

all around



360 Grad-Feedback

all around

360 Grad-Feedback



Ihre Vorteile von all around – 360 Grad-Feedback

all around von CNT

- ist ein sehr effizientes 360 Grad-Feedback-System
- wird auf das Kompetenzmodell des Unternehmens abgestimmt
- wird webbasiert durchgeführt
- wertet die Daten der Mitarbeiter und Kollegen anonym aus
- fasst die Daten der Beurteilungen automatisch zusammen
- erläutert besondere Stärken und Schwächen
- gibt Entwicklungshinweise
- dient als Basis für weiterführende Maßnahmen

all around wird eingesetzt für

- Ableitung von zielgerichteten Weiterbildungsplänen
- Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche
- nachhaltige Festigung des Kompetenzmodells im Unternehmen
- Führungskräfteentwicklung
- Unterstützung von Cultural-Chance-Prozessen

Möglich sind auch 90 Grad-, 180 Grad- und 270 Grad-Feedbacks.



all around – unser Leistungsangebot

Wir bieten Ihnen

- Entwicklung von Fragebögen entsprechend dem unternehmensspezifischen Kompetenzmodell
- Bereitstellung von Fragebögen im Internet
- Versand von individuellen Zugangsberechtigungen an Feedbackgeber und -nehmer
- Technischer Durchführungssupport
- Softwarebasierte Auswertung
- Ergebnisdarstellung nach Kundenanforderungen
- Selbsterklärende Ergebnisberichte für die Feedbacknehmer mit Interpretationsanleitung, individuellen Schwerpunktsetzungen und Entwicklungshinweisen
- Versand der individuellen Ergebnisse an die Feedbacknehmer
- Feedbackauswertungsgespräche durch CNT-Berater
- Moderation von Teamsitzungen zur Feedback-Rückmeldung
- Statistische Analysen (Gesamtergebnis aller Teilnehmer, Vergleiche von Gruppen, Zusammenhänge zwischen einzelnen Parametern)
- Ableitung von Empfehlungen für die Personalentwicklung der Teilnehmergruppe



Beispielfragebögen

Darstellung in einer Matrix

5 / 17

Level 1: erfüllt die Erwartungen nicht

Level 2: erfüllt die Erwartungen teilweise

Level 3: erfüllt die Erwartungen

Level 4: erfüllt die Erwartungen sehr gut

Level 5: übertrifft die Erwartungen

	Level 1	Level 2	Level 3	Level 4	Level 5
organisiert sein Arbeitsumfeld effizient.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
schafft Handlungsspielräume für die Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
initiiert und fördert Feedbackprozesse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
motiviert die Mitarbeiter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trägt aktiv zur Lösung von Konflikten bei.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Darstellung mit einem Schieberegler

17 / 17

Bitte nehmen Sie Ihre Einschätzung anhand der folgenden Skala vor.

Legende:

1 Nicht beurteilbar

2 erfüllt teilweise die Anforderungen

3 erfüllt die Anforderungen vollständig

4 liegt über den Anforderungen

5 liegt weit über den Anforderungen

Bei der Bewertung der einzelnen Items, bitten wir Sie zu berücksichtigen, dass bereits ein Skalenwert von 3 im positiven Sinn einer 100 %igen Erfüllung der Anforderungen entspricht (s. auch Legende 3 = erfüllt die Anforderungen vollständig). Wenn Sie "Nicht beurteilbar" auswählen, fließt die Zahl nicht in das Ergebnis ein.

Die Führungskraft ...

... hört aufmerksam zu.

1
5
 Nicht beurteilbar

100 %ige Erfüllung des Kriteriums

... führt mit den Teammitgliedern „Vier-Augen-Gespräche“ mit positiven Inhalten.

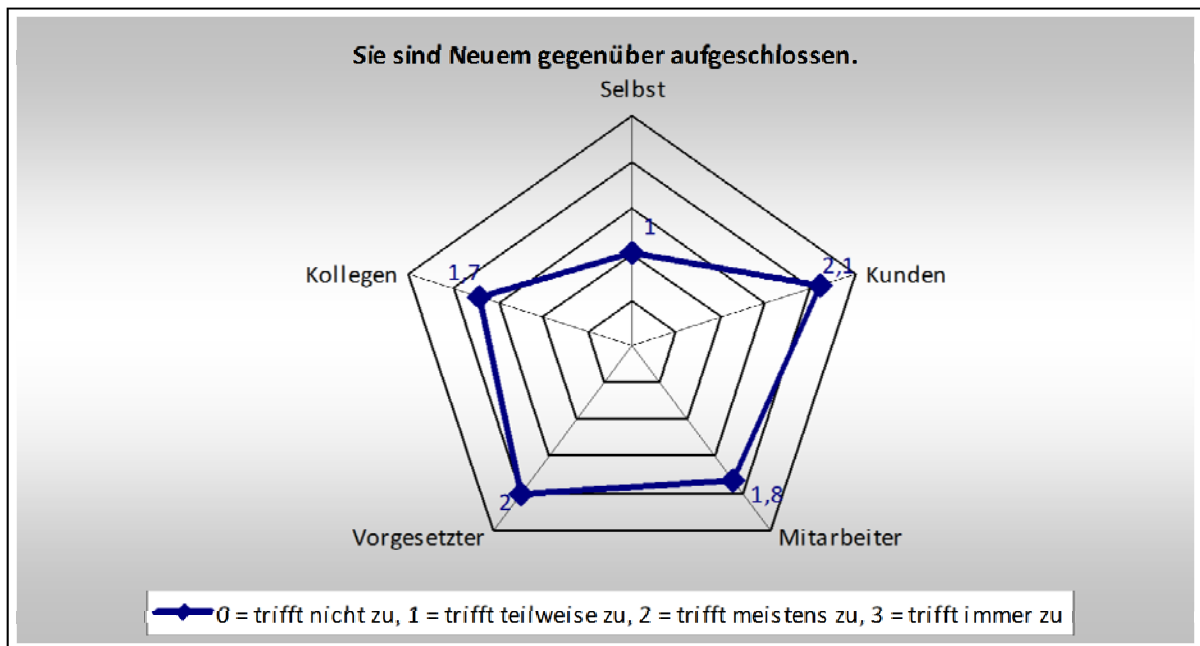
1
5
 Nicht beurteilbar

100 %ige Erfüllung des Kriteriums

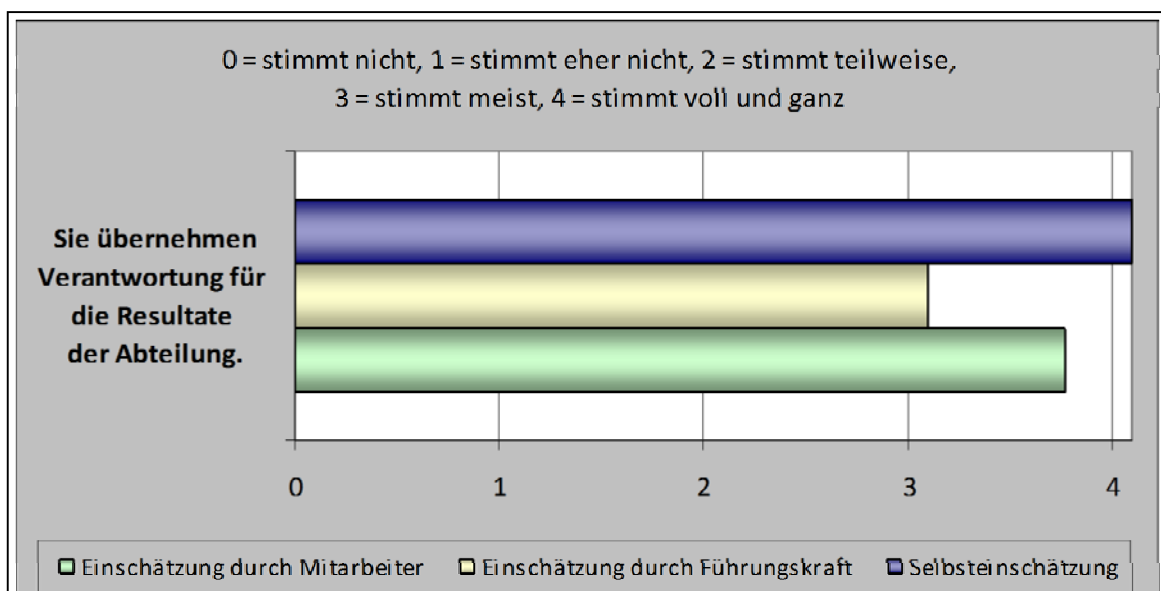


Beispielauswertungen

Darstellung aller Beurteilungen in einem Netzdiagramm



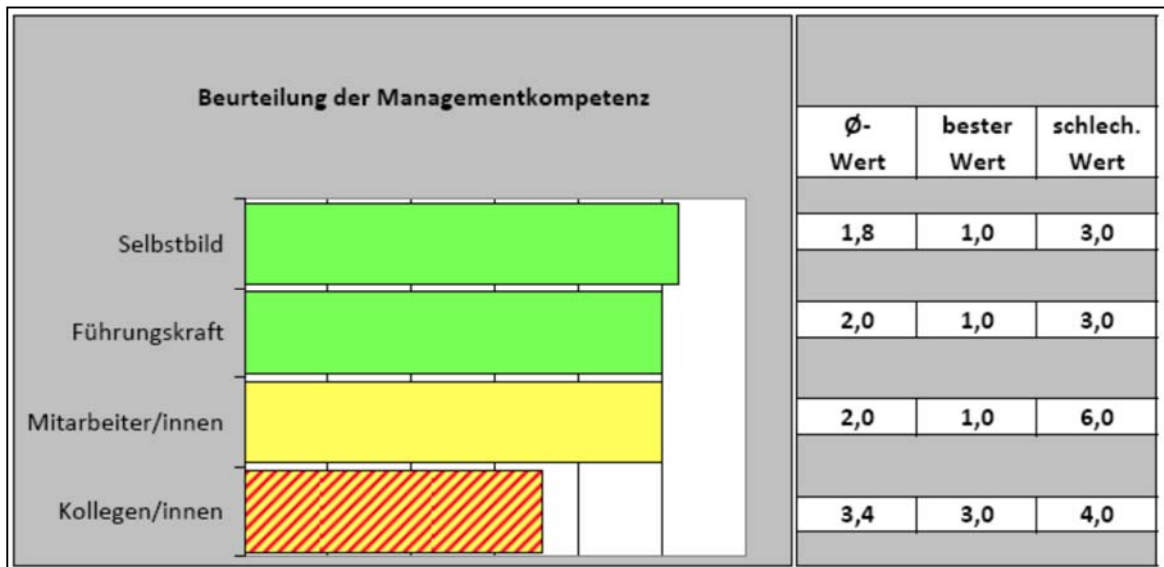
Darstellung der Beurteilung als Balkendiagramm



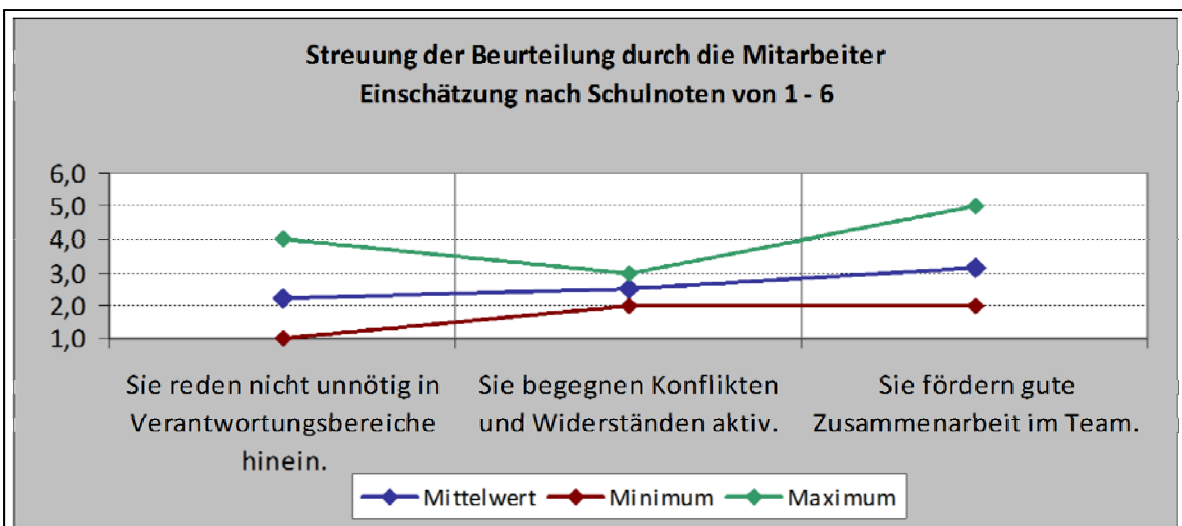


Beispielauswertungen

Gesamtbeurteilungen anhand des Schulnotensystems von 1 - 6



Verteilung der Einschätzungen durch die Mitarbeiter





Beispielauswertungen

Zusammenfassung der Stärken und Schwächen zu einem Bericht mit Entwicklungshinweisen

Übersicht der persönlichen Stärken und Schwächen

Machen Sie sich klar, dass für unterschiedliche Einschätzungen unterschiedliche Anspruchsniveaus die Ursache sein können. Geben Sie sich und den anderen die Gelegenheit, Ihre Wünsche und Erwartungen darzulegen und zu begründen. Vielleicht haben unterschiedliche Einschätzungen auch ihre Ursache in verschiedenen Beobachtungsperspektiven oder resultieren aus vielleicht zufälligen, ganz andersartigen Beobachtungssituationen. Sprechen Sie mit Ihrer Führungskraft und Ihren Mitarbeitern über deren persönliche Perspektiven und die konkreten Beobachtungen, die zu der Beurteilung geführt haben. Versuchen Sie ein gemeinsames Verständnis ihrer Einschätzung zu erreichen, auch wenn die Bewertungen vielleicht unterschiedlich bleiben. Sie können es nicht immer allen recht machen.

Ihre besonderen Stärken liegen darin, ...

- ... dass Sie sich und andere auch in schwierigen Situationen begeistern können.
- ... dass Sie Ihre Mitarbeiter unterstützen.
- ... dass Sie regelmäßig Feedback geben.

Entwicklungsmöglichkeiten haben Sie noch, wenn es darum geht, ...

- ... eigene Ideen einzubringen.
- ... Leistung zu fordern.
- ... Verantwortung in angemessenem Rahmen zu delegieren.
- ... Ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen.



Referenzen

MIGROS Migros-Genossenschafts-Bund

Webbasierte 180°-Feedbacks von Führungskräften im Rahmen der Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen

Erstellung der Online-Fragebögen, Überprüfung des Rücklaufs, Erstellung der individuellen Ergebnisberichte zur Trainingsbedarfsanalyse und zur Überprüfung der Effekte der Trainingsmaßnahme.

Landes-
hauptstadt Kiel



Landeshauptstadt Kiel

Webbasierte 180°-Feedbacks von Führungskräften im Rahmen der Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen

Erstellung der Online-Fragebögen, Bereitstellung der Fragebögen im Intranet, individuelle Profile und Übersicht über die Führungskompetenzen aller Trainingsteilnehmer vor und nach der Maßnahme sowie im Vergleich.



ZF Lenksysteme GmbH

Webbasierte 180°-Feedbacks von Führungskräften im Rahmen der Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen

Erstellung der Online-Fragebögen, Versand der Zugänge, Erstellung der individuellen Ergebnisberichte zur Trainingsbedarfsanalyse und zur Überprüfung der Effekte der Trainingsmaßnahme.



sartorius Sartorius AG

Webbasierte 180°- Feedbacks im Rahmen der Einführung von neuen Führungs-Leitlinien

Entwicklung der Online-Fragebögen, Versendung von individuellen Zugangscodes, Erstellung von individuellen Auswertungen und Interpretationen der Feedbacks mit detaillierten Entwicklungshinweisen, Schulung der Personalverantwortlichen zur Auswertungsinterpretation.



Hellmann academy

Webbasierte Führungskräftebeurteilungen für die jährlichen Mitarbeitergespräche

Entwicklung der Online-Fragebögen zur Führungskräfte- und Mitarbeiterbeurteilung, Versendung von individuellen Zugangscodes, Programmierung von automatisch generierbaren individuellen Ergebnisberichten, Zusammenfassung der Führungskräftebeurteilungen zu Gesamtstatistik.



Wissenschaftliche Gütekriterien

Objektivität

Durch die Erhebung der Daten durch verschiedene Beurteiler aus unterschiedlichen Perspektiven wird eine objektive Einschätzung besser gewährleistet als durch Einzelpersonen. Die Interpretation der Feedback-Ergebnisse geschieht standardisiert, so dass die Auswertungsbedingungen für alle Feedbackempfänger fair sind.

Reliabilität

Ein zuverlässiges 360 Grad-Feedback benötigt eine Vielzahl von Beurteilern (Multirater-Systeme) und Items, die auf Skalenebene interpretiert werden. Die Reliabilität von 360 Grad-Feedbacks wird bei CNT dadurch optimiert, dass zu einem Beurteilungskriterium mehrere Items abgefragt werden.

Validität

Die 360 Grad-Feedbacks von CNT zeichnen sich durch besonders hohe inhaltliche Validität aus. Auf der Basis unseres fachlich-wissenschaftlichen Know-hows und jahrelanger praktischer Erfahrungen werden die Verhaltens- und Kompetenzanforderungen kundenspezifisch in einen Fragebogen umgesetzt, so dass unternehmensspezifische und erfolgsrelevante Verhaltensweisen präzise erfasst werden. Auf diese Weise lässt sich nicht nur die ökologische (keine künstliche Situation) Validität der Beurteilung einer Führungskraft steigern, sondern auch die prognostische.

Grundsätzlich führt das Gesamtbild aus validen Einzelmessungen unterschiedlicher Herkunft insgesamt zu höherer Validität (breitere Datenbasis). Edwards & Ewen (2000, S. 70) bezeichnen 360°-Beurteilungssysteme als valider und glaubwürdiger als Einzelschätzungen – "Wahrheit im Plural".



Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an

Frau Frauke Wrage
Diplom-Psychologin

**CNT Gesellschaften für Personal-
und Unternehmensentwicklung mbH**
Kleine Johannisstraße 20
20457 Hamburg

Tel.: 040 – 369 882-11
Fax.: 040 – 369 882-33
E-Mail: office@cnt-gesellschaften.com