

De NOA 360

De NOA 360 is een 360 graden feedback vragenlijst, bedoeld om zelfinzicht en zelfreflectie bij mensen te stimuleren. Dit houdt in dat naast de deelnemer, ook anderen uit de (werk)omgeving de vragen over zijn/haar competenties gaan invullen. Dit zijn bijvoorbeeld collega's, leidinggevende(n) en/of medewerkers.

Competenties

In de NOA 360 worden vragen gesteld over competenties. Een competentie is een combinatie van kennis, houding en vaardigheden. Een competentie helpt iemand om in een bepaalde situatie een bepaald doel te bereiken. Je kunt aan de dingen die iemand doet zien in hoeverre iemand een bepaalde competentie bezit. De vragen die gesteld worden in de NOA 360 hebben dan ook betrekking op de zichtbare aspecten van gedrag. De respondenten beantwoorden de vragen op een schaal van 1 ((bijna) nooit) tot 5 ((bijna) altijd).

ingezet bij loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling.

Een paar voorbeelden van vraagstukken van werknemers waarbij de inzet van de NOA 360 waardevol kan zijn:

- Heb ik mijn ontwikkelpunten verbeterd sinds afgelopen jaar?
- Hoe zien mijn collega's mij eigenlijk?
- Komt het beeld dat ik van mijzelf heb wat betreft mijn leidinggevende competenties overeen met het beeld van mijn medewerkers?
- Heeft de communicatietraining die ik gevolgd heb mij inderdaad geholpen bij het verbeteren van mijn communicatieve competenties?
- Op welke competenties heeft mijn omgeving mij hoger zitten dan ik zelf?
- etc.

De (P&O) manager of loopbaancoach zet in overleg met de deelnemer de NOA 360 uit en beheert de afname. Wel is en blijft de deelnemer zelf eigenaar van de rapportage die n.a.v. de ingevulde vragenlijsten kan worden gegenereerd.

Maatwerk en flexibel

De NOA 360 is gebaseerd op het competentiesysteem van NOA. Dit bestaat uit 31 competenties, ondergebracht in zes clusters:

- Analyseren en ontwikkelen
- Realiseren
- Evalueren
- Communiceren
- Leidinggeven
- Persoonlijke competenties

Afhankelijk van het vraagstuk en functie die de deelnemer heeft, kan er gekozen worden voor (een selectie van) competenties. Zo is maatwerk dus geboden.

	(bijna) nooit		soms wel, soms niet		(bijna) altijd
	1	2	3	4	5
Kan in grote lijnen de toekomstige ontwikkelingen van de organisatie of zijn/haar afdeling aangeven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Houdt bij actuele vraagstukken rekening met lange termijn effecten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geeft kansen en mogelijkheden voor toekomstige producten/diensten aan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrekt politieke en maatschappelijke ontwikkelingen bij organisatie ontwikkelingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zoekt actief naar kennis (bijvoorbeeld via symposia, internet, literatuur) met betrekking tot (ontwikkelingen in) het eigen werkgebied	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heeft een duidelijk standpunt over actuele en toekomstige ontwikkelingen binnen de organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Schermvoorbeeld NOA 360

Wanneer inzetten?

De NOA 360 is met name geschikt voor ontwikkeldoelstellingen en wordt veelal



Inzicht

De rapportage kan direct worden gegenereerd nadat de respondenten de vragenlijst hebben ingevuld. Het rapport brengt de sterke punten en ontwikkelpunten van de persoon in kwestie in kaart. Daarnaast wordt inzichtelijk gemaakt op welke competenties de deelnemer aan de NOA 360 zichzelf (sterk) anders beoordeelt dan zijn/haar omgeving. Dit kan de deelnemer nieuwe inzichten geven in hoe anderen hem/haar zien en ervaren. De uitgebreide maar overzichtelijke rapportage veelal gebruikt in het POP (persoonlijke ontwikkelplan) van mensen.

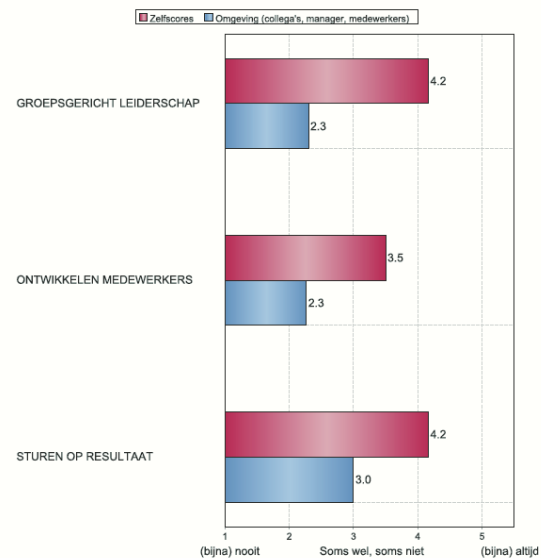


Verskil zelfscore en omgevingscore

Hieronder staan de competenties genoemd waarop de scores van uzelf en uw omgeving het meest verschillen. De eerste grafiek toont de competenties waarop u uzelf een hogere score heeft gegeven dan uw omgeving u gemiddeld heeft gescoord. De tweede grafiek toont de competenties waarop uw omgeving u gemiddeld hoger heeft gescoord dan uzelf.

Zelfscore hoger

De verschillen worden van groot naar klein weergegeven.



Groepsniveau

Naast het beschreven individuele nut, kan de NOA 360 ook inzichten geven op groepsniveau (bijvoorbeeld afdeling, unit of functieniveau). Door de mogelijkheid van het genereren van een algemene groepsrapportage, krijgt de organisatie beeld van de competentieontwikkeling van werknemers. Ook kan het bijvoorbeeld algemene tendensen van beoordeling laten zien. Kortom, vele relevante inzichten voor organisaties kunnen worden verkregen door middel van het inzetten van de NOA 360.

Online afname

De afname van de NOA 360 gebeurt online in een omgeving van Feedback Dialog. Als klant krijgt u een eigen beheeromgeving waarin de NOA 360 kan worden klaargezet. Deze online omgeving biedt net als NOA Online gemak en efficiëntie. Ook biedt het flexibiliteit; u als klant kan bijvoorbeeld per project of per kandidaat een selectie maken van de te meten competenties. Ook kunt u de teksten van de uitnodigingsmails zelf opstellen/aanpassen.

Voor meer informatie over de NOA 360, neem contact op met NOA.

Adres: Jollemanhof 14 A
1019 GW Amsterdam
Tel: 020 – 50 40 800
E-mail: info@noa-vu.nl
Internet: www.noa-vu.nl

NOA werkt nauw samen met de afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie, Vrije Universiteit Amsterdam

