

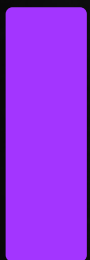
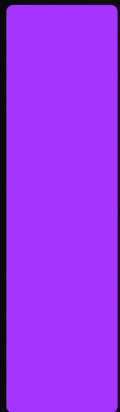


SIEBEN WESENTLICHE PUNKTE FÜR EIN EFFEKTIVES 360°-FEEDBACK

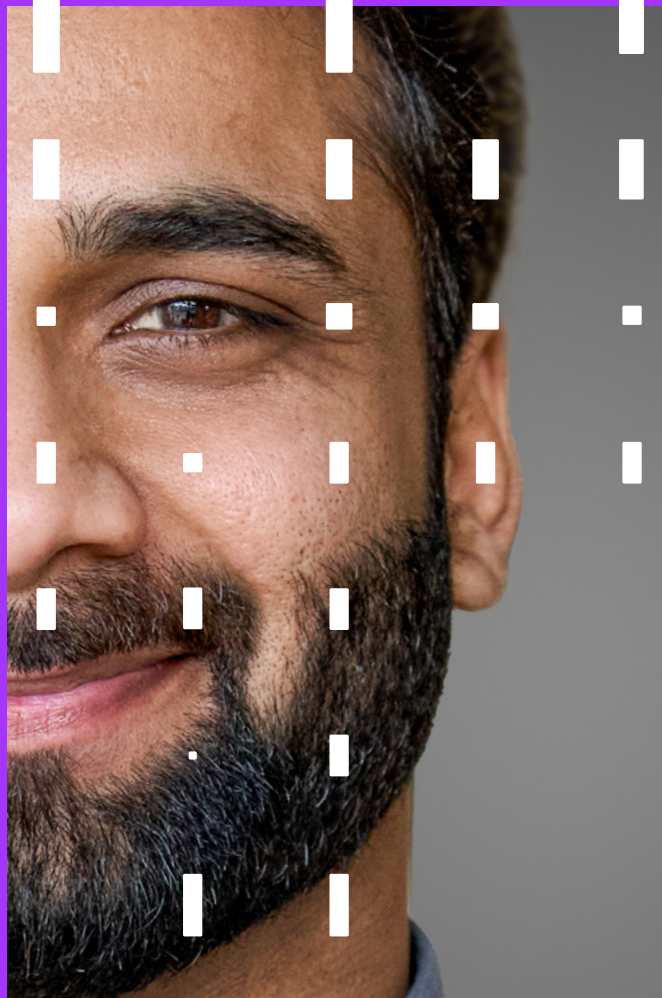
Professionell und einfühlsam:
Feedback souverän handhaben

Jonathan Gove

Managing R&D Consultant and Talogy's 360 feedback expert



Die Durchführung von gezielten 360-Feedback-Umfragen kann eine Vielzahl von Erkenntnissen auf skalierbare, messbare und benutzerfreundliche Weise liefern. Dennoch scheitern 360-Projekte oft, selbst wenn die Feedback-Umfragen ins Schwarze treffen. Letztlich ist die Umfrage selbst nur ein Werkzeug - ein Mittel zum Zweck. Wirksame Prozesse, eine offene Denkweise und eine aufgeschlossene Kultur müssen sein, um einen effektiven Prozess zu schaffen, der eine nachhaltige Entwicklung fördert. Wir haben sieben wesentliche Punkte für effektive 360-Feedback-Projekte zusammengestellt, die es Ihnen ermöglichen, die angestrebte nachhaltige Veränderung voranzutreiben.



1

Schaffung einer starken Feedback-Kultur

Die besten 360°-Prozesse werden in Organisationen mit einer ausgeprägten Feedback-Kultur eingeführt, in der sich die Mitarbeiter sicher fühlen, konstruktives Feedback zu geben, das erhaltene Feedback zu schätzen wissen und sich in offenen und transparenten Feedback-Prozessen wohl fühlen. Ein effektiver Weg, um mit dem Aufbau einer solchen Kultur zu beginnen, besteht darin, mit gutem Beispiel voranzugehen und Führungskräfte zu haben, die effektiv und konstruktiv Feedback geben, die offen dafür sind, Feedback offen entgegenzunehmen, und die - idealerweise - den Startschuss für 360-Projekte geben, indem sie selbst an einer Feedback-Umfrage teilnehmen.

2

Stakeholder von Anfang an einbeziehen

Das 360°-Feedback ist ein Prozess, an dem viele Menschen in der Organisation beteiligt sind. Von den Teilnehmern und Gutachtern bis hin zu Projektadministratoren, HR-Geschäftspartnern und Führungskräften. All diese wichtige Stakeholder müssen in den Prozess einbezogen werden und die Verantwortung für die Ergebnisse übernehmen, damit er erfolgreich ist. Andernfalls kann die Durchführung von 360°-Projekten schwierig werden, und die Botschaften, die man mitnehmen kann, können in dem Durcheinander verloren gehen. Stellen Sie also sicher, dass Sie Ihre wichtigsten Stakeholder frühzeitig identifizieren und einbeziehen, die Erwartungen kommunizieren und eine klare Verantwortlichkeit für bestimmte Meilensteine schaffen.

3

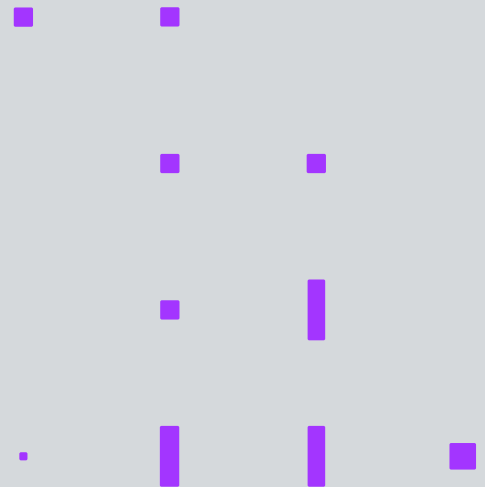
Klare Grenzen setzen

360-Feedback-Projekte sind kompliziert zu verwalten und können entgleisen, wenn die Prozesse unklar oder schlecht definiert sind. Wenn die Teilnehmer kein klares Bild vom Zweck des Projekts und der Datennutzung haben, besteht die Gefahr, dass sie annehmen, dass das Projekt nur zum Nutzen des Unternehmens und nicht auch zum Nutzen des Einzelnen durchgeführt wird, was dazu führt, dass sie sich nicht an dem Prozess engagieren. Um diese Situation zu vermeiden, müssen klare Projektgrenzen festgelegt und allen Beteiligten mitgeteilt werden, einschließlich des Zwecks des Projekts, der gesammelten Daten und ihrer Verwendung.

4

Psychologische Sicherheit schaffen

Teilnehmer und Feedbackgeber können sich leicht verletztlich fühlen, wenn sie nicht angemessen unterstützt werden, was zu einer defensiven Haltung, Demotivation und mangelndem Engagement führen kann. Infolgedessen besteht die Gefahr, dass das Projekt als lästige Pflicht behandelt wird, was zu weniger Tiefe, Ehrlichkeit und Berücksichtigung des Feedbacks führt. Um Sicherheit zu schaffen, sollten Sie das 360°-Feedback nie als Teil des Leistungsmanagements einsetzen und Bewertungen von irrelevanten Stärken oder Entwicklungsbedürfnissen vermeiden. Wenn Sie sich darüber im Klaren sind, dass das Feedback ausschließlich der Entwicklung dient, und dieses Versprechen auch einhalten, können Sie das richtige Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeitenden wirklich engagieren und die Entwicklungsmöglichkeiten nutzen können.



5

Eigenverantwortung stärken

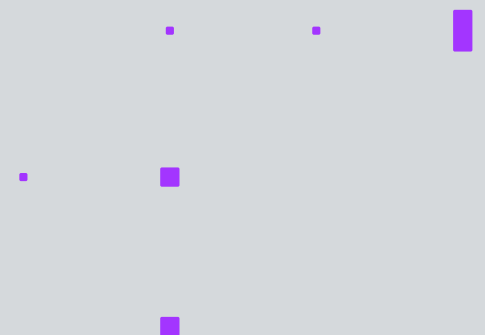
Eigenverantwortung ist ein wichtiger Motivator am Arbeitsplatz, denn sie schafft Verantwortlichkeit, das Gefühl, einen Beitrag zum großen Ganzen zu leisten, und vor allem Engagement für den Prozess. Wenn die Details eines 360°-Projekts nicht gut kommuniziert oder definiert werden, werden die Teilnehmer nicht in die Lage versetzt, ihre Entwicklung "selbst in die Hand zu nehmen". Um die Wirksamkeit eines 360°-Projekts zu gewährleisten, sollten Sie den Zweck des Projekts klar kommunizieren und den Teilnehmern die Möglichkeit geben, die Verantwortung für ihren eigenen Feedback-Prozess zu übernehmen, einschließlich der Auswahl der richtigen Feedbackgeber, der Gewinnung von Erkenntnissen aus den Ergebnissen und der Festlegung von Entwicklungszielen. Dabei sollten Sie die Teilnehmer anleiten, ohne ihnen die Arbeit abzunehmen.

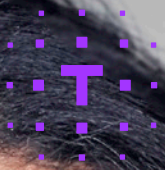


6

Achten Sie auf individuelle Unterschiede

Nicht jeder denkt auf die gleiche Weise über Arbeitsverhalten oder das Geben von Feedback. Menschen haben unterschiedliche Vorlieben und Überzeugungen, und es ist wichtig, dies bei der Interpretation der Feedback-Ergebnisse zu berücksichtigen. Unterschiede in der Bewertung können durch viele verschiedene Gründe verursacht werden: die Perspektive des Feedbackgebers, unterschiedliche Einstellungen, unterschiedliche persönliche Werte - die Liste ist lang. Wenn Sie dies bei der Interpretation des Feedbacks berücksichtigen, schaffen Sie Raum für die Teilnehmer, das Feedback effektiv und konstruktiv zu interpretieren, was sich auf den Wert auswirkt, den sie dem Prozess beimessen.





7

Bleiben Sie dran

Das 360°-Feedback ist ein unvergleichliches Instrument, um Einblicke in Entwicklungsmöglichkeiten zu gewinnen, aber die Entwicklungsreise ist damit noch nicht beendet. Um nachhaltiges Lernen zu ermöglichen, müssen die Erkenntnisse aus dem Feedback in umsetzbare Entwicklungspläne umgesetzt und regelmäßig nachverfolgt werden, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer engagiert bleiben und weiter an ihrer Entwicklung arbeiten. Wenn die Erkenntnisse nicht umgesetzt werden, gerät das Gelernte bald in Vergessenheit und es werden keine Entwicklungsfortschritte erzielt.

Schlussfolgerung

Das 360°-Feedback ist ein unübertroffenes Entwicklungsinstrument, wenn Sie skalierbare, messbare und umsetzbare Entwicklungsmöglichkeiten für Ihre Mitarbeiter einführen wollen. Wenn Sie die oben genannten Tipps beherzigen, kann der Prozess sein volles Potenzial durch die Schaffung von Engagement, Eigenverantwortung und Selbstreflexion bei Ihren Mitarbeitern entfalten.

