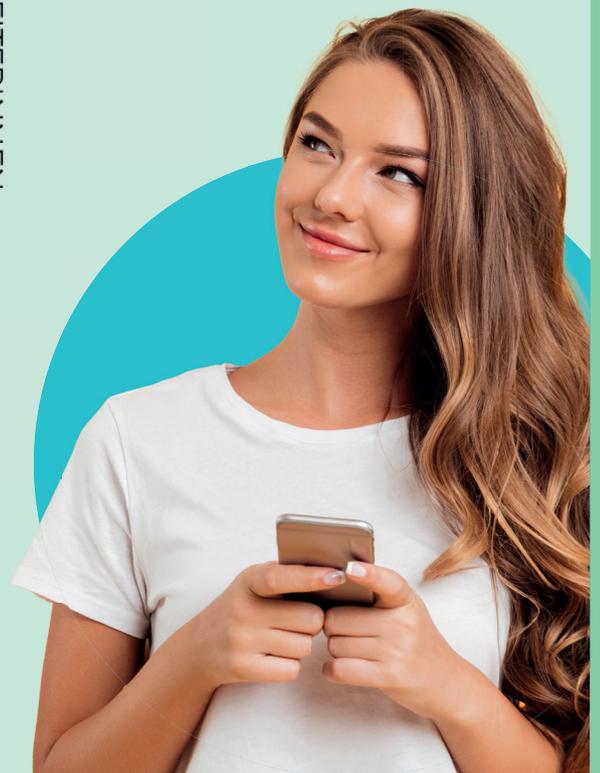
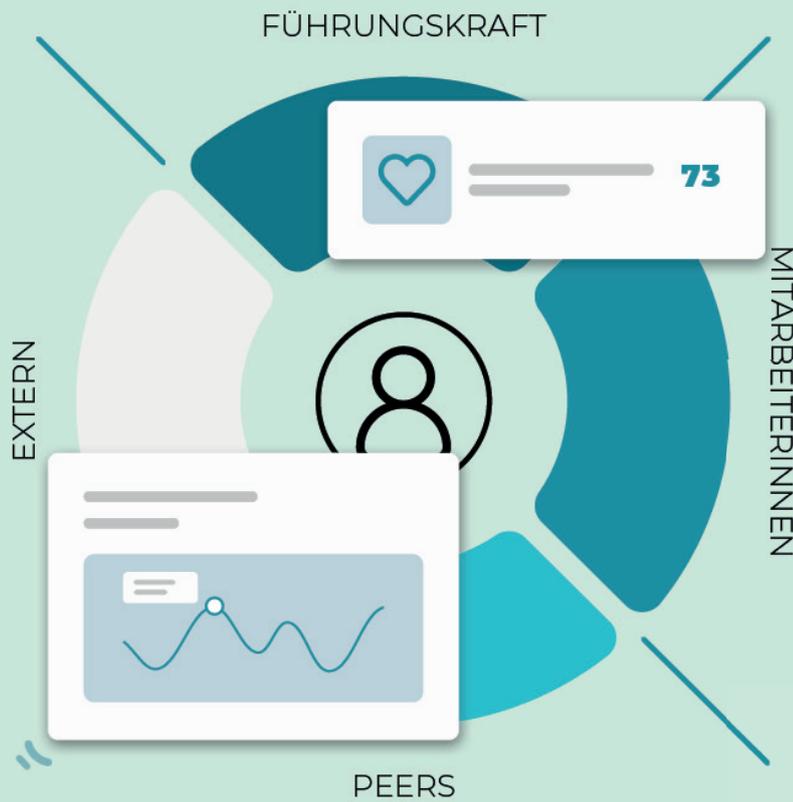


360-GRAD-FEEDBACK

LEITFADEN, TIPPS & BEISPIELFRAGEN



Your People & Culture Company

INHALT

Als People & Culture Company unterstützt Business Beat Unternehmen dabei, MitarbeiterInnen zu binden, Fluktuation zu senken und Potentiale zu fördern. Das Team aus HR-Profis und Arbeitspsychologen beschäftigt sich täglich mit den HR-Herausforderungen von Unternehmen. Darauf aufbauend entwickelt Business Beat Strategien, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und langfristig eine attraktive Unternehmenskultur zu formen.

Wir geben dir in diesem Leitfaden nützliche Tipps zum 360-Grad-Feedback mit auf den Weg, um die Kernkompetenzen deiner Führungskräfte und MitarbeiterInnen zu identifizieren. Los geht's!

#1 Was ist ein 360-Grad-Feedback?	S.2
#2 Vorteile des 360-Grad-Feedbacks	S.4
#3 Themenfindung & Fragestellungen	S.5
#4 Best-Practice Beispiel	S.6
#5 Schritt-für-Schritt-Anleitung	S.7

Wir liefern die entscheidenden Fakten für hohes **Involvement**, eine einzigartige **Kultur** und erfolgreiches **Talentmanagement**.

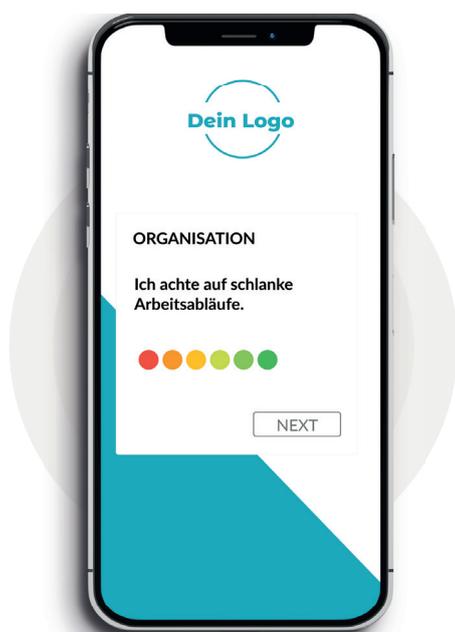
#1 WAS IST EIN 360-GRAD-FEEDBACK?

Die zentrale Idee des 360-Grad-Feedbacks ist es, das **komplette unternehmerische Umfeld einer Person** zu involvieren und deren Kompetenzen konstruktiv zu bewerten.

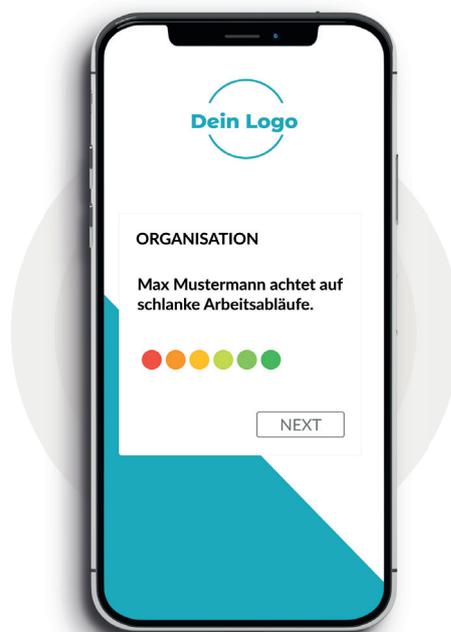
Es wird in den meisten Fällen bei **Führungskräften** oder **Talenten** angewendet, da sie als Leistungsträger des Unternehmens und Leader ihres Teams besondere Fähigkeiten mitbringen müssen. Da Führungskräfte meist viel Zeit im Austausch mit unterschiedlichen Personen verbringen, ermöglicht ein 360-Grad-Feedback, die Management- und Führungskompetenzen aus **verschiedenen Perspektiven** zu analysieren und für die **Weiterentwicklung** zu nutzen.

Die zwei verschiedenen Feedback-Perspektiven:

Selbstwahrnehmung



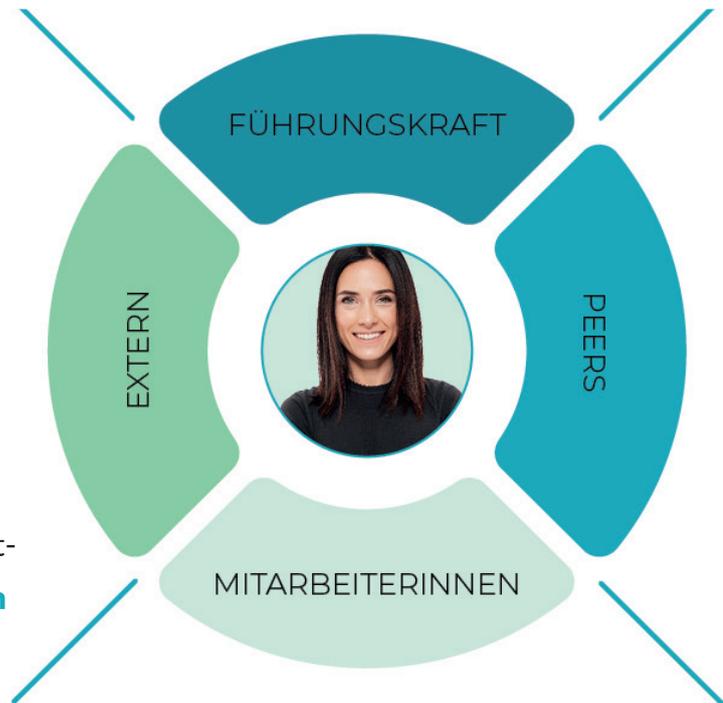
Fremdbild



DIE VERSCHIEDENEN PERSPEKTIVEN

Bei den verschiedenen Perspektiven kann es sich z.B. um folgende Personengruppen handeln:

- Die **Führungskraft** des Feedbacknehmenden
- **Peers** bzw. KollegInnen
- die MitarbeiterInnen in der eigenen Abteilung
- **externe Personen** wie z.B. BeraterInnen, Coaches
- Im Zentrum: Die Selbsteinschätzung des **Feedbacknehmenden**



Welche Perspektiven in ein 360-Grad-Feedback einbezogen werden sollten, ist von der Position des Feedbacknehmenden oder den Zielvorhaben abhängig. Entfällt eine Perspektive, so spricht man von einem **270-Grad-Feedback**.

#2 VORTEILE DES 360-GRAD-FEEDBACKS

- Die unterschiedliche Perspektiven und Blickwinkel des 360-Grad-Feedbacks ermöglichen es, ein **vielfältiges Bild** über Qualitäten und Entwicklungsmöglichkeiten einer Person zu schaffen.
- Führungskräfte haben meist viele komplexe Interaktionspunkte. Durch das Feedback aus verschiedenen Blickwinkeln steigt die **Aussagekraft**.
- Das 360-Grad-Feedback schafft aufgrund der Einschätzung von mehreren Personen eine **hohe Objektivität** und Unabhängigkeit. Subjektive Empfinden von Einzelpersonen fallen nicht ins Gewicht.
- Das hohe Maß an Objektivität erhöht die **Akzeptanz** bei der beurteilten Person.
- Die Gegenüberstellung von Selbstwahrnehmung und Fremdbild ermöglicht das **Aufdecken von blinden Flecken**.



#3 THEMENFINDUNG UND FRAGESTELLUNGEN

Für die Auswahl der richtigen Themen deines nächsten 360-Grad-Feedbacks gibt es kein richtig oder falsch. Die Themenbereiche können so stark variieren, wie die Problemstellungen und Werte unterschiedlicher Unternehmen.

Wir empfehlen unseren KundInnen für ein 360-Grad-Feedback **zwischen einem und maximal fünf Themenschwerpunkten** auszuwählen. Pro Thema werden dann ca. **drei bis fünf wissenschaftlich fundierte Fragen** gestellt, um die Kompetenzen des Feedbacknehmenden pro Thema zu evaluieren.

Du bist dir noch unsicher, welche Themen du abfragen möchtest? Viele Unternehmen stellen konkrete Fragen zu ihren Werten wie z.B. Transparenz, Offenheit oder Innovation. Andere fragen wiederum zentrale Problemstellungen im Unternehmen ab wie z.B. in der internen Kommunikation.

FEEDBACK-KATEGORIEN „KLASSIKER“

- Vertrauen
- Kommunikation
- Kultur
- Führungstätigkeit
- Team
- Feedback

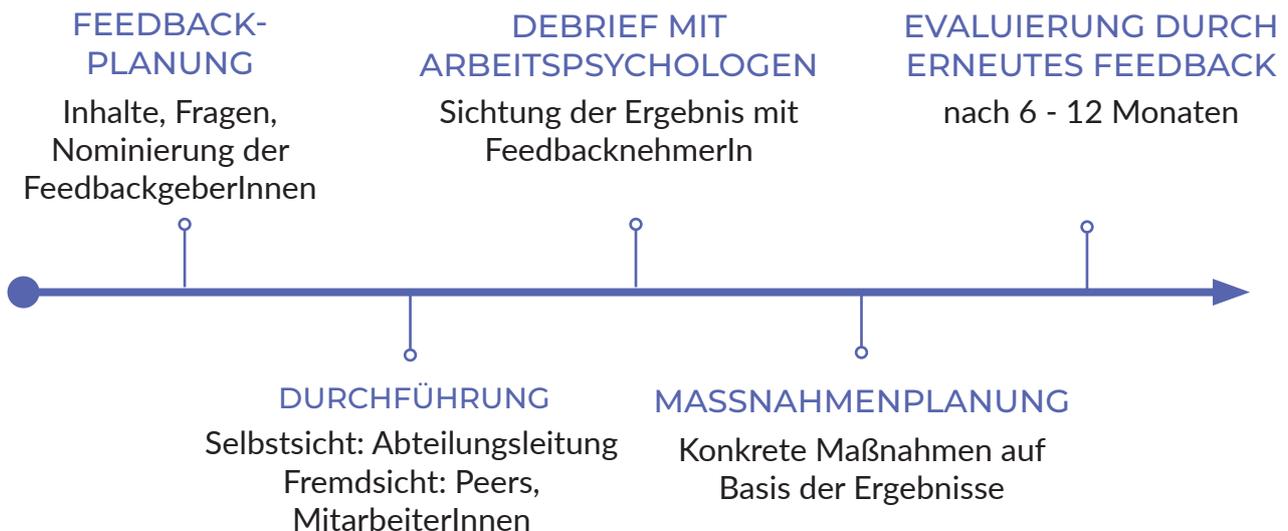


#4 BEST-PRACTICE BEISPIEL

AUSGANGSSITUATION

Eine international tätige Unternehmensgruppe möchte an ihren zahlreichen Standorten regelmäßige Führungskräfte-Evaluierungen durchführen. Dabei wird die Selbsteinschätzung der Führungskraft mit der Fremdwahrnehmung unterschiedlicher Personengruppen (Führungskraft, Peers, Mitarbeitende) gegenübergestellt. Ziel ist es zu evaluieren, in welchen Bereichen die persönlichen Stärken der einzelnen Abteilungsleitungen ausgebaut werden können und wo noch unbewusste Optimierungspotentiale schlummern.

UMSETZUNG



RESULTATE

Die Ergebnisse zeigen, dass es beim Großteil der Abteilungsleitungen Diskrepanzen zwischen Selbstbild und Fremdwahrnehmung bestehen. Durch die datenbasierten Fakten fällt es den feedbacknehmenden Personen leichter, sich mit den eigenen Potenzialen zu beschäftigen und zielgerichtet daran zu arbeiten. Gleichzeitig sind die Ergebnis-Reports auch eine gute Basis, um mit den unterschiedlichen Feedbackgruppen in einen konstruktiven Austausch zu kommen und gemeinsam die Zusammenarbeit zu verbessern.

#5 SCHRITT-FÜR-SCHRITT-ANLEITUNG



BIST DU BEREIT DURCHZUSTARTEN?

Wähle ein Datum aus

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			



**Buch dir online einen
kostenlosen Termin und
lass uns austauschen.**

Telefon: +43 512 387 064

oder +49 69 808 837 25

E-Mail: info@business-beat.com

business-beat.com/termin

Diese TOP-Arbeitgeber arbeiten mit Business Beat

