



**MOVUM**

MENSELIJK VERANDERMANAGEMENT

## MULTI FEEDBACK ONDERZOEK

### Uw vraag

- “Ik wil een coaching starten. Maar ik wil wel precies weten wat de doelstellingen van die coaching moeten zijn.”
- “Ik wil weten hoe het beeld dat mijn omgeving van mij heeft, zich verhoudt tot mijn zelfbeeld.”
- “Hoe scoort deze medewerker op een aantal competenties in de ogen van zijn omgeving?”
- “Wat zijn volgens mijn omgeving mijn sterke en minder sterke punten?”
- “Hoe kijken onze mensen tegen ons managementteam aan?”

### De aanpak

Voor het Multi Feedback Onderzoek maakt Movum gebruik van testen van gerenommeerde bedrijven. Een Multi Feedback Onderzoek meet de scores van een bepaald persoon op een aantal eigenschappen in de ogen van een aantal mensen uit zijn omgeving (leidinggevendenden, personeel, collega's). Het onderzoek kan vaak een zeer nuttige functie vervullen in het kader van een coaching traject, zowel individueel als in een team. Het kan ook gebruikt worden als voor- en nameting om de effecten van een bepaalde interventie te kunnen vaststellen.

Het Multi Feedback Onderzoek volgt de volgende stappen:

- Allereerst worden in overleg met de betrokkenen de te meten competenties of eigenschappen vastgesteld.
- Op basis daarvan worden de te gebruiken vragenlijsten gemaakt.

- De respondenten worden bepaald door de betrokkene c.q. de opdrachtgever. Dat zijn 6 tot 8 mensen uit de omgeving van de betrokkene: leidinggevendenden, collega's en medewerkers.
- De vragenlijsten worden door de respondenten via Internet ingevuld.
- De resultaten worden samengevat in een overzichtelijk rapport, dat aan de cliënt wordt uitgereikt.

Een Multi Feedback Onderzoek wordt nooit geïsoleerd gebruikt, maar wordt altijd toegepast in het kader van een meeromvattend programma: een coaching, een loopbaanadviesprogramma, een Perspectief Onderzoek<sup>®</sup> of een management ontwikkelingsprogramma.

### Een praktijkvoorbeeld

Een medewerker start een individueel coaching programma. In het kader van de eerste fase van dat programma (“feiten verzamelen en doelen stellen”) wordt een Multi Feedback Onderzoek gehouden. Uit de resultaten blijkt, dat de betrokkene over de hele linie bij zijn leidinggevende duidelijk lager scoort dan bij alle andere respondenten. De coaching wordt vervolgens specifiek gericht op het gedrag van de betrokkene ten opzichte van zijn leidinggevende.

Beide partijen worden intensief bij het proces betrokken. Na 4 tot 6 maanden wordt het onderzoek herhaald. De resultaten wijzen uit, dat de coaching effect heeft gehad: de verschillen tussen de scores van de respondenten zijn duidelijk kleiner geworden.