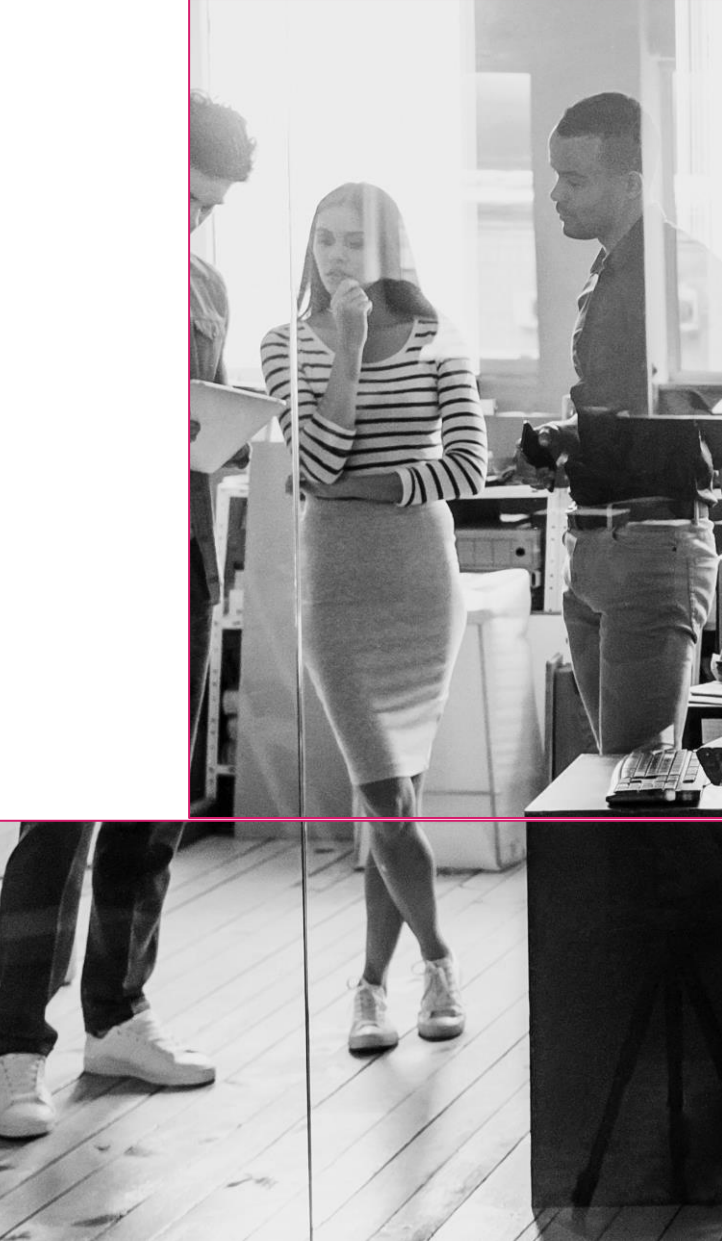




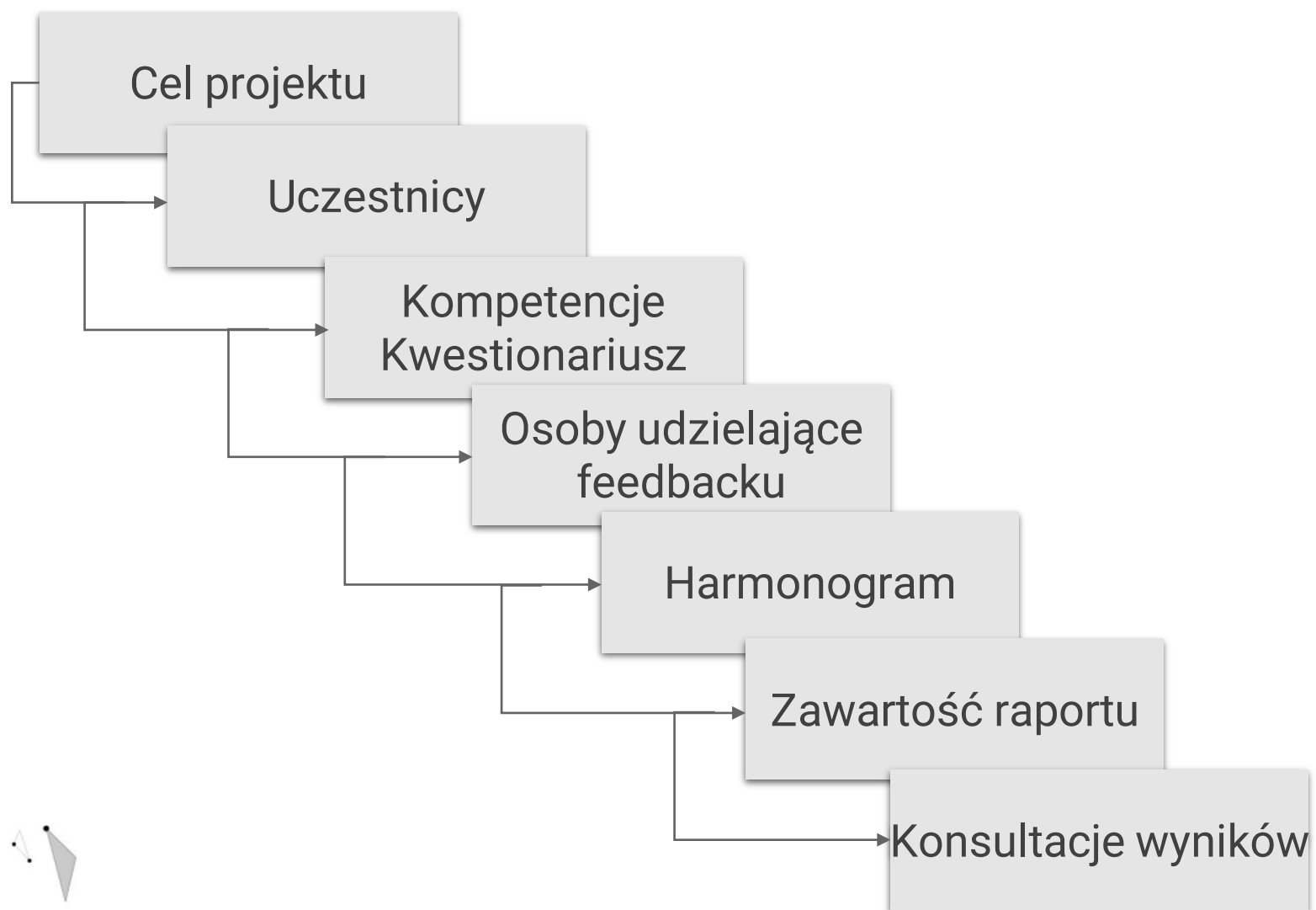
FinxS

Feedback 360°

Opis narzędzia

FinxS Feedback 360° to jedno z narzędzi diagnostycznych dające możliwość:

- uzyskania zobiektywizowanej **informacji o kompetencjach** obserwowanych przez bezpośrednie otoczenie badanego (przełożony, zespół /podwładni, współpracownicy, klienci etc.),
- dokonania samooceny i porównania jej do feedbacku z zewnątrz,
- uzyskania **obiektywnej informacji zwrotnej na temat zachowań i umiejętności** wykorzystywanych na co dzień.



Cel projektu

- Proces Oceny Kompetencji 360° został stworzony w celu pomocy w uzyskaniu **szczerej i zobiektywizowanej informacji zwrotnej** na temat **prezentowanych na co dzień kompetencji** od osób, które mają możliwość obserwowania danej osoby w codziennej pracy.
- Informacje zdobyte w projekcie powinny być wykorzystane do działań rozwojowych. Nie jest zalecane łączenie wyników uzyskanych w projekcie bezpośrednio z wynagrodzeniami oraz oceną wyników pracy.
- **Komunikacja jest kluczowa**, szczególnie przy prowadzeniu takiego procesu po raz pierwszy.

Uczestnicy

- Narzędzie to jest wykorzystywane najczęściej do uzyskania informacji na temat **poziomu kompetencji menedżerów**. Zdarza się, że uczestnikami są również pracownicy, którzy nie kierują zespołami, szczególnie w ramach programów rozwojowych i talentowych.
- Uczestnicy dokonują samooceny. **Porównanie uzyskanych wyników samooceny i feedbacku innych osób** jest cenną informacją zarówno dla uczestnika projektu jak i osób odpowiedzialnych za działania rozwojowe.

Kompetencje Kwestionariusz

- Rekomendujemy kwestionariusz kompetencji Extended Tools, który uwzględnia kluczowe kompetencje współczesnego menedżera.
- Możliwe jest też stworzenie kwestionariusza na bazie modelu, który funkcjonuje w danej organizacji.
- Wybrane kompetencje przekładane są na stwierdzenia dotyczące obserwowalnych zachowań, które są proste do ocenienia przez współpracowników badanej osoby.

Osoby udzielające feedbacku

- Rekomendujemy **włączenie uczestników w proces wyboru**. Np. propozycję listy stworzoną przez uczestników może zatwierdzić z ewentualnymi zmianami HR.
- Warto zwrócić uwagę na czas, który trzeba poświęcić na feedback 360° i planować **racjonalnej liczbę osób do oceny**.
- Liczba osób udzielających feedbacku powinna być w miarę możliwości zbliżona dla wszystkich uczestników.
- Aby zachować poufność wyników, liczba osób w grupie oceniających (np. zespół, współpracownicy, klienci wewnętrzni) nie powinna być mniejsza niż 4 osoby.

Harmonogram

- Projekt Feedback 360°, od momentu uruchomienia badania do generowania raportów trwa średnio **ok. 6 tygodni**.
- Terminy do ustalenia:
 - Otwarcie badania
 - Wysyłanie przypomnień
 - Zamknięcie badania
 - Otrzymanie raportów

Proces

Raport

- W zależności od potrzeb określamy zawartość raportu, który otrzymają uczestnicy.
- Raport może składać się z:
 - Rankingu pytań
 - Wyników wg kompetencji
 - Pytań otwartych
 - „Blind spots”, czyli różnice między samooceną a średnią z ocen zewnętrznych.

Konsultacje wyników

- Ważne jest określenie **kto, kiedy i w jaki sposób** przekaże raport i wnioski uczestnikowi.
- Sesja konsultacji wyników ma na celu pomoc w interpretacji wyników badania oraz stworzeniu indywidualnego planu rozwoju kompetencji w oparciu o wyniki.
- Taka konsultacja może mieć **charakter rozmowy coachingowej** z konsultantem z zewnątrz organizacji, by zapewnić wyższą bezstronność i obiektywizm przy interpretacji wyników.

Proces

Zanim uruchomimy Feedback 360°, potrzebujemy ustalić następujące elementy:

- Zatwierdzony kwestionariusz
- Listę uczestników
- Listy osób udzielających feedbacku
- Treść e-maila zapraszającego do badania (zgodna z komunikacją procesu)
- Terminy przeprowadzenia badania

Poufność odpowiedzi

Proces Oceny Kompetencji 360° jest **w pełni poufny**.

Udzielający feedbacku odpowiadają **anonimowo**.

Uczestnik otrzymuje tylko uśrednione wyniki.

Nikt nie ma dostępu do wyników indywidualnych.

- Każda z osób uczestniczących w badaniu otrzymuje e-mailem indywidualne zaproszenia do badania z hasłami dostępu.
- Odpowiedzi osób oceniających są automatycznie kumulowane.
- W raporcie znajdują się jedynie wyniki uzyskane na podstawie samooceny oraz średnie z odpowiedzi osób ocenianych.

Wypełnianie kwestionariusza

Uczestnik badania wprowadza otrzymany kod dostępu:

Wprowadź Kod dostępu:

[Zmień język](#)

Aby skorzystać z FinxS Online, potrzebny jest Kod Dostępu.

Kod Dostępu:

OK

Wypełnianie kwestionariusza

Uczestnik badania wpisuje adres e-mail, na który otrzymał zaproszenie:

Uwierzytelnienie

Wprowadź adres email. Użyj adresu na który została przesłana wiadomość z zaproszeniem.

Email:

OK

Wypełnianie kwestionariusza

Uczestnik wybiera z listy osobę, którą chce ocenić lub zaznacza samoocenę. Po zakończeniu oceny danej osoby, jej nazwisko zniknie z listy.

Wybierz osobę

Wybierz osobę, którą chcesz ocenić. Możesz powrócić do pozostałych osób później.

☐	Jan Przykładowy
☐	Sam Sample

OK

Wypełnianie kwestionariusza

Uczestnik badania wpisuje hasło:

Wprowadź hasło

Wprowadź hasło, które otrzymałeś w zaproszeniu

Hasło:

OK

Instrukcja do samooceny:

FinxS Feedback 360

▼

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40						
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56										

Osoba oceniana: Jan Przykładowy

Instrukcja:

- czas wypełniania ok 20 min
- możesz pominąć pytanie, na które nie masz zdania, wtedy wybierz POMIŃ
- możesz w dowolnej chwili przerwać wypełnianie kwestionariusza i wrócić do niego

Następny

Wypełnianie kwestionariusza

Instrukcja dla osób udzielających feedbacku:

FinxS Feedback 360°

▼

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56				

Osoba oceniana: Jan Przykładowy

Instrukcja:

- czas wypełniania ok 45 min
- można pominąć pytanie, na które nie masz zdania, wtedy wybierz POMIŃ
- można w dowolnej chwili przerwać wypełnianie kwestionariusza i wrócić do niego

Następny

Numer strony

Osoba oceniana

Treść pytania

Skala odpowiedzi

FinxS Feedback 360

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56				

Osoba oceniana: Jan Przykładowy

W jasny i przekonujący sposób wyrażam swoje opinie

- ☐ 5 – w bardzo dużym stopniu
- ☐ 4 – w dużym stopniu
- ☐ 3 – w średnim stopniu
- ☐ 2 – w małym stopniu
- ☐ 1 – w bardzo małym stopniu

Wypełnianie kwestionariusza

FinxS Feedback 360

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56				

Pytanie pominięte

Miejsce, w którym
znajduje się respondent

Pytanie, na które udzielono
odpowiedzi

Pytanie, na które jeszcze
nie udzielono odpowiedzi

Zawartość raportu

Ranking według pytań

Pytania:	Samooceena	Współpracownik	Podwładny	Przełożony	Średnia
44. Angażuje się w realizację swoich zadań	5,00	4,75	4,67	5,00	4,75
45. Zwraca uwagę na jakość realizowanych zadań	5,00	4,50	4,67	5,00	4,63
1. W jasny i przekonujący sposób wyraża swoje opinie	5,00	3,75	4,67	5,00	4,25
14. Buduje autorytet wśród pracowników w swoim zespole	4,00	4,25	4,00	5,00	4,25
30. Otwarcie mówi o swoich mocnych stronach i słabościach	5,00	4,25	4,33	4,00	4,25
34. Stałe poszukuje możliwości rozwoju	5,00	4,00	4,33	5,00	4,25
43. Podejmuje działania dla przezwyciężenia pojawiających się trudności	5,00	4,00	4,67	4,00	4,25
42. Podejmuje działania ukierunkowane na konkretne rezultaty	5,00	4,25	4,33	3,00	4,13
16. Dotrzymuje danego słowa	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
25. Zachęca podwładnych do budowania dobrych relacji w zespole	5,00	4,50	3,33	4,00	4,00
31. Stawia sobie wyzwania	5,00	3,75	4,33	4,00	4,00
46. Sprawdza na ile jego działania prowadzą do założonych celów	5,00	4,25	4,00	3,00	4,00

Zawartość raportu

Odpowiedzi na pytania otwarte

Grupa pytań: 10. Pytania otwarte	
54. Jakie zachowania szczególnie cenisz u tej osoby? Czego mógłby / mogłaby robić więcej?	Spokój, wyważenie, dobre planowanie. Empatia.
	Szczególnie cenię to, jak bardzo dba o ludzi wokół oraz jego troskę o każdego członka zespołu.
	Spokój i opanowanie. Radość życia. Racjonalne podejście.
	Mniej pomysłów, więcej koncentracji na tym co już jest zaplanowane
	Kreatywność, i poszukiwanie nowych możliwości biznesowych koncentracja na przyszłości i celach, wsparcie w realizacji trudniejszych zadań.
	Wyważone, racjonalnie i krytyczne podejście.
	Cenię otwartość, zrozumienie, umiejętność słuchania, łagodne podejście do zespołu, które ułatwia codzienną pracę i często poprawia humor.
	Jest otwarta na pomysły, wspiera zespół, cieszy się sukcesami osób w zespole, potrafi docenić.
55. Co mógłby / mogłaby zmienić w swoich zachowaniach by działać i współpracować bardziej efektywnie?	Podczas wymiany zdań, czasami się za bardzo spina.
	Współpracuje w sposób efektywny i spokojny zarazem, jednak czasem mógłby być bardziej elastyczny.
	Czasem być bardziej elastyczny.
	Brak
	więcej zaufania do zespołu
	Być bardziej aktywnym w sprawach firmy i podejmowanych kierunkach działania.
	Mógłby wykazywać większe zdecydowanie przy rozwiązywaniu sytuacji problemowych. Analityczne podejście jest ok, ale fajnie potem ustalić konkretne cele, żeby nie było wątpliwości co jest do zrobienia.
	Mówić więcej o swojej pracy i pomysłach

Instrukcja

Odpowiedzi z samooceny nie są zawarte w powyższej tabeli

Zawartość raportu

Wyniki według kompetencji

Grupa pytań	Samooceana	Przełożony	Współpracownik	Podwładny	Średnia
5. Budowanie zespołu	4,00	4,67	3,75	4,28	4,06
4. Podejmowanie decyzji	3,67	4,67	3,63	4,11	3,94
3. Przywództwo	3,33	4,17	3,75	3,67	3,77
6. Rozwój własny	3,33	4,33	3,71	3,67	3,77
8. Orientacja na wynik	3,83	4,50	3,67	3,67	3,77
7. Kierowanie	3,50	4,33	3,42	3,78	3,67
2. Motywowanie	3,67	4,67	3,33	3,56	3,58
1. Komunikatywność	3,20	4,20	3,45	3,40	3,53
9. Rozwój pracowników	2,50	4,17	3,25	3,00	3,27
Średnia	3,45	4,42	3,55	3,69	3,71
Odchylenie standardowe		0,60	0,79	1,01	0,90

Możliwość sortowania w każdej kolumnie

Zawartość raportu

Tabela wyników dla każdej kompetencji

Grupa pytań: 1. Komunikatywność

Pytania:	Samooce	Przełożony	Współpracownik	Podwładny	Średnia
4. Słucha opinii innych osób nawet, jeżeli nie w pełni się z nimi zgadza	4,00	5,00	3,25	4,00	3,75
3. Używa spójnej argumentacji dostosowując język do sytuacji i rozmówców	3,00	4,00	3,50	3,67	3,63
5. Upewnia się, czy dobrze zrozumiał rozmówcę	3,00	4,00	3,50	3,67	3,63
1. W jasny i przekonujący sposób wyraża swoje opinie	3,00	4,00	3,75	3,00	3,50
2. Sprawdza, jak jego wypowiedzi są rozumiane przez rozmówców	3,00	4,00	3,25	2,67	3,13
Średnia	3,20	4,20	3,45	3,40	3,53
Odchylenie standardowe		0,45	0,94	0,74	0,85

Możliwość sortowania w każdej kolumnie

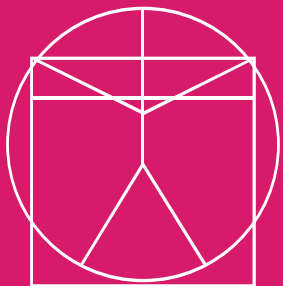
Zawartość raportu

„Blind spots” – różnice między samooceną a średnią wyników zewnętrznych

Instrukcje

Blind kolumna = różnica pomiędzy SAMOOCENĄ a ŚREDNIĄ oceną uzyskaną od osób oceniających.
 Dodatnia wartość = samoocena jest bardziej pozytywna niż uzyskana średnia osób oceniających. Wskazuje to na obszar kompetencji, na który należy zwrócić większą uwagę.
 Kolor wskazuje wielkość różnicy pomiędzy samooceną, a średnią oceną uzyskaną od osób oceniających
 Color coding: RED - Major difference / YELLOW - Difference / GREEN - Minor difference
 CZERWONY: jeśli różnica jest > 50% skali (+ lub -), ŻÓŁTY: jeśli różnica jest > 25% skali (+ lub -), ZIELONY: pozostałe wartości

Pytania:	Samooocena	Przełożony	Współpracownik	Podwładny	Średnia	Różnica
16. Dotrzymuje danego słowa	4,00	5,00	4,00	4,67	4,38	-0,38
25. Zachęca podwładnych do budowania dobrych relacji w zespole	4,00	5,00	4,25	4,33	4,38	-0,38
18. Podejmując decyzje analizuje sytuacje problemowe z różnych perspektyw	4,00	5,00	3,75	4,67	4,25	-0,25
20. Przyjmuje odpowiedzialność za efekty podjętych decyzji	4,00	5,00	4,25	4,00	4,25	-0,25
44. Angażuje się w realizację swoich zadań	4,00	5,00	4,50	3,67	4,25	-0,25
29. Docenia wartość różnorodności w zespole	4,00	5,00	3,75	4,33	4,13	-0,13
17. Przyznaje się do błędów	4,00	5,00	3,75	4,00	4,00	0,00
22. Angażuje członków zespołu w podjęcie decyzji	4,00	5,00	3,25	4,67	4,00	0,00



extended tools

www.extended.tools

Tel. +48 22 866 54 75

Extended Tools Polska Sp. z o.o. sp. k.

Renesansowa 41/13

01-905 Warszawa

