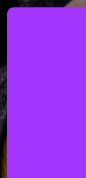
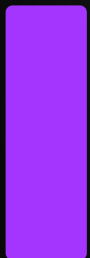
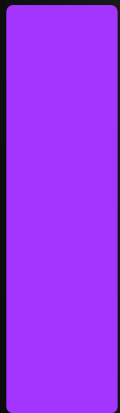


OPTIMIERUNG STRATEGISCHER TALENT MANAGEMENT PROJEKTE MIT 360-FEEDBACK

Fünf Prozesse, bei denen
Feedback einzigartige
Erkenntnisse bringt



Einführung

Einstellungsstopps, angespannte Arbeitsmärkte und eine auf das Wohlbefinden ausgerichtete Generation, die ins Berufsleben eintritt, bedeuten, dass es nie wichtiger war, die richtigen Talente zu gewinnen und zu entwickeln. Aufgrund dieser weit verbreiteten Notwendigkeit, Mitarbeiter zu entwickeln, ist die Implementierung skalierbarer Lösungen, die einen messbaren ROI bieten, entscheidend.

Viele Unternehmen setzen 360-Feedback-Umfragen ein, um die jährlichen Entwicklungsprogramme zu unterstützen. Die Vorteile der Erfassung dieses strukturierten Feedbacks gehen jedoch weit darüber hinaus und können effektiv zur Unterstützung anderer Talentmanagement-Initiativen genutzt werden. Im Folgenden erkunden wir Möglichkeiten, wie Sie 360-Feedback als Bestandteil anderer Talentprojekte nutzen können.



1

Nachweis des ROI für Ihr Führung coaching

In einer sich ständig verändernden Welt ist es für eine effektive Leistung entscheidend, sich selbst und andere zu kennen – und das gilt umso mehr für Führungskräfte.

Coaching ist eine leistungsstarke, personalisierte Methode, die Führungskräften hilft, sich selbst, ihre Motivationen und Werte sowie ihre Fähigkeiten zu verstehen. Der persönliche Charakter des Coachings ermöglicht es den Führungskräften, tief in sich zu gehen und ihre Überzeugungen und Verhaltensweisen nachhaltig zu verändern. Eine Herausforderung beim Coaching ist jedoch die Erfassung des Return on Investment (ROI). Dies kann dazu führen, dass die Motivation der Teilnehmer sinkt und das Unternehmen nicht mehr in das Coaching investiert. Eine 360-Feedback-Messung zu Beginn und am Ende des Coaching-Prozesses kann als Benchmark dienen und die Entwicklung greifbar machen:

- Identifizierung der richtigen Schwerpunkte
- Verfolgung des Wachstums
- Motivierung durch greifbare Anhaltspunkte

2

Selbstbewusstsein für die Entwicklung von High Potentials schaffen

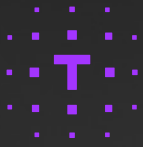
High Potentials sind für den künftigen Erfolg eines jeden Unternehmens von entscheidender Bedeutung, und Entwicklungsprogramme sind ein wirksames Mittel, um Ihre Top-Talente zu halten, zu entwickeln und ihre Sichtbarkeit und Effektivität zu erhöhen. Dennoch übersehen Unternehmen oft ein wichtiges Tor zum Erfolg für Top-Talente: Sie müssen diesen Personen ermöglichen, eine Beziehung zu anderen im Unternehmen aufzubauen und sie mitzunehmen – anstatt zu versuchen, allein nach vorne zu rennen. Das 360°-Feedback ist ein aufschlussreiches Instrument zur Schaffung dieses Bewusstseins für andere, indem es den Teilnehmern einen vollständigen Überblick über die Wahrnehmung der anderen verschafft und sie in die Lage versetzt, zu verstehen, wie sie auf andere wirken – und gleichzeitig den Teilnehmern Möglichkeiten für ein ganzheitliches Wachstum aufzeigt.

3

Machen Sie Entwicklungsbewertungen umsetzbar

Entwicklungsbeurteilungen sind zwar eine aufschlussreiche Methode, um Mitarbeitern ein geschärftes Bewusstsein für ihre Stärken und potenziellen Entwicklungsbereiche zu vermitteln, doch ist es oft eine Herausforderung, das Bewusstsein in die Tat umzusetzen und den Lernprozess und die Verhaltensänderung nach der Beurteilung zu verfolgen. Eine Reihe regelmäßiger "360-Check-Ins" kann ein effektiver Weg sein, um konkrete Maßnahmen im Anschluss an eine Entwicklungsbeurteilung zu fördern und sowohl dem Teilnehmer als auch der Organisation zu ermöglichen:

- Entwicklung zum Leben zu erwecken
- Selbstreflexion zu verstärken
- Die Motivation erhöhen



4

Bereitstellung einer umfassenden Perspektive für die Nachfolgeplanung

Nachfolgeplanungsprozesse sind für viele moderne Unternehmen eine wichtige Talentstrategie. Die Prozesse sind jedoch häufig fehlerhaft, da Nachfolgeentscheidungen auf der Grundlage subjektiver Bewertungen einer kleinen Anzahl von Führungskräften getroffen werden. Da der Erfolg einer Führungskraft mit der Unterstützung ihrer Teams steht und fällt, bedeutet dieser Ansatz, dass eine wichtige Gruppe von Stakeholdern übersehen wird: die Belegschaft, die von diesen zukünftigen Führungskräften geführt wird. Durch den Einsatz von 360°-Feedback bei der Nachfolgeplanung erhalten künftige Führungskräfte einen umfassenden Überblick über ihre Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten. Dies führt zu einer vielseitigeren Sicht des Einflusses der zukünftigen Führungskraft und gibt sowohl ihnen als auch dem Führungsteam größeres Vertrauen, wenn sie sehen, wie sie im gesamten Unternehmen wahrgenommen werden.

5

Den Kulturwandel vorantreiben

Der Kulturwandel ist eine der herausforderndsten Entwicklungen, die eine Organisation durchlaufen kann. Es ist schwierig, den Wandel greifbar zu machen und alle mitzunehmen und man muss zielstrebig und beharrlich vorgehen, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen. Eine 360°-Befragung kann bei den betreffenden Mitarbeitern oder Teams durchgeführt werden, um das Bewusstsein für Lücken zwischen dem aktuellen Zustand und dem wahrgenommenen Ideal zu schärfen. Das 360°-Feedback hilft dabei, diese Lücken aufzuzeigen und herauszufinden, an welchen Verhaltensweisen der Einzelne arbeiten kann (und wie), um sich besser an der angestrebten Kultur des Unternehmens auszurichten und so mehr Harmonie und Übereinstimmung zu schaffen.