

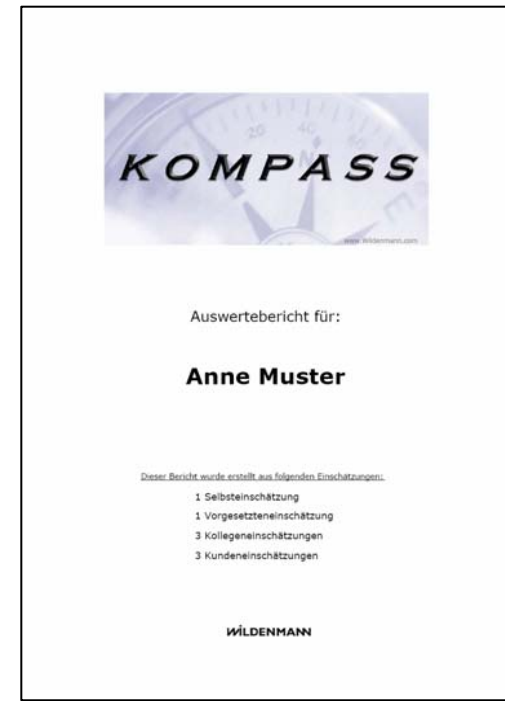


Kompass

360°-Feedback für
Führungsnachwuchs und Potenzialträger

Inhalt

- > **Rund um das 360° Feedback**
- > Aufbau des Verfahrens
- > Prozessablauf
- > Auswertung



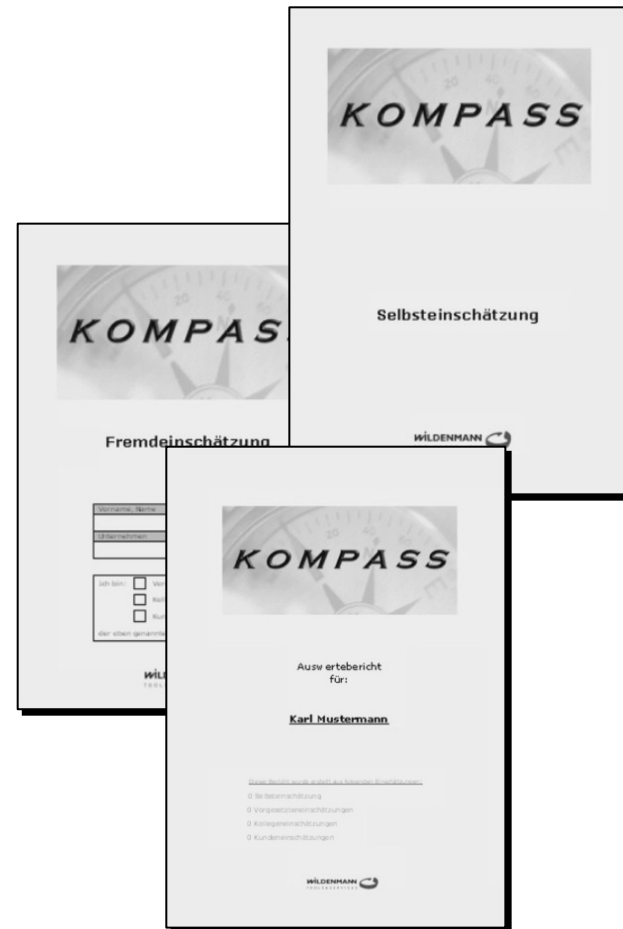
Zielgruppe und Feedbackgeber

Zielgruppe

360°- Instrument für angehende Führungs- und Potenzialkräfte ohne direkte Mitarbeiter.

Feedbackgeber

- > Selbsteinschätzung
- > Vorgesetzter
- > Kollegen
- > Kunden



Warum ein 360°-Feedback?



Grundlage maßgeschneiderter PE

Wertschätzung der Feedbackgeber

Soll-Ist Abgleich

Dokumentation von Veränderungen

Frühwarnsystem

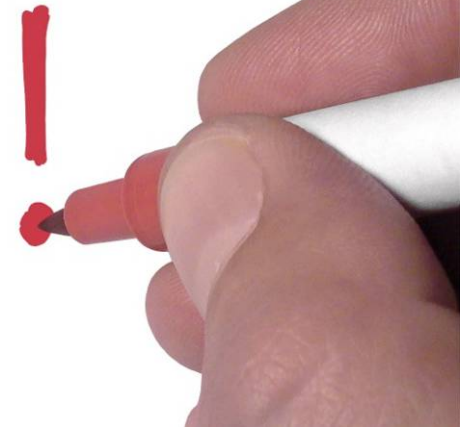
Umsetzung von Unternehmenskultur

Effekte eines 360°-Feedbacks



Was muss man beachten?

- > Das Ergebnis wird immer gefärbt und überlagert durch aktuelle positive und kritische Ereignisse.
- > Der Nutzen des Feedbacks liegt in der Auffindung erfolgskritischer Faktoren und in der Aussprache mit den Feedbackgebern.
- > Das System sollte nicht zu Sanktionen führen. Es ist ein entwicklungsorientiertes Instrument.
- > Die Höhe der Zahlenwerte an sich stellt keine Wertung der Führungswirkung dar. Es gibt autoritäre Systeme, bei denen eine Angstkultur für eher positive Rückmeldungen sorgt. Es gibt offene Systeme, in denen Kritik offen geäußert wird und ein eher kritisches Feedback erfolgt.



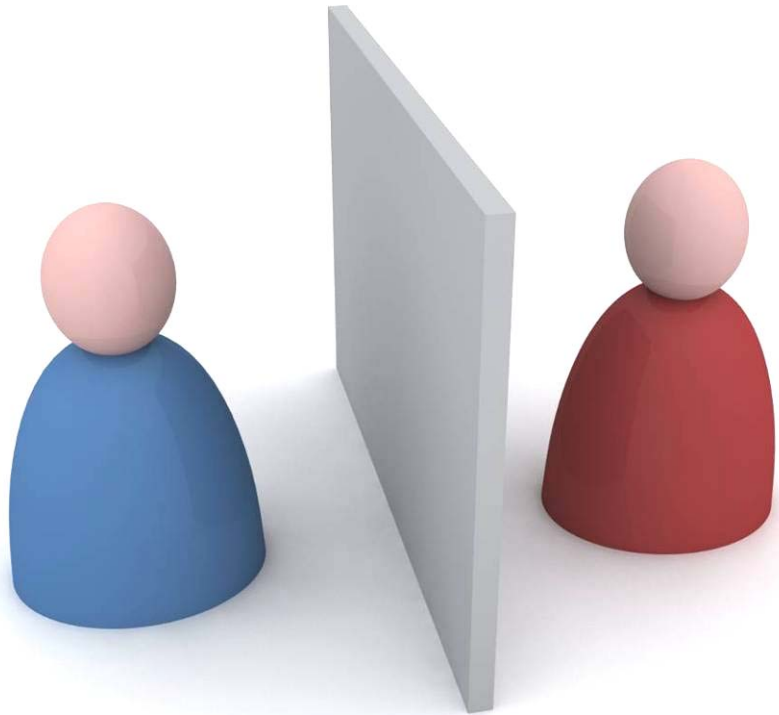
Datenschutz

- > Anzahl Berichte wird offen kommuniziert und verbindlich umgesetzt (exklusiv für Feedbacknehmer vs. Zweitbericht für Vorgesetzten oder HR).
- > Onlinebefragung:
Einschätzung über sichere Verbindung; automatische Verschlüsselung des generierten Datensatzes. Personenbezogene Daten werden 1 Jahr nach Abschluss einer Befragung gelöscht oder so anonymisiert, so dass eine Rückverfolgung oder De-Anonymisierung nicht möglich ist.
- > Zugriff auf Daten und Fragebögen bei WMT ausschließlich durch ausgewählte Mitarbeiter.



Anonymität der Einschätzer

Kollegen- und Kundenwerte werden nur dann in Form von Mittelwerten ausgewiesen, wenn zu einer Aussage mindestens drei Einschätzungen der jeweiligen Befragtengruppe vorliegen.



Es sind keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen möglich. Kollegen und Kunden bleiben anonym und können völlig offen in ihren Antworten sein.

Begleitung der Entwicklung

Coaching

Ohne Maßnahmen einzuleiten verpufft ein 360°-Feedback oft sinnlos.

Mit einem Coach können Entwicklungspotenziale anhand des Feedbackberichts identifiziert und konkrete Maßnahmen vereinbart werden.

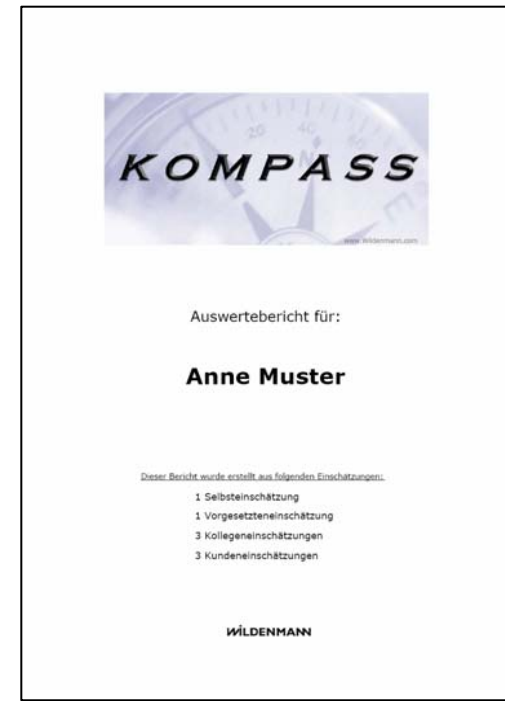
Wir empfehlen grundsätzlich, das Gespräch mit den Feedbackgebern zu suchen. Das 360°-Feedback dient hier als Initialgeber einer offenen Feedbackkultur.

Nach gegebener Zeit (ca. 1-2 Jahre) sollte das 360°-Feedback wiederholt werden, um Veränderungen zu dokumentieren.



Inhalt

- > Rund um das 360° Feedback
- > **Aufbau des Verfahrens**
- > Prozessablauf
- > Auswertung



Aufbau des Vefahrens

Dimensionen des Arbeitsverhaltens

- Analytisches Denken (3)
- Arbeitsleistung (7)
- Entscheidungsverhalten (4)
- Inneres Verbesserungsdenken (2)
- Kundenorientierung (4)
- Umgang mit Veränderung (6)

Aufbau des Vefahrens

Dimensionen der Persönlichkeit

„Es geht“-Haltung (3)

Gestaltungswille (2)

Motivation (2)

Selbstbewusstheit (4)

Stresstoleranz (3)

Persönliche Veränderungsfähigkeit (1)

Verantwortungsbewusstsein (2)

Vertrauenswürdigkeit / Kalkulierbarkeit (4)

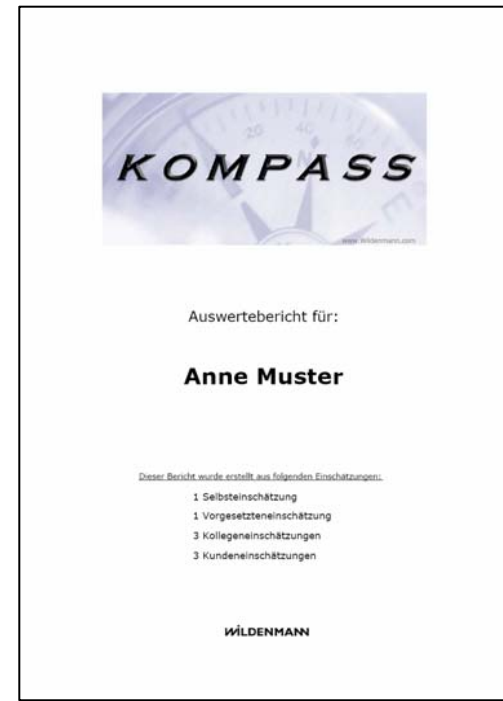
Aufbau des Vefahrens

Dimensionen des zwischenmenschlichen Verhaltens

- Beziehung zu Anderen (4)
- Beziehung zu Führungskräften (2)
- Konfliktverhalten (3)
- Kritikfähigkeit (3)
- Offenheit (3)
- Teamfähigkeit (4)

Inhalt

- > Rund um das 360° Feedback
- > Aufbau des Verfahrens
- > **Prozessablauf**
- > Auswertung



Prozessablauf

Auswahl der Einschätzer

Der Feedbackempfänger sollte Personen um ein Feedback bitten, die kritisch-konstruktives Feedback liefern können und regelmäßig Kontakt zum Feedbackempfänger haben.

Nach Möglichkeit die Feedbackgeber persönlich ansprechen und um die Teilnahme am Feedback bitten. Dies ist nicht nur ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber dem Einschätzer, sondern signalisiert auch ein echtes Interesse des Feedbackempfängers. Auf diesem Weg können wichtige Prozessinformationen weitergegeben und Fragen der Einschätzer zum Prozess beantwortet werden. Zudem erhöht dieses Vorgehen die Beteiligungsquote der Feedbackgeber.

Process online survey

Die Feedbackgeber erhalten per Mail einen individuellen Zugangslink.

Von jedem Computer mit Internetzugang kann so eine besonders schnelle, sichere und kosteneffiziente Einschätzung erfolgen.

Bei Bedarf kann die Einschätzung unterbrochen und zu einem anderen Zeitpunkt fortgesetzt werden.

The screenshot shows a web browser window titled "Kompas - Windows Internet Explorer" with the URL "https://www.internet-feedback.com/...". The page header features the "WILDENMANN" logo and the word "KOMPASS" in large, semi-transparent letters. Below the header, the text reads "Kollegeneinschätzung für Frau Charlene Sample" and "Colleague's assessment for Mrs. Charlene Sample". There are two language options: "Kompas auf Deutsch" (selected) and "Kompas in English".

The main content area contains instructions: "the number 7, if you feel that a statement does not apply to this person at all, tick the number 1, if you feel that a statement is a partially accurate description of this person's behavior, please choose a number between 2 and 7. Should you decide that you do not wish to assess a particular statement, then please tick no answer."

Below the instructions, it says "After assessing all statements please click the Proceed-button below."

The survey form is titled "My colleague ..." and lists five statements for evaluation:

1. has a positive attitude to change.
2. sets the right priorities in his/her area of work.
3. makes good decisions when under pressure and without all the information to hand.
4. can quickly familiarise himself/herself with new tasks, even if he/she has no previous experience in that field.
5. is consistent when it comes to attaining targets.

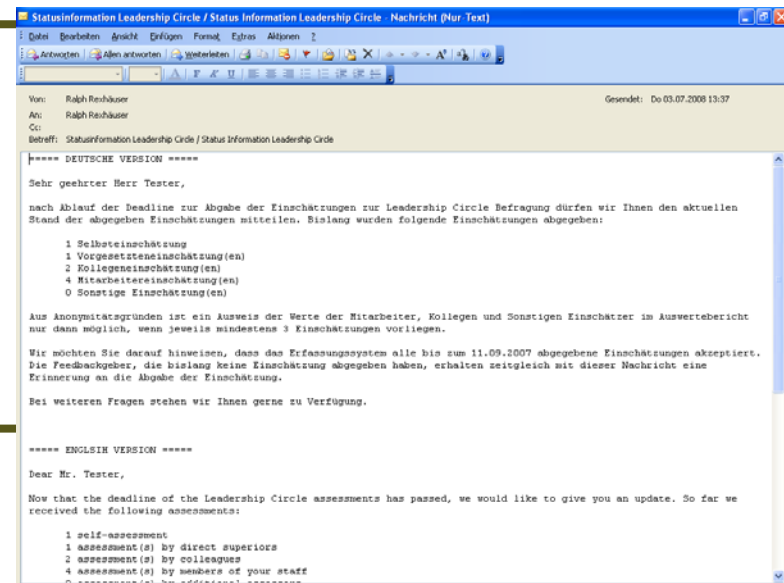
Each statement is followed by a row of seven circular rating buttons, numbered 1 to 7. To the right of the rating buttons are three vertical columns of buttons labeled "Does not apply", "Fully applies", and "no answer".

Prozessablauf

Statusbericht zur Deadline

Nach Erreichen der Deadline wird der Rücklauf der Einschätzungen zweisprachig per Mail an den Feedbackempfänger durchgegeben.

Sollten noch zu wenig Einschätzungen vorliegen, wird die Deadline verlängert und der Feedbackempfänger erhält die Gelegenheit bei den Feedbackgebenden nachzufassen.

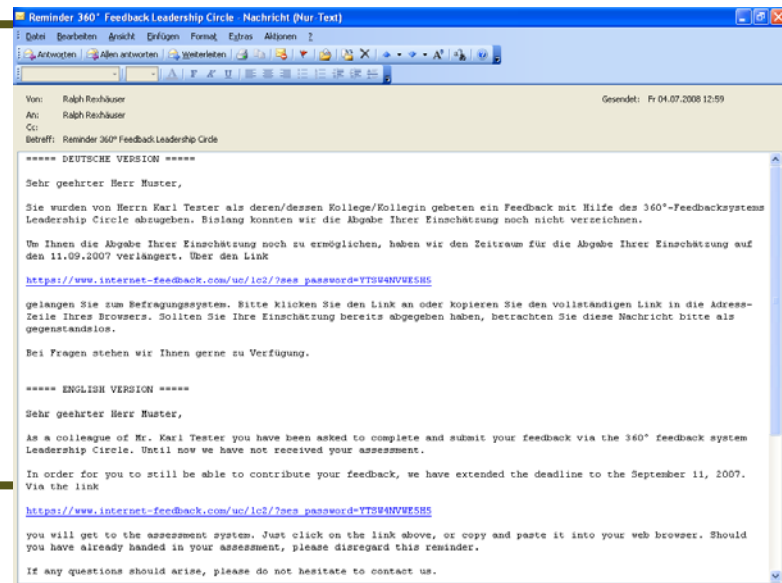


Prozessablauf Onlinebefragung

Reminder an säumige Einschätzer

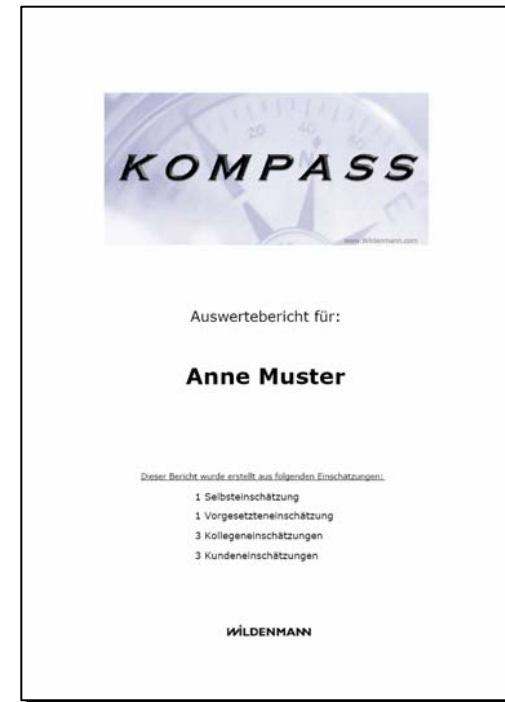
Bei Bedarf erhalten säumige Einschätzer einen Reminder (mit Zugangslink), der sie bittet die Einschätzung noch abzugeben und ihnen eine Fristverlängerung einräumt.

Die Information welcher Einschätzer bislang noch kein Feedback abgegeben hat, wird nicht an Dritte weitergegeben. Die Einschätzer bleiben auch in dieser Hinsicht anonym.



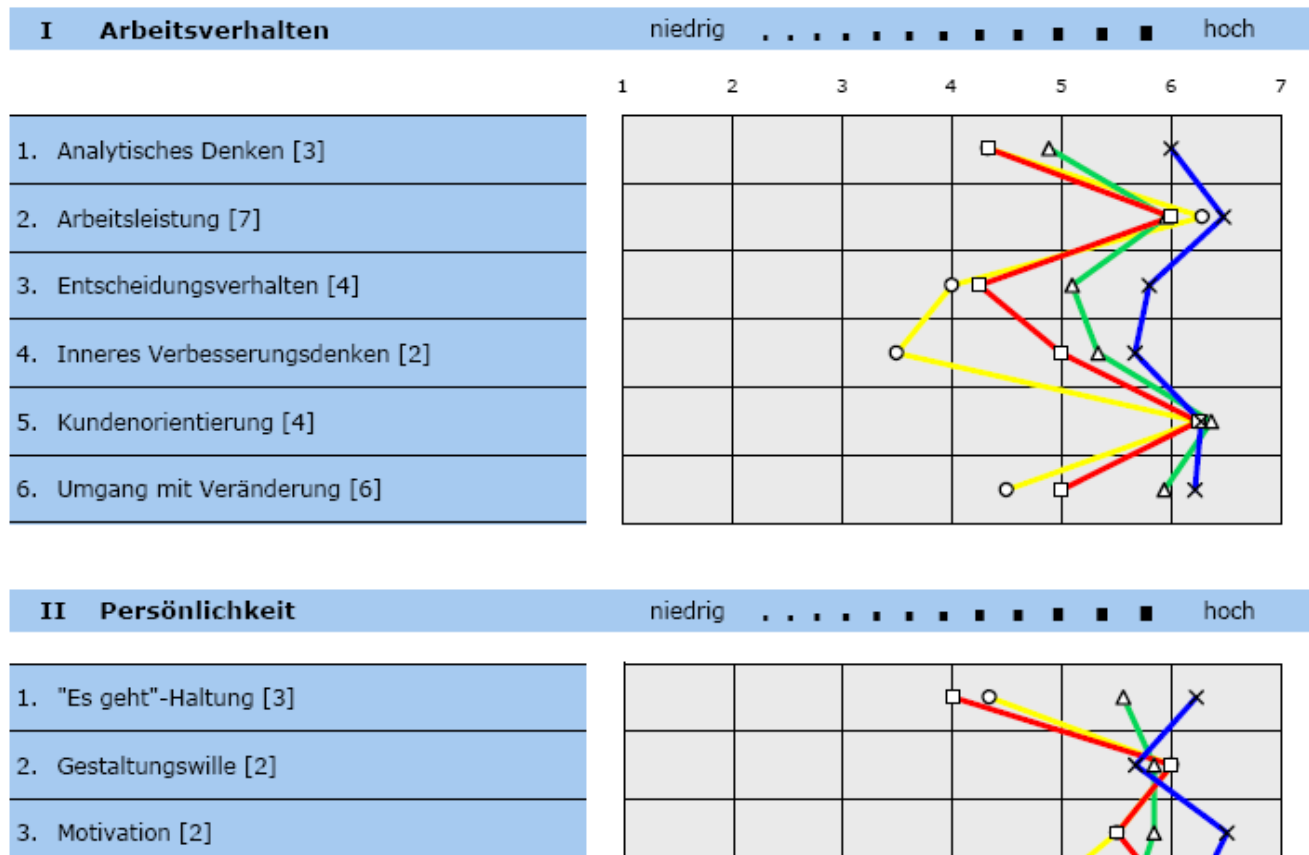
Inhalt

- > Rund um das 360° Feedback
- > Aufbau des Verfahrens
- > Prozessablauf
- > **Auswertung**



Aufbau des Feedbackberichts

Dimensionsübersicht



Aufbau des Feedbackberichts

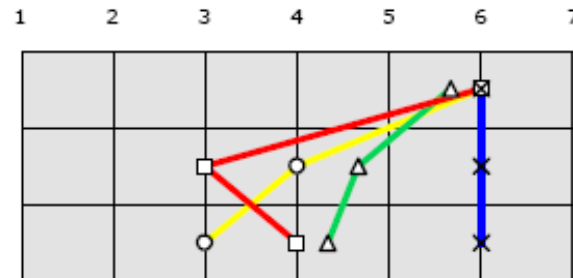
Detaildarstellung über alle Aussagen

I Arbeitsverhalten

niedrig hoch

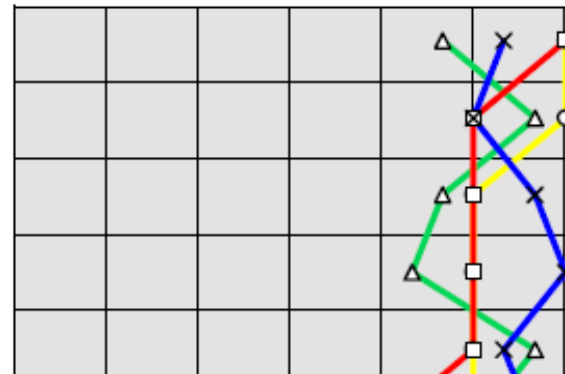
1. Analytisches Denken

1. Kann sich schnell in neue, auch seinem/ihrer Arbeitsgebiet bisher fremde Aufgabenstellungen einarbeiten.
2. Stellt in Diskussionen, auch bei ihm/ihr unbekanntem Themen die entscheidenden Fragen.
3. Begreift neue, komplexe, auch ihm/ihr unbekanntes Sachverhalte schneller als andere.



2. Arbeitsleistung

1. Setzt die richtigen Prioritäten in seinem/ihrer Aufgabenbereich.
2. Ist konsequent, wenn es um die Erreichung von Zielen geht.
3. Arbeitet immer mit höchstem Einsatz.
4. Verfügt über umfangreiches fachliches Wissen.
5. Arbeitet auch unter hoher Belastung konzentriert.

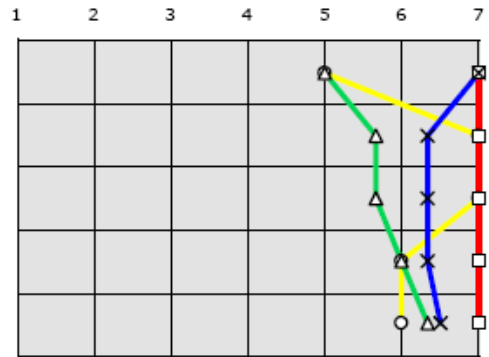


Aufbau des Feedbackberichts

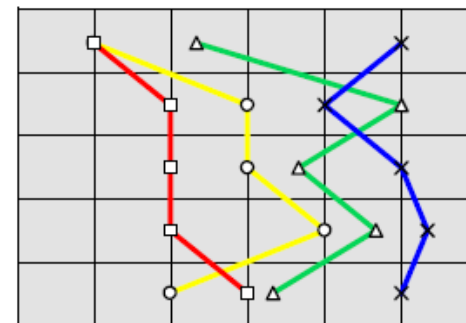
Höchste und niedrigste Werte

Höchste Werte der Vorgesetztereinschätzung

niedrig hoch



Niedrigste Werte der Vorgesetztereinschätzung



Aufbau des Feedbackberichts

Tabellarischer Datenanhang

I Arbeitsverhalten	Selbst	Vorgesetzte/-r		Kollegen/-innen		Kunden/-innen	
	MW	MW	Std.	MW	Std.	MW	Std.
1. Analytisches Denken							
1. Kann sich schnell in neue, auch seinem/ihrem Arbeitsgebiet bisher fremde Aufgabenstellungen einarbeiten.	6	6,00	0,00	5,67	0,47	6,00	0,00
2. Stellt in Diskussionen, auch bei ihm/ihr unbekanntem Themen die entscheidenden Fragen.	4	3,00	0,00	4,67	1,25	6,00	0,00
3. Begreift neue, komplexe, auch ihm/ihr unbekannt Sachverhalte schneller als andere.	3	4,00	0,00	4,33	0,47	6,00	0,00
2. Arbeitsleistung							
1. Setzt die richtigen Prioritäten in seinem/ihrem Aufgabenbereich.	7	7,00	0,00	5,67	0,47	6,33	0,47
2. Ist konsequent, wenn es um die Erreichung von Zielen geht.	7	6,00	0,00	6,67	0,47	6,00	0,00
3. Arbeitet immer mit höchstem Einsatz.	6	6,00	0,00	5,67	0,47	6,67	0,47
4. Verfügt über umfangreiches fachliches Wissen.	6	6,00	0,00	5,33	0,47	7,00	0,00
5. Arbeitet auch unter hoher Belastung konzentriert.	6	6,00	0,00	6,67	0,47	6,33	0,47