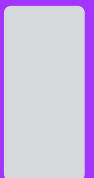


FÖRDERN SIE LERNEN UND LEISTUNG DURCH FEEDBACK

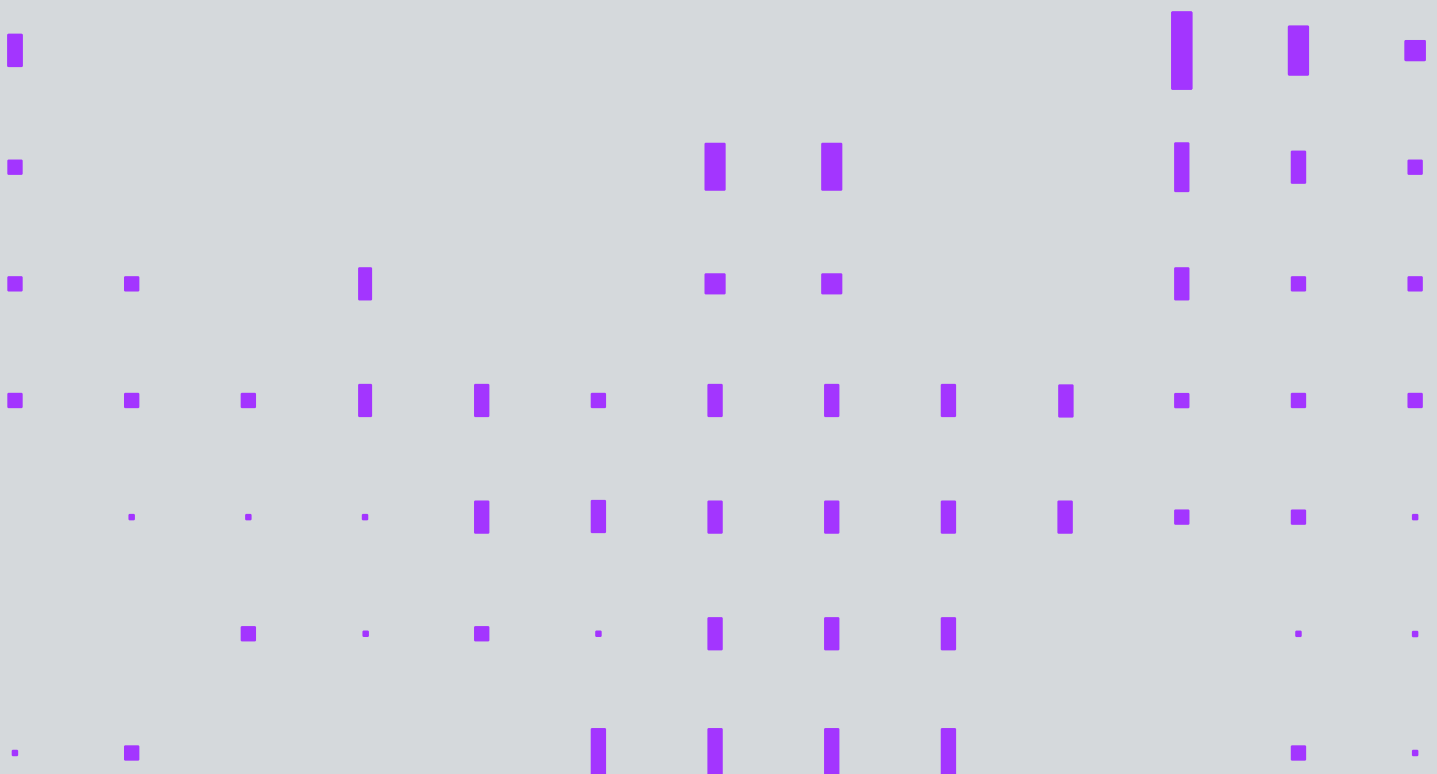
3 Wege, um Ihr Unternehmen durch
Feedback voranzubringen



Vicky Lim Saw Hoon



Der häufigste Grund, warum Feedback nicht zu den gewünschten Ergebnissen führt, ist die fehlende Verknüpfung mit einem konkreten Ziel. Gut durchdacht und gezielt eingesetzt, hat Feedback großen Einfluss auf Lernen und Leistung. Eine konsequente Fokussierung ist der beste Weg, um sicherzustellen, dass Ihr Feedback-Prozess die individuelle Leistung im Einklang mit den Zielen Ihres Unternehmens fördert. Welchen Herausforderungen im Bereich Talentmanagement können Sie mit dem Einsatz von Feedback begegnen?



1. Unterstützung der Führungsbereitschaft

Eine Person, die sich auf eine Führungsposition vorbereitet, muss sich aller Eigenschaften bewusst sein, die sie besitzen sollte, um ihre Rolle wirkungsvoll ausfüllen zu können.

- Überzeugendes, relevantes Feedback zeigt, wie viel Führungskräften an der Weiterentwicklung der Menschen in ihren Teams liegt.
- Eine konsequente Feedback-Kultur ermöglicht es Talenten, sich weiterzuentwickeln, und bietet Ihnen Einblicke in ihre Motivation und Werte.
- Wenn Sie Ihren Talenten eine Stimme geben und ihnen zuhören, können Sie sie wahrscheinlich länger halten.
- Anhand der Feedback-Daten können Sie die Führungsbereitschaft einschätzen und die richtigen Maßnahmen ergreifen, um Mitarbeiter:innen zu helfen, ihre Entwicklung zu beschleunigen und in neue Positionen aufzusteigen.

//

Ohne sinnvolle Gespräche über persönliche Ambitionen, Leistung, Potenzial, Entwicklung und Bereitschaft ist es unwahrscheinlich, dass ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin in der Lage ist, dauerhaft hohe Leistungen zu erbringen.

//



2. Aufbau einer Feedback-Kultur

Wenn ein Unternehmen bereits über eine etablierte Feedback-Kultur verfügt, dann sind die Voraussetzungen für kontinuierliche Entwicklung, Wachstum und Erfolg gegeben.

Der Aufbau einer neuen Kultur, in der individuelles, team- und sogar gruppenweites Feedback willkommen und die Norm ist, ist jedoch eine komplexe Angelegenheit. Das gilt auch für alle Prozesse, die sicherstellen sollen, dass sich alle Mitarbeiter:innen in der Lage fühlen, auf sinnvolle Weise Feedback zu geben und zu erhalten.

- Das Management spielt eine entscheidende Rolle dabei, dass sich Beteiligte wohl fühlen, wenn sie Feedback geben und erhalten. Eine Führungskraft kann mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie offen um Feedback bittet, z.B. am Ende von Meetings, bei Projekten und regelmäßigen Check-ins, und indem sie wirklich Bereitschaft zeigt, aus dem erhaltenen Feedback zu lernen. Hierdurch wird eine neue „Norm“ geschaffen, der andere folgen werden.
- Der Aufbau einer echten Feedback-Kultur ist kein einmaliges Ereignis. Damit Feedback in einem Unternehmen verankert wird, sollte die Führung ständig nach Möglichkeiten suchen, die Bereitschaft des Unternehmens zu fördern, konstruktives Feedback zu erhalten und darauf zu reagieren. So sollte Feedback z.B. ein selbstverständlicher Bestandteil im Bewerbungs- und Onboarding-Prozess sein. Führungskräften und anderen relevanten Mitarbeiter:innen sollten Schulungen dazu angeboten werden, wie man Feedback gibt und entgegennimmt. Darüber hinaus sollten Programme und Initiativen, einschließlich KPIs und Beurteilungen, die Bedeutung von Feedback und Entwicklung innerhalb des Unternehmens weiter verdeutlichen.
- Eine Grundüberzeugung innerhalb einer Feedback-Kultur sollte sein, dass es normal ist, dass wir als Individuen niemals „fertige Produkte“ sind. Die Entwicklung jedes Einzelnen – unabhängig von seiner Rolle – ist entscheidend für sein eigenes berufliches Vorankommen und den Erfolg des gesamten Unternehmens.



3. Entwicklung leistungsstarker Teams

Irgendwann hat wahrscheinlich jeder in seinem Berufsleben schon einmal für ein leistungsstarkes Team gearbeitet und die Ergebnisse und das Engagement gesehen, die ein effektives Team bringen kann.

Wahrscheinlich haben wir auch schon in einem Team gearbeitet, das diesen „Sweet Spot“ noch nicht erreicht hatte, zu dem es eigentlich fähig wäre. Was aber ist der erste Schritt, um das Bewusstsein im gesamten Team zu stärken und die Entwicklung voranzutreiben? Führen Sie „**Team 360°-Feedback-Lösungen**“ ein.

Bei der Betrachtung von Entwicklungsprogrammen ist es wichtig, über das Individuum hinaus zu denken. Unternehmen bestehen aus Teams, und die Förderung der Teamentwicklung kann Unternehmen zu großem Erfolg verhelfen. Wie können wir es also richtig machen?

- Es ist wichtig, das Team als eine eigenständige Einheit zu betrachten und nicht als eine Gruppe von Einzelpersonen. Wenn Sie aussagekräftige Erkenntnisse über die Stärken und Entwicklungsbereiche des Teams erhalten wollen, dürfen Sie den Blick nicht nur auf die Stärken und Entwicklungsbereiche jedes einzelnen Teammitglieds richten.
- Die Rückmeldung an ein Team, statt an eine Gruppe von Einzelpersonen, wird andere Erkenntnisse aufdecken, die sich auf die Kernkompetenzen des Teams beziehen... Wie effektiv arbeitet das Team? In welchem Maße unterstützen sich die Teammitglieder gegenseitig und auch das restliche Unternehmen? Heißt das Team neue Teammitglieder herzlich willkommen und integriert sie? Nehmen sie sich gegenseitig in die Pflicht?
- Wenn Unternehmen eine neue Perspektive einnehmen, die Teamleistung als Ganzes betrachten und mehr tun, als nur individuelle Daten zu sammeln, wird dieses Gruppenfeedback durch aussagekräftige Erkenntnisse den Grundstein für eine verbesserte Teamleistung legen.

Die Stärkung der Führungsbereitschaft, die Unterstützung organisatorischer Veränderungen und die Förderung der Teamentwicklung sind nur drei Möglichkeiten, wie Sie Ihr Unternehmen durch Feedback voranbringen können.

Es gibt jedoch noch viele weitere Möglichkeiten, wie die aus dem Feedback gewonnenen Erkenntnisse den Erfolg steigern können. Zum Beispiel durch den Einsatz einer 360°-Feedback-Kampagne und die **Verwendung von Dashboards zur benutzerfreundlichen Sammlung Ihrer Daten, was Ihnen ermöglicht, unternehmensweite Trends zu erkennen und Ihre L&D- und Rekrutierungsinitiativen entsprechend zu strukturieren**, oder durch erfolgreiches Feedback-Management innerhalb Ihrer Führungsgruppe.

