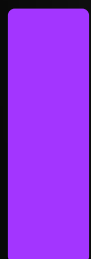
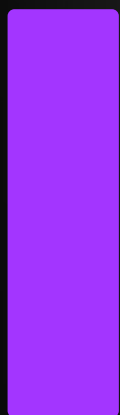


VERSTERK JE STRATEGIE VOOR TALENTMANAGEMENT MET 360-GRADEN FEEDBACK

Vijf aspecten waar 360-graden
feedback bijdraagt aan het
succes van je bedrijf



Inleiding

Met een vacaturestop, een krappe arbeidsmarkt en een op welzijn gerichte generatie die aan het werk gaat, is het aantrekken en ontwikkelen van het juiste talent nog nooit zo cruciaal geweest. Het implementeren van schaalbare oplossingen met meetbare ROI is nu van essentieel belang.

Hoewel veel organisaties 360-graden feedbackvragenlijsten gebruiken voor jaarlijkse ontwikkelingsprogramma's, gaat de waarde van deze gestructureerde feedback verder dan dat. Het kan ook slim worden ingezet om andere talentmanagementinitiatieven te ondersteunen. Hier ontdekken we innovatieve manieren waarop 360-graden feedback kan bijdragen aan verschillende talentmanagementprojecten.



1

Maximaliseer de ROI van Leiderschapcoaching met 360-graden Feedback

In een wereld die voortdurend verandert, is zelfinzicht cruciaal voor topprestaties - vooral voor leiders. Coaching biedt een krachtige route om leiders te helpen zichzelf, hun motivaties, waarden en vaardigheden te doorgronden. Maar het vastleggen van de return on investment (ROI) blijft een uitdaging. Dit kan de motivatie van deelnemers verminderen en organisaties terughoudend maken om te investeren in coaching. Een slimme oplossing? Een 360-graden feedbackmeting aan het begin en einde van het coachingstraject. Zo krijg je niet alleen de juiste focusgebieden in beeld, maar creëer je ook een groeitraject dat meetbaar en motiverend is:

- Focus op de juiste ontwikkelgebieden
- Meetbare vooruitgang realiseren
- Motiveer met tastbare resultaten

2

Verbeter het zelfbewustzijn voor High Potential-ontwikkeling

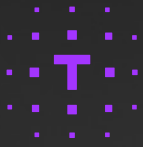
High potentials zijn cruciaal voor het toekomstige succes van elke organisatie. Ontwikkelingsprogramma's spelen een sleutelrol bij het koesteren, ontwikkelen en zichtbaar maken van dit toptalent. Toch vergeten organisaties vaak een belangrijk aspect voor deze leiders: het vermogen om verbinding te maken met anderen in de organisatie en hen mee te nemen - in plaats van alleen voorop te lopen. 360-graden feedback is een waardevol instrument om dit bewustzijn te creëren. Door deelnemers een compleet beeld te geven van hoe anderen hen zien, helpt het hen beter te begrijpen hoe ze overkomen op anderen en waar ze kunnen groeien. Zo krijgen ze niet alleen inzicht in hun eigen sterke punten en ontwikkelingsgebieden, maar kunnen ze ook effectievere strategieën ontwikkelen voor hun persoonlijke groei en leiderschap.

3

Maak ontwikkelassessments bruikbaar voor actie

Hoewel ontwikkelassessments een inzichtelijke manier zijn om werknemers een scherper bewustzijn te geven van hun sterke punten en potentiële ontwikkelgebieden, is het vaak een uitdaging om dit bewustzijn om te zetten in actie en om de leer- en gedragsverandering na het assessment te volgen. Een serie regelmatige '360 check-ins' kan een effectieve manier zijn om concrete actie te stimuleren na een ontwikkelassessment, waardoor zowel de deelnemer als de organisatie:

- Ontwikkeling tot leven brengen door concrete stappen te zetten
- Zelfreflectie mogelijk maken en bewustwording vergroten
- Motivatie verhogen door regelmatige feedback en follow-up



4

Bied een evenwichtig perspectief voor succession planning

Succession planning is cruciaal voor het versterken van leiderschap in veel moderne organisaties. Deze processen zijn echter vaak gebrekkig, omdat beslissingen over opvolging worden genomen op basis van subjectieve evaluaties van een klein aantal senior leiders. Het succes van een leider hangt af van de steun van hun teams, en deze aanpak betekent dat een belangrijke groep belanghebbenden over het hoofd wordt gezien: de werknemers die door deze toekomstige leiders zullen worden aangestuurd. Door 360-gradenfeedback te gebruiken bij succession planning, krijgen toekomstige senior leiders een volledig beeld van hun sterke punten en ontwikkelingsmogelijkheden. Dit leidt tot een veelzijdiger inzicht in de impact van de toekomstige leider, wat zowel hen als het senior leiderschapsteam meer vertrouwen geeft in hoe zij door de hele organisatie worden gezien.

5

Bevorder cultuurverandering

Cultuurverandering is een van de meest uitdagende ontwikkelingen waar een organisatie doorheen kan gaan. Het concreet maken van deze verandering en het krijgen van ieders betrokkenheid is lastig en vereist een doelgerichte en volhardende aanpak om het gewenste resultaat te bereiken. Door een 360-gradenonderzoek uit te voeren onder relevante werknemers of teams wordt het bewustzijn vergroot over de kloof tussen de huidige en gewenste cultuur. De feedback uit deze 360-gradenmeting benadrukt niet alleen deze verschillen, maar laat ook zien aan welke gedragingen individuen kunnen werken (en hoe) om zich beter af te stemmen op de gewenste cultuur van de organisatie, wat zorgt voor meer harmonie en afstemming.