

Thomas 360

Thomas 360 is een zeer toegankelijk online instrument. Het geeft objectief en eerlijk feedback van directe collega's, managers en teamleden. Het Thomas 360 rapport geeft een volledig en degelijk onderbouwd beeld van een persoon.



Thomas 360

Thomas 360 is een online 360° feedback instrument. Het is, net als PPA, GIA en TTA toegankelijk via de Thomas website.

De kandidaat (de persoon van wie het Thomas 360 assessment wordt afgenomen) nomineert minimaal 6 respondenten om feedback te geven op basis van competenties (het minimum aantal van 6 personen is nodig om de anonimiteit van de feedback te kunnen waarborgen). Respondenten kunnen collega's, leidinggevenden of teamleden zijn, maar ook relaties of klanten. De kandidaat geeft aan welke (6 of meer) respondenten per e-mail een login ontvangen waarmee ze toegang krijgen tot de Thomas 360 vragenlijst.

Vragenlijst

In de vragenlijst staan een aantal stellingen die op een zevenpuntsschaal moeten worden beoordeeld.

De vragenlijst bestaat uit 3 onderdelen:

- Stellingen, te beoordelen op een schaal van 1-7
- Competenties (zie overzicht) in mate van belangrijkheid voor de functie
- Open vragen (zie overzicht)

Thomas vergemakkelijkt het 360° feedbackproces. Het helpt input te vergaren van mensen uit de directe werkomgeving en deze te vergelijken met de eigen perceptie. Het kan worden gezien als 'het op systematische wijze verzamelen van feedback en performancedata over een individu of groep, gebaseerd op de inbreng van een aantal personen die hier een goed inzicht in hebben'.

Wat is een goed moment om Thomas 360 toe te passen?

Bij leiderschaps- of managementontwikkeling is Thomas 360 een uitstekend instrument om, voorafgaand aan het programma, het zelfinzicht te vergroten. Op vergelijkbare wijze kan 360° feedback een extra dimensie toevoegen aan beoordelingsgesprekken en performance evaluatie.

Bij functioneringsgesprekken is Thomas 360 met name van toegevoegde waarde als de insteek persoonlijke ontwikkeling is.

Waarin verschilt Thomas 360 van een gedragsassessment?

Gedragsassessments geven inzicht in de voorkeursstijlen van de persoon zelf, terwijl 360° feedback beschrijft wat de persoon volgens observatoren uit de directe werkomgeving daadwerkelijk laat zien. Een combinatie van beide levert waardevolle informatie voor zowel persoon als organisatie.

Is het vertrouwelijk?

Ja. De namen van de respondenten worden niet genoemd in de rapportage. Feedback blijft hierdoor anoniem.

VOORDELEN

- Draagt bij aan een constructief feedbackproces
- Geeft inzicht in de wijze waarop anderen een persoon percipiëren, wat het zelfbewustzijn van deze persoon vergroot
- Zelfinzicht is de eerste stap tot optimalisatie
- Helpt de effectiviteit van teams te verbeteren
- Geeft waardevolle input bij prestatiebeoordeling

Waaruit bestaat het assessment?

3 onderdelen

Totale afnameduur:

15-20 minuten

Hoe wordt Thomas 360 afgenomen?

Online

Hoe wordt de score berekend?

Automatisch

Welke training moet ik volgen?

Geen aanvullende training nodig

T 0418 680 466

E info@thomasint.nl

www.thomasinternational.net

Zijn er verschillende vragenlijsten beschikbaar?

Op dit moment zijn er twee vragenlijsten beschikbaar:

- Leiderschap
- Verkoop

De salesvragenlijst is gericht op buitendienstfuncties.

De vragenlijst is gebaseerd op competenties. Wat houdt dat in?

Hoewel elke vraag is gerelateerd aan een specifieke competentie, staan de vragen in willekeurige volgorde en staan de verschillende competenties door elkaar.

De competenties worden op een aparte pagina benoemd. De respondenten wordt gevraagd aan te geven welke van de opgegeven competenties belangrijk zijn voor de functie.

Competenties

Leiderschap

- Visie
- Impact
- Invloed
- Communicatie
- Teamgerichtheid
- Organisatie
- Gedrevenheid
- Probleemoplossend vermogen
- Commercieel inzicht

Verkoop

- Klantgerichtheid
- Impact
- Invloed
- Communicatie
- Teamgerichtheid
- Organisatie
- Gedrevenheid
- Professionaliteit
- Commercieel inzicht

Is er op de vragenlijst plaats voor het plaatsen van opmerkingen?

Aan het eind van de vragenlijst is een sectie met twee open vragen. Daar kunnen opmerkingen worden geplaatst.

De twee open vragen zijn:

- Welke punten zou deze persoon kunnen ontwikkelen om (nog) effectiever te functioneren?
- Welke sterke punten vallen u het meest op in het functioneren van deze persoon?

TOEPASSINGSNIVEAU

Individueel:

- De eigen perceptie vormt de eigen realiteit. Dit proces helpt het individu een beeld te vormen van hoe anderen hem/haar zien
- Constructieve feedback
- Vertrouwelijke rapportage
- Helpt de eigen performance te managen
- Inzicht in competenties

Team:

- Vergemakkelijkt openheid in communicatie tussen teamleden
- Identificeert aandachtsgebieden
- Zorgt voor een beter inzicht in de teamomgeving
- Ondersteunt teambuilding door betrokkenheid van de teamleden in het ontwikkelingsproces
- Leidt tot hogere effectiviteit

Organisatie:

- Versterkt de cultuur door een brug te slaan tussen leiderschaps-competenties en normen en waarden van de organisatie
- Directe link naar zakelijke performance
- Krachtige input ten behoeve van het performance analyse proces