



Kurzbeschreibung & Zweck

Der Zweck des 360-Grad-Feedbacks ist es, umfassende Rückmeldungen über die Leistung einer Person von verschiedenen Perspektiven zu sammeln, um persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung zu fördern

Ereignisse

Einsichten gewinnen

Dimensionen

Selbstmanagement

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

2 - Beginner

Dauer

über 4h

Rahmenbedingungen & Vorbereitung

Du brauchst dafür: Zur Durchführung eines 360-Grad-Feedbacks werden klare Ziele, ein geeignetes Feedback-Tool und die Bereitschaft der Beteiligten zur ehrlichen Rückmeldung benötigt.

Vorbereitung: Vor der Durchführung sollten klare Bewertungskriterien festgelegt, geeignete Feedbackgeber ausgewählt und ein Feedback-Tool gewählt werden.

Wofür gut geeignet?



Das 360-Grad-Feedback ist äußerst vielseitig und kann für verschiedene Zwecke eingesetzt werden. Es dient der persönlichen Entwicklung, der Stärkung von Teams, der Führungskräfteentwicklung und der Organisationsverbesserung. Es bietet Einzelpersonen umfassende Rückmeldungen über ihre Leistung, fördert die Teamzusammenarbeit, unterstützt Führungskräfte bei der Verbesserung ihrer Fähigkeiten und hilft Organisationen dabei, ihre Kultur und Effektivität zu verbessern.

Fragen und Antworten

Frage 1: Was ist der Unterschied zwischen 360-Grad-Feedback und traditionellem Feedback?

Das traditionelle Feedback erfolgt in der Regel von einem Vorgesetzten oder Kollegen, während das 360-Grad-Feedback von mehreren Quellen wie Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und Kunden stammt.

Frage 2: Wie wird die Vertraulichkeit bei einem 360-Grad-Feedback gewährleistet?

Die Vertraulichkeit wird durch die Anonymität der Teilnehmer gewährleistet. Die Ergebnisse werden aggregiert und nur in anonymisierter Form weitergegeben, um Ehrlichkeit und Offenheit zu fördern.

Frage 3: Welche Rolle spielt Selbstreflexion beim 360-Grad-Feedback?

Selbstreflexion ist entscheidend. Teilnehmer sollten ihre eigenen Stärken und Schwächen erkennen, bevor sie Feedback erhalten, um konstruktiv mit den Ergebnissen umgehen zu können.

Frage 4: Wie oft sollte ein 360-Grad-Feedback durchgeführt werden?

Die Häufigkeit kann variieren, aber es wird empfohlen, es regelmäßig durchzuführen, um kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen. Typischerweise alle sechs bis zwölf Monate.



Kurzbeschreibung & Zweck

Der Zweck des 360-Grad-Feedbacks ist es, umfassende Rückmeldungen über die Leistung einer Person von verschiedenen Perspektiven zu sammeln, um persönliches Wachstum und berufliche Entwicklung zu fördern

Ereignisse

Einsichten gewinnen

Dimensionen

Selbstmanagement

Aufwand

3 - mittel

Kompetenz

2 - Beginner

Dauer

über 4h

Schritt 1:

Zielsetzung und

Bevor Sie mit dem 360-Grad-Feedback beginnen, sollten Sie klare Ziele festlegen. Überlegen Sie sich, welche Fähigkeiten oder Verhaltensweisen Sie bewerten möchten und welchen Nutzen Sie aus dem Feedback ziehen möchten. Definieren Sie auch den Teilnehmerkreis und kommunizieren Sie den Zweck des Feedbacks transparent.

Schritt 2:

Auswahl des Feedbackinstruments

Entscheiden Sie, welche Methode und welchen Fragebogen Sie verwenden möchten. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie strukturierte Fragebögen, Online-Tools oder persönliche Interviews. Stellen Sie sicher, dass der Fragebogen relevante Fragen enthält, die auf die definierten Ziele ausgerichtet sind.

Schritt 3:

Durchführung der Feedback-Erhebung

Sammeln Sie Feedback von verschiedenen Quellen, einschließlich Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern und gegebenenfalls Kunden. Stellen Sie sicher, dass die Feedbackgeber anonym bleiben, um ehrliche Rückmeldungen zu erhalten. Geben Sie den Feedbackgebern ausreichend Zeit, um die Fragen sorgfältig zu beantworten.

Schritt 4:

Analyse und

Analysieren Sie die gesammelten Rückmeldungen systematisch, um Muster und Trends zu identifizieren. Bewerten Sie die Stärken und Entwicklungsbereiche der bewerteten Person. Berücksichtigen Sie dabei die unterschiedlichen Perspektiven und Prioritäten der Feedbackgeber.

Schritt 5:

Feedback-Gespräche und Umsetzung

Planen Sie individuelle Feedback-Gespräche mit der bewerteten Person. Teilen Sie die Ergebnisse transparent und konstruktiv mit und entwickeln Sie gemeinsam Entwicklungsziele und Maßnahmen. Unterstützen Sie die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen und überprüfen Sie regelmäßig den Fortschritt.



Deine Notizen