toch iets mee te doen, kan ze soms wat ongenueanceerd overkomen. Dit is het afgelopen half jaar soms gebeurt, maar niet vaak en niet naar mij toe. Dit lijkt ook te maken te hebben met haar zoektocht hoe om te gaan met grenzen en hoe goed voor zichzelf te zorgen.
Collega's	Nicole kan haar mening goed ventileren, hierbij kan zij anderen soms voor het blok zetten of negatieve gevoelens opwekken. Voor het formuleren van haar soms ongenueanceerde feedback zoekt zij bondjes binnen het team om haar positie te versterken. Wanneer het op een plenair gesprek aankomt, dan hoor je Nicole niet en verdwijnt ze meer naar de achtergrond.
Collega's	Ik heb Nicole leren kennen als een assertief persoon met een duidelijke mening. In de twee jaar dat ik Nicole ken heb ik dit nooit als vervelend of beledigend ervaren. Je weet bij Nicole wat je aan haar hebt. Dit is ook wat gezinnen haar terug geven. Door de onrust die voor mijn gevoel is ontstaan in de laatste periode, lijkt haar huid iets minder dik te zijn geworden en lijkt zij iets feller te reageren dan dat ik van haar gewend ben. Dit is niet de Nicole die ik heb leren kennen, maar heeft voor mijn gevoel ook een reden. In mijn score kijk ik naar het totaal plaatje en niet alleen naar de laatste periode.
Collega's	Zoals hiervoor al aangegeven bij vaardigheden, is de assertiviteit iets waar ik veel van heb kunnen leren van Nicole (voorbeeld casus Britt).
Collega's	Je hebt een hele duidelijke mening, die ook echt een boodschap heeft. Alleen die boodschap komt soms niet helemaal over door de emotie die er op kan zitten. Ik zie dit soms ook terug in jouw non verbale houding. Je hebt echter ook laten zien dat je de boodschap anders kan brengen waardoor de andere betrokkenen deze ook anders ontvangen.
Collega's	De manier van communiceren wanneer je het oneens bent met de ander is erg defensief/ aanvallend waardoor de ander makkelijk getriggerd wordt een felle reactie terug te geven. Dit is dan ook voor jou niet helpend meer waardoor er makkelijk een ongemakkelijke situatie kan ontstaan. Non-verbaal lijkt je na een discussie voor de ander niet meer benaderbaar waardoor het lastig is om moeilijke zaken te bespreken.
Direct leidinggevende	op sommige momenten hou je je te veel in, op andere momenten komen belevingen er te emotioneel uit.

Besluitvaardigheid (Besl.)

Op het juiste moment beslissingen nemen en standpunten innemen en zich hieraan committeren door ze uit te spreken en/of ernaar te handelen.



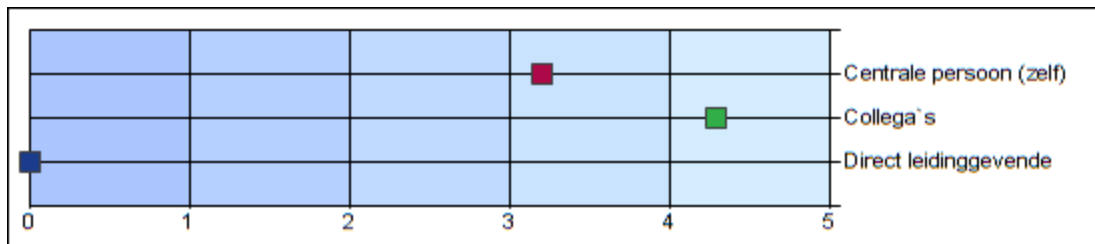
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Besl.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
grijpt vlot in wanneer zich een acuut probleem op de werkvloer voordoet	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	-0.4
	gemiddelde		3.5	4				3.6	
hakt knopen door tijdens (team)vergaderingen	hoogste	2	5	4	-	-	-	5	1.6
	gemiddelde		3.5	4				3.6	
neemt beslissingen die direct ingrijpen in de dagelijkse gang van zaken	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.2
	gemiddelde		4.2	4				4.2	
neemt standpunten in en spreekt een eigen mening uit over de gang van zaken en over het functioneren van anderen	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.3
	gemiddelde		4.3	4				4.3	
onderneemt acties wanneer zich structurele problemen voordoen die de dagelijkse gang van zaken belemmeren	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.0
	gemiddelde		4	4				4	
	totaal gemiddelde	3.6	3.9	4.0	-	-	-	3.9	0.3

Relatie	Feedback
Collega's	Ik heb een vier gescoord omdat dit cijfer een gemiddelde is van twee verschillende omstandigheden. Ik zou overall een 5 kunnen scoren als het om het werken met en in het subteam gaat. Wanneer het teamoverstijgend is geef ik dit soms een 4, of een 3, omdat Nicole terughoudender is geworden dan ik haar ken van voorheen. Ik denk dat dit met een gevoel van veiligheid en vertrouwen te maken heeft.
Collega's	Kan zich onttrekken aan een proces of verandering op het moment dat haar resultaat niet behaald wordt. Nicole heeft hart voor haar team, daar kan zij zich voor inzetten, zodra dit teamoverstijgend wordt neemt zij een andere positie in of zoekt een bondgenoot en kan ze zichzelf zelfs terugtrekken (gaat op telefoon zitten, onderuit gezakt...)
Collega's	Ik zie Nicole als iemand die op efficiënte wijze haar werk doet; nergens omheen draaien, recht voor de raap en komen tot conclusies. In sommige gezinnen kan ze er tegenaan lopen dat dit niet werkt, maar in de meeste gezinnen wordt dit juist van haar gewaardeerd, omdat je bij Nicole weet wat je aan haar hebt. Voor mij scheidt dit een duidelijkheid die ik erg prettig werken vind. Binnen het team durft zij gevoelige zaken bespreekbaar te maken, waarbij ze zich kwetsbaar op durft te stellen.
Collega's	Zelfde feedback als bij assertiviteit.

Coachen (Coa.)

Medewerkers begeleiden en motiveren teneinde hen effectiever te laten functioneren door hun zelfinzicht en probleemoplossend vermogen te vergroten.



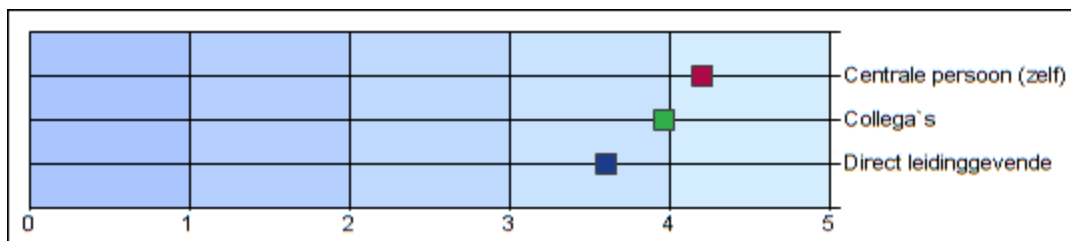
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Coa.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
geeft anderen eigen verantwoordelijkheid met name voor hun eigen leertraject	hoogste gemiddelde laagste	4	5 4.4 4	-	-	-	-	5 4.4 4	0.4
geeft tips, aanwijzingen en deskundig advies met het doel de taakuitvoering van anderen te verbeteren	hoogste gemiddelde laagste	4	5 4.3 3	-	-	-	-	5 4.3 3	0.3
inventariseert en verheldert de problemen met de taakuitvoering van anderen	hoogste gemiddelde laagste	2	5 4.4 4	-	-	-	-	5 4.4 4	2.4
maakt anderen duidelijk wat er van hen verwacht wordt en helpt hen dit te realiseren	hoogste gemiddelde laagste	4	5 4.4 4	-	-	-	-	5 4.4 4	0.4
stimuleert en motiveert anderen om zelf met mogelijke oplossingen te komen	hoogste gemiddelde laagste	2	5 4 3	-	-	-	-	5 4 3	2.0
	totaal gemiddelde	3.2	4.3	-	-	-	-	4.3	1.1

Relatie	Feedback
Collega's	Ben ik overwegend erg positief over. Nicole verwijt zichzelf dat ze er door persoonlijke omstandigheden van het afgelopen jaar minder heeft kunnen zijn voor collega's, met name nieuwe collega's. Ondanks dit vind ik dat ze dit nog steeds erg goed doet en ik weet dat wanneer ze weer volledig in haar kracht is dat dit een van haar kwaliteiten en zeer ondersteunend is.
Collega's	Nicole is een teamplayer in haar eigen team. Daar heeft zij een ondersteunende rol voor teamgenoten. Dat doet ze goed.
Collega's	Nicole staat bekend om haar oplossingsgerichte werken, waarbij zij ouders zo ver krijgt om zelf tot deze oplossing te komen in plaats van deze direct te geven. Hierdoor lukt het haar om ouders meer eigen verantwoordelijkheid te geven in hun eigen groeiproces waardoor de 'sustainability' vergroot wordt. Wanneer hierom gevraagd wordt, staat zij ervoor open om mee te denken. Zowel het eigen team, als het andere team (in de periode van Els) weten hier gebruik van te maken. Tijdens de supervisie is het regelmatig Nicole die komt met handige tips vanuit haar eigen ervaringen en kennis om bepaalde doeleinden te kunnen behalen binnen je gezinnen.
Collega's	Als beginnend therapeut ben ik veel op pad geweest met Nicole. Ze heeft mij gecoacht en ondersteund hoe de MST behandeling uit te voeren binnen gezinnen, heeft adviezen gegeven over hoe bepaalde situaties aan te pakken. Ook bij vragen kan ik altijd bij Nicole terecht.
Collega's	Je geeft mensen steeds goeie feedback op hun functioneren binnen het team en ondersteunt heel vaak in het werken met 'moeilijke gezinnen' hierdoor.
Direct leidinggevende	hier heb ik weinig zicht op, Hanane als supervisor kan dit beter beoordelen.

Discipline (Disc.)

Zich aanpassen aan de geldende regels, procedures en het organisatiebeleid. Bij verandering of twijfel bevestiging zoeken bij de juiste persoon.



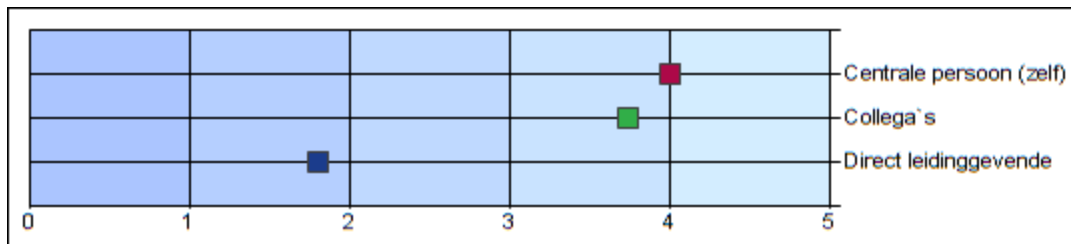
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Disc.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
houdt zich actief op de hoogte van veranderingen omtrent de regelgeving, procedures en werkwijzen	hoogste gemiddelde laagste	3	5 3.8 3	3 3 3	-	-	-	5 3.7 3	0.7
onderkent duidelijk de grenzen van het eigen vakgebied, de functie en de eigen bevoegdheid	hoogste gemiddelde laagste	4	5 4.2 3	3 3 3	-	-	-	5 4 3	0.0
ontvangt graag duidelijke instructie omtrent regels, procedures en werkwijzen	hoogste gemiddelde laagste	5	5 4.2 3	4 4 4	-	-	-	5 4.1 3	-0.9
verricht alleen handelingen die in overeenstemming zijn met de regels en procedures	hoogste gemiddelde laagste	5	5 4 3	4 4 4	-	-	-	5 4 3	-1.0
vraagt raad aan hoger management indien zich een situatie voordoet waarin de geldende regels en procedures overschreden dienen te worden	hoogste gemiddelde laagste	4	4 3.5 3	4 4 4	-	-	-	4 3.6 3	-0.4
	totaal gemiddelde	4.2	4.0	3.6	-	-	-	3.9	-0.3

Relatie	Feedback
Collega's	Nicole heeft behoefte aan duidelijkheid, ook over procedures. Neemt er kennis van via mail, supervisor, werkoverleg en wanneer ze iets mist informeert ze er naar.
Collega's	Nicole kan de indruk geven niet altijd feedback via supervisor of consultant nodig te hebben voor haar gevoelzen doet hier dan ook niet veel meer mee. Ook hierbij zoekt zij steun van medeteamleden.
Collega's	Je zou wat meer denk ik direct contact moeten hebben met Sophie. Niet enkel voor ditjes en datjes, maar meer over regels, procedures en dergelijke voordat het op betrekkningsniveau gaat spelen. En soms moet het toch ondanks dat je het er niet mee eens bent. Hoe ga je hier mee om?
Direct leidinggevende	discipline en doorzettingsvermogen zijn zeker je krachten.

Flexibel gedrag (Flex.)

Het veranderen van gedragstijl en/of invalshoek om een gesteld doel te bereiken.



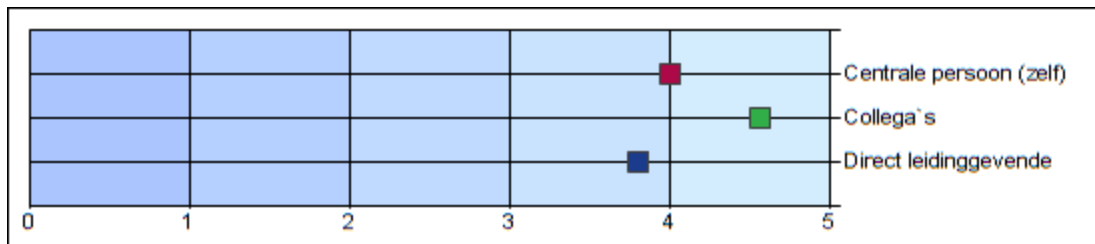
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Flex.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
herkent blokkades die het realiseren van het doel belemmeren	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	-0.3
	gemiddelde		4	2				3.7	
houdt niet vast aan een benaderingswijze of dezelfde argumenten om doelen te bereiken	hoogste	4	4	1	-	-	-	4	-0.9
	gemiddelde		3.5	1				3.1	
houdt vast aan gestelde doelen, maar wisselt van aanpak, invalshoek of gedragstijl om ze te bereiken	hoogste	4	5	1	-	-	-	5	-0.6
	gemiddelde		3.8	1				3.4	
kan afwisselen tussen het hanteren van logische argumenten en het inventariseren van de oorzaak van de weerstand	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	-0.7
	gemiddelde		3.5	2				3.3	
onderkent wanneer een gekozen aanpak of benadering geen effect heeft	hoogste	4	5	3	-	-	-	5	-0.3
	gemiddelde		3.8	3				3.7	
	totaal gemiddelde	4.0	3.7	1.8	-	-	-	3.5	-0.5

Relatie	Feedback
Collega's	Deze cijfers heb ik gegeven op basis van hoe ze werkt met de methodiek en gezinnen. Maar staan ook voor hoe ze omgaat met team- en organisatieprocessen. Over het algemeen ervaar ik haar in deze opzichten erg flexibel. Wanneer het meer persoonlijk wordt voor Nicole kan ze wel wat meer rigide worden in eigen denkpatroon, maar is hier wel open over en staat ook open voor feedback van mij, denkt dan wel na over nuances die ik aanbreng. Ze geeft ook dit te waarderen en ik merk ook dat ze deze ter harte neemt.
Collega's	Nicole kan heel flexibel zijn, maar is hier heel erg dubbel in. Vooral wanneer er sprake is van een verandering waar zij niets voor voelt, dan zoekt zij medestanders op om tegen een sluit te ageren. voor teamleden is zij zeer flexibel en altijd bereid bij te springen, mee te denken, etc)
Collega's	Het motto van MST 'Whatever it takes' is voor Nicole niet vreemd. Zij is standvastig om de gestelde doelen te bereiken en is hierbij in staat te schakelen tussen verschillende manieren van aanpak. Daar waar anderen zouden stoppen, gaat Nicole door en ziet zij mogelijkheden. Dit is ook wat wordt terug gehoord vanuit de consultant. Flexibiliteit zie ik bij Nicole ook terug in de manier waarop wordt omgegaan met de bereikbaarheidsdiensten. Nicole is te allen tijden bereid een dienst van een ander over te nemen en is vaak ook de eerste die aangeeft dat er naar haar doorgeschakeld mag worden als iemand een vrije dag opneemt.
Collega's	Met name doordat Nicole veel werkervaring heeft en al langere tijd als MST'er werkt, ben ik van mening dat Nicole goed kan afwisselen in haar aanpak om gestelde doelen te bereiken.
Collega's	Hierover ga jij altijd over in gesprek en ik vind jou daar heel erg flexibel in. Jij past je daarom aan in veel gezinnen door deze flexibiliteit en vind hierdoor snel engagement.
Direct leidinggevende	ik heb deze vragen ingevuld vanuit mijn indruk in de afstemmingsoverleggen en andere teammomenten.

Klantgerichtheid (Kla.)

De wensen en behoeften van de klant onderzoeken en hiernaar handelen, rekening houdend met de kosten en baten voor de eigen organisatie.



Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

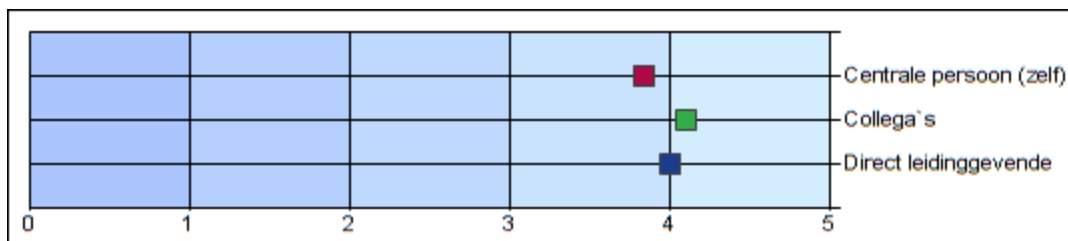
		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Kla.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
inventariseert de wensen en de behoeften van de klant grondig	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.5
	gemiddelde		4.6	4				4.5	
licht klanten in over oplossingen die aansluiten bij hun wensen	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.3
	gemiddelde		4.4	4				4.3	
luistert aandachtig en geeft de klant het gevoel dat deze gehoord wordt en belangrijk is	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.5
	gemiddelde		4.6	4				4.5	
vertaalt de wensen van de klant naar producten en diensten van de organisatie	hoogste	4	5	3	-	-	-	5	0.3
	gemiddelde		4.6	3				4.3	
zorgt ervoor dat de klant tevreden is en verleent desgewenst extra service	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.5
	gemiddelde		4.6	4				4.5	
	totaal gemiddelde	4.0	4.6	3.8	-	-	-	4.4	0.4

Geef open feedback aangaande de competentie **Klantgerichtheid**

Relatie	Feedback
Collega's	Geen aanvullingen, hier heb ik alle vertrouwen in. Bovendien zie en hoor ik elke week de bewijzen hiervan.
Collega's	'whatever it takes' Nicole doet wat nodig is om aansluiting te vinden in een gezin, variërend van buitenshuis afspreken tot het werken in de avonduren of het praten met handen en voeten vanwege taalbarrières.
Collega's	Ik denk dat dit ook inherent is aan de MST behandeling.
Collega's	Ook echt supergoed vind ik! Klant staat steeds voorop ook al moet je daarvoor tot het uiterste gaan, waar een andere therapeut mogelijk al lang zou hebben afgehaakt!
Direct leidinggevende	volgens mij ligt je kracht zeker bij de gezinnen.

Netwerken (Netw.)

Ontwikkelen en verstevigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen.



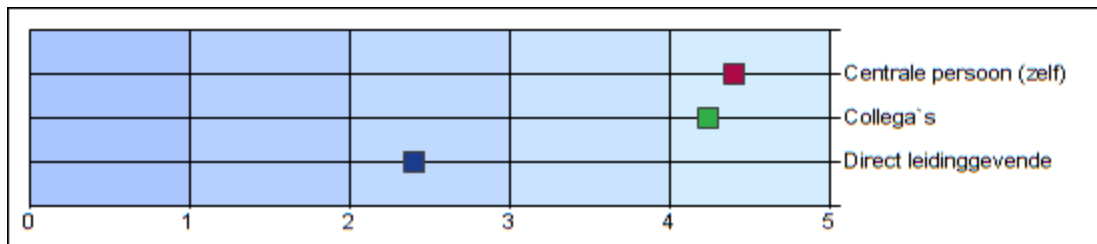
Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Netw.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
beschikt over enkele vaste contactpunten binnen de organisatie waarop regelmatig beroep gedaan kan worden	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.5
	gemiddelde		4.7	4				4.5	
doet regelmatig beroep op vaste contactpersonen binnen de organisatie	hoogste	3	5	4	-	-	-	5	1.0
	gemiddelde		4	4				4	
maakt gebruik van contacten die ontstaan zijn bij sociale evenementen, beurzen, seminars, vakverenigingen en/of opleidingen	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	-0.3
	gemiddelde		3.7	4				3.8	
neemt regelmatig opnieuw contact op met anderen om het bestaande netwerk te onderhouden	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.3
	gemiddelde		4.3	4				4.2	
neemt zelf contact op voor het verkrijgen van informatie, steun of samenwerking	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	0.3
	gemiddelde		4.3	4				4.2	
onderneemt actie om contacten te leggen en te onderhouden	hoogste	4	5	4	-	-	-	5	-0.2
	gemiddelde		3.8	4				3.8	
	totaal gemiddelde	3.8	4.1	4.0	-	-	-	4.1	0.3

Relatie	Feedback
Collega's	Wat ik van Nicole zie en weet hierover is dat ze de reguliere contact-stromen binnen MST goed benut! Ook heeft ze een uitgebreid netwerk buiten MST, met verwijzers en instanties en is er een positieve beeldvorming van haar als MStEr.
Collega's	niet veel zicht op.
Collega's	Nicole heeft vanuit haar werkervaring een netwerk opgebouwd waar we uit kunnen putten voor MST casuïstiek.
Collega's	Deze punten zijn voor mij lastig te beoordelen.
Collega's	Je weet mij altijd te vinden. Ook binnen het team betrek jij iedereen erbij. Verwijzers zijn steeds positief over jou te spreken omwille van de behaalde resultaten en de contacten die je met hen onderhoudt. Misschien wat minder uit het oog uit het hart principe. Haal oude netwerkcontacten op en neem contact op met hen om behaalde successen te bespreken en te kijken en bevragen naar nieuwe casussen.
Collega's	Ze geeft aan dit te doen. Dat is goed! Voor mij als supervisor van het andere team heb ik daar geen zicht op.
Direct leidinggevende	naast het contact in de gezinnen ligt hier ook zeker je kracht!

Samenwerken (Samenw.)

Op effectieve wijze (mee)werken aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer het niet direct een persoonlijk belang dient.



Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Samenw.	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
deelt kennis en ervaring met anderen	hoogste	5	5	2	-	-	-	5	-0.8
	gemiddelde		4.6	2				4.2	
laat duidelijk zien het gezamenlijk resultaat belangrijk te vinden	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	0.0
	gemiddelde		4.3	2				4	
signaleert wanneer anderen hulp nodig hebben en neemt taken zo nodig over	hoogste	5	5	4	-	-	-	5	-0.8
	gemiddelde		4.3	4				4.2	
staat open voor de mening en ideeën van anderen in de groep of het team	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	-0.4
	gemiddelde		3.9	2				3.6	
viert successen en betreurt mislukkingen gezamenlijk	hoogste	4	5	2	-	-	-	5	-0.1
	gemiddelde		4.2	2				3.9	
	totaal gemiddelde	4.4	4.2	2.4	-	-	-	4.0	-0.4

Relatie	Feedback
Collega's	Ik vind dat Nicole ondanks haar zware jaar op al deze punten een fijne collega is. Ik heb al veel van haar geleerd, we vieren samen en we balen samen, zowel over goed of niet goed afgeronde zaken als wel op privégebied. Nicole had net als overige teamleden last gehad van de wisselende teambezetting, code rood, terugloop in zaken, maar tevens altijd zich ingezet voor het teamresultaat en hield dit het thema ook voor ogen. Mening en ideeën werden doorlopend openlijk gedeeld in het team, zowel werkinhoudelijk als wel op privégebied. Nicole is erg sterk in het signaleren dat een ander hulp nodig heeft. Dit heeft ze wellicht het afgelopen jaar minder goed zelf kunnen oppakken, maar stelde teamgenoten (waaronder mij) of supervisor op de hoogte, zodat een ander het kon oppakken.
Collega's	Nogmaals: binnen eigen team wel, teamoverstijgend minder.
Collega's	Nicole is een erg fijne collega met oog voor een ander. Tijdens de onrustige periode, waarbij veel wisselingen zijn geweest in supervisorschap, was het Nicole die oog bleef houden voor nieuwe collega's, omdat naar mijn mening de voormalig supervisor dit liet liggen. Nicole is erg benaderbaar voor het meedenken in moeilijke casuïstiek. In de periode dat het nieuwe team van Els werd opgestart werd Nicole vrijwel dagelijks gebeld door therapeuten voor overleg. Tijdens de supervisies ken ik Nicole als iemand die zich open op durft te stellen; gaat het even niet goed, dan horen we dat ook. Wat betreft de bereikbaarheidsdiensten is Nicole een van de eerste die aangeeft dat er naar haar doorgeschakeld mag worden. Ik zie Nicole als een erg betrouwbare collega die tijd voor je zal vrij maken.
Collega's	Met name het laatste punt vind ik een kracht van Nicole!
Collega's	Ik vind soms dat je nog te weinig erkenning geeft aan jouw successen. Ook de kleine successen mag je zien en mogen anderen zien! Durf complimenten te ontvangen. Ik vind jou ook echt een teamplayer!!
Collega's	Het is mij wel opgevallen dat wanneer er een vraag in de 2 teams ligt om een bereikbaarheidsdienst van het andere team over te nemen of deel te nemen aan een workshop/ voorlichting/ lesgeven dat Nicole zich niet aanmeldt. Wanneer een mening niet overeenkomt met die van Nicole is me opgevallen dat ze steun zoekt bij anderen uit het team. Ze gaat niet in het openbaar het gesprek aan maar spreekt met haar collega's over de mening van die ander. Dit is beïnvloeding die situaties groter dreigt te maken dan dat ze hoeven te zijn. Mogelijk komt dit voort uit eigen onzekerheid en daar gun ik haar meer standvastigheid en stevigheid.
Collega's	voor wat betreft samenwerken bereikbaarheidsdienst ervaar ik dit als prettig
Direct leidinggevende	hier ligt wat mij betreft een aandachtspunt voor jou in de samenwerking met collega's.

Wat zijn verbeterpunten en ontwikkeltips aangaande competenties en gedrag?

Relatie	Feedback
Collega's	- Ik zou het Nicole gunnen om minder impulsief te reageren op feedback maar het meer tot zich laten komen en zelfreflecteren want daar kan ze van groeien en ontwikkelen. Pas wanneer je je open en kwetsbaar durft op te stellen ga je stappen maken in behandelingen. - een directe "nee doe ik niet" reactie maakt dat de ander ook niet flexibel reageert. - Toen wij een discussie kregen over de bereikbaarheidsdienst ging Nicole na de verbale reactie op haar telefoon zitten en heeft niet meer deelgenomen aan de verdere vergadering. Dit is een reactie waar ze in de "kindrol" lijkt te schieten. Ik gun haar echt dit stukje te onderzoeken bij zichzelf. Wat maakt dat dit gebeurt en hoe kan ik met dit soort situaties om gaan? - andere collega's die er niet bij waren zijn door Nicole ingelicht op een manier dat zij veel boosheid ervaren over een situatie waar ze niet bij waren. dit is echt niet helpend voor samenwerking en het vormen van een teamgevoel.
Collega's	Vergroot je zelfreflectie Sta open voor veranderingen Ben betrokken, niet alleen voor je eigen team, maar ook daarbuiten Leer feedback te aanvaarden en hier actief op in te spelen Ga voorzichtig om met privezaken, niet iedereen op de werkvloer zit op ongemakkelijke privesituaties te wachten
Collega's	Als ontwikkeltip zou ik je mee willen geven je verder te ontwikkelen in het aangeven van je grenzen, zowel in de organisatie, het team als in de gezinnen.
Collega's	Op het gebied van MST heb ik hier nauwelijks iets op aan te merken. Wanneer ze weer beter in haar vel zit en privé nog meer stabiliseert, dan kan dit alleen nog maar weer beter worden. De volgende ontwikkelpunten zijn dan ook meer privé. Ik denk dan bijvoorbeeld aan thema's als: grenzen, mate van openheid, vertrouwen.
Direct leidinggevende	manier van communiceren (minder emotioneel) en flexibiliteit in teamsamenwerking.

Wat is de positieve feedback aangaande de competenties en het gedrag?

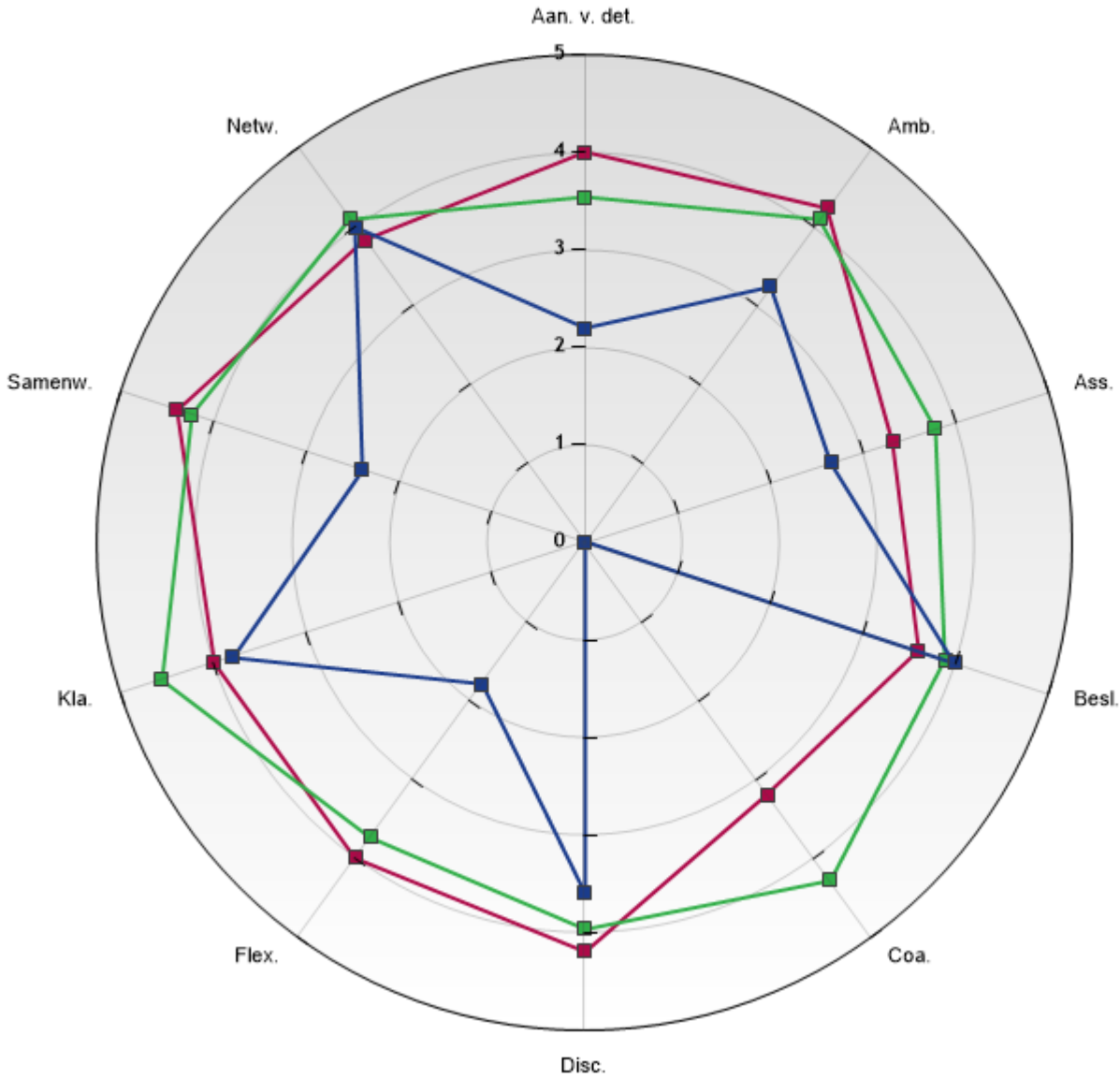
Relatie	Feedback
Collega's	Nicole is niet bang haar mening kenbaar te maken of mee te denken in vergaderingen. Ze is heel open over wat er in haar priveleven speelt waardoor je goed weet hoe het met haar gaat. Ze maakt makkelijk contact en engagement in haar gezinnen. Mooie vaardigheid!
Collega's	Blijf hulpvaardig zoals je binnen je team laat zien, mede therapeuten ondersteunen kan je goed en je kan zaken erg goed en helder uitleggen.
Collega's	Als positieve feedback wil ik je teruggeven dat je goed in staat bent aan te sluiten bij de gezinnen en dat je over de mentaliteit beschikt 'whatever it takes'. Daarnaast ben je een hele fijne collega. Je staat altijd voor je collega's klaar en bent altijd bereid mee te denken en te helpen.
Collega's	zie persoonlijke opmerkingen bij elk item.
Direct leidinggevende	netwerken en het contact aangaan met je gezinnen.

Persoonlijke opmerkingen

Algemene opmerkingen

Relatie	Feedback
Collega's	Ik hoop dat het prive wat beter met Nicole gaat en zij zich open kan stellen om meer naar zichzelf te kijken zodat ze toe komt aan groei. Ik gun haar oprecht het allerbeste.
Collega's	ik werk niet direct met Nicole samen, daarom lastig om goedbeeld neer te kunnen zetten van haar. Voor wat betreft samenwerking als het om de bereikbaarheidsdienst gaat ervaar ik deze als prettig
Collega's	Ik ben wel verrast door deze 360 graden review over Nicole. Ik heb begrip voor de keuze die is gemaakt om dit te doen, omdat de beeldvorming over Nicole kennelijk door andere mensen(?) minder goed is. Dit is iets wat Nicole erg verdrietig vindt en ze ook niet goed kan begrijpen waar dit op gebaseerd is. Haar wantrouwen en gevoel van onveiligheid is hierdoor gegroeid. Mijn beoordeling over haar is over de breedte genomen erg positief, en dit is hoe ik haar ook echt zie en meemaak. Ik hoop dat dit een positieve invloed heeft op de ontstane beeldvorming van haar, voor iedereen waarvoor het van belang kan zijn. Wanneer er iets onduidelijk is of er behoefte aan is, wil ik e.e.a. ook graag in een ander moment verder toelichten.
Collega's	Ik waardeer Nicole enorm als collega! Ik begrijp echt niet waar al deze onrust is ontstaan en waarom dit ineens zo groot lijkt te worden. Nicole doet haar werk goed, heeft de hoogste TAM scores en is een betrouwbare collega met hart voor haar vak.

- Centrale persoon (zelf)
- Collega's
- Direct leidinggevende



Legenda: CP = Centrale Persoon, CO = Collega's, LG = Leidinggevende, KL = Klanten, MW = Medewerkers, OV = Overige

		CP	CO	LG	KL	MW	OV	Totaal anderen	GAP
Competenties	Aantal	1	8	1	0	0	0	9	
Aandacht voor details	gemiddelde	4.0	3.5	2.2	-	-	-	3.3	-0.7
Ambitie	gemiddelde	4.3	4.1	3.3	-	-	-	4.0	-0.3
Assertiviteit	gemiddelde	3.3	3.8	2.7	-	-	-	3.7	0.3
Besluitvaardigheid	gemiddelde	3.6	3.9	4.0	-	-	-	3.9	0.3
Coachen	gemiddelde	3.2	4.3	-	-	-	-	4.3	1.1
Discipline	gemiddelde	4.2	4.0	3.6	-	-	-	3.9	-0.3
Flexibel gedrag	gemiddelde	4.0	3.7	1.8	-	-	-	3.5	-0.5
Klantgerichtheid	gemiddelde	4.0	4.6	3.8	-	-	-	4.4	0.4
Netwerken	gemiddelde	3.8	4.1	4.0	-	-	-	4.1	0.3
Samenwerken	gemiddelde	4.4	4.2	2.4	-	-	-	4.0	-0.4
	totaal gemiddelde	3.9	4.0	3.1	0.0	0.0	0.0	3.9	0.0