

360-Grad-Feedback: Prozess zur Umsetzung

1. Auswahl, Information und Vorbereitung der **Zielgruppe** (zum Beispiel Führungskräfte verschiedener Verantwortungsebenen, Potenzialträger, Projektleiter)
2. Festlegung der **Kompetenzen**, die notwendig sind, damit die Zielgruppe einen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensziele (Kennzahlen) leisten kann
3. Überprüfung, ob die Kompetenzen die **Führungsleitlinien** unterstützen
4. Auswahl eines **validierten Fragebogens**; gegebenenfalls Ergänzung und Anpassung des Fragebogens an die Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe und der geschäftlichen Erfordernisse. **Anmerkung:** Es steht ein Pool von rund 50 validierten Management- und Führungskompetenzen zur Verfügung, wobei jede Kompetenz durch konkrete Verhaltensbeschreibungen operationalisiert ist
5. Einrichtung unserer seit zehn Jahren **stabil** laufenden **Software** sowie Eingabe des Fragebogens und der Teilnehmerdaten einschließlich Probelauf
6. Durchführung der Online-Befragung einschließlich Betreuung aller Teilnehmer durch unsere Hotline (separater IT-Prozess: von der Eingabe der Teilnehmer-Daten bis zur Erstellung und Versand der Auswertungsberichte)
7. Gegebenenfalls Einbeziehung des **Betriebsrates** und Klärung der **Datenschutzerfordernisse** und der Anonymität
8. **Rückmeldung:** Besprechung und Interpretation der Ergebnisse (der Auswertungsberichte) mit den Feedback-Nehmern in drei **Varianten**
 - a. Einzelgespräche (**Coaching**) mit den Feedback-Nehmern
 - b. Workshop in Gruppen zu je 8 bis 10 Teilnehmern (**Kollegiales Coaching**)
 - c. **Train The Trainer:** Befähigung firmeninterner Personen zur Interpretation und Besprechung der Ergebnisse mit den Feedback-Nehmern
9. Erarbeitung eines Konzeptes zur **Kommunikation der Ergebnisse** an die Feedback-Geber (Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kollegen und gegebenenfalls Kunden) durch den Feedback-Nehmer
10. Auswertung der Ergebnisse zur summarischen Information der **Geschäfts- und Personalleitung** (unter Wahrung des Anonymitätsgrundsatzes)
11. Ableitung und Konzeption von **Entwicklungsmaßnahmen** (zum Beispiel Training, Coaching, Mentoring) auf der Grundlage eines **Persönlichen Entwicklungsplans**
 - a. Kurzfristig: Was kann ich schon morgen verbessern?
 - b. Langfristig: Welche Kompetenzen will ich langfristig entwickeln, um meine geschäftlichen (z. B. Kennzahlen), beruflichen (z. B. Karriere) und außerberuflichen Ziele umzusetzen?
12. Planung und Durchführung einer **Erfolgskontrolle** der durchgeführten Maßnahmen.

Ausführliche Informationen unter <http://www.360-grad-feedback.org>