



CX-Ray 360-Grad-Feedback

CX-Ray 360-Grad-Feedback ist ein **Kompetenz-Evaluierungs-Tool**. Es soll gleichzeitig professionelle Messungen ermöglichen und Kollegen motivieren.

Beim 360-Grad-Feedback werden die **Kompetenzen** (ergebnisrelevante Verhaltensweisen) von Fach- und Führungskräften aus unterschiedlichen Blickwinkeln beurteilt. Dazu gehören Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kollegen, Teammitglieder oder Kunden (**Fremdbild**). Hinzu kommt die Selbsteinschätzung (**Selbstbild**). Durch diese größere Objektivität und Vielfalt der Meinungen ist das 360-Grad-Feedback zu einem der wichtigsten Instrumente in der Führungskräfteentwicklung geworden.

**Treffen Sie bessere Entscheidungen
basierend auf tatsächlichen Daten!**

Wie funktioniert das Tool?

Das innovative Bewertungsformular ermöglicht es dem Evaluator, jedem Evaluierten – seinen Managern, Kollegen, Kunden und Mitarbeitern – eine bestimmte Anzahl von „Punkten“ zuzuweisen. Diese basieren auf vorher festgelegten Verhaltenscharakteristika, die in der Evaluation skizziert wurden.

Was macht das Tool einzigartig?

Die Score-Division-Methode **bricht die Routine** klassischer Fragebögen auf. Die Berechnung der Punktzahl erfordert ein wenig mehr Fokus und aktiviert eine analytische Denkweise bei den Evaluatoren. Dieser Effekt garantiert eine **tiefer** und **gründlichere** Rückmeldung für die Evaluierten. Das Ausfüllen dieser Umfrage ist **interessanter** und die Ergebnisse sind **zuverlässiger** als die der klassischen Likert-Skala-Methode.

Warum ist ein 360-Grad-Feedback wichtig?

Das **360-Grad-Feedback** ist eine der wirksamsten Methoden zur möglichst objektiven **Beurteilung** und **Verbesserung** von **Management- und Führungskompetenzen**. Kollegen **brauchen** Feedback. Feedback hilft ihnen zu wachsen und besser zu werden. Blinde Flecken werden transparent. Die **Gültigkeit und Zuverlässigkeit** der Rückmeldung bestimmt, wie nützlich sie ist. Je besser das 360-Grad-Feedback in einen Entwicklungsprozess eingebunden ist, desto wirksamer ist es.

Wie wende ich ein 360-Grad-Feedback am besten an?

Ablauf (Prozess) eines 360-Grad-Feedbacks

- Auswahl und Vorbereitung der **Zielgruppe** (zum Beispiel Führungskräfte, Potenzialträger, Projektleiter)
- Festlegung der **Kompetenzen**, die notwendig sind, damit die jeweilige Zielgruppe einen Beitrag zur Umsetzung der **Unternehmensziele** leisten kann (operationalisiert mit Kennzahlen)
- Auswahl eines **validierten Fragebogens**; gegebenenfalls Ergänzung und Anpassung des Fragebogens an die Besonderheiten der jeweiligen Zielgruppe und der geschäftlichen Erfordernisse
- Einrichtung der **Software** und Durchführung der **Online-Befragung** einschließlich Betreuung aller Teilnehmer durch eine Hotline
- Gegebenenfalls Einbeziehung des **Betriebsrats** und Klärung der Datenschutzerfordernisse und der Anonymität
- Erstellung und Analyse des **Auswertungsberichts**
- **Rückmeldung**: Besprechung der **Ergebnisse** (des Auswertungsberichtes) mit dem disziplinarischen Vorgesetzten, einem Mentor oder Coach
- **Kommunikation der Ergebnisse** an die anderen Feedback-Geber (Mitarbeiter, Kollegen, Teammitglieder und gegebenenfalls Kunden) durch den Feedback-Nehmer durch moderierte Veranstaltungen
- **Vereinbarungen** von Maßnahmen mit den Feedback-Gebern zur Verbesserung der **Zusammenarbeit**

- Auswertung der Ergebnisse zur summarischen Information der **Geschäfts- und Personalleitung** (unter Wahrung des Anonymitätsgrundsatzes)
- Ableitung von **Entwicklungsmaßnahmen** (zum Beispiel Training, Coaching, Mentoring, Organisationsentwicklung) auf der Grundlage eines **kurzfristigen** und eines **langfristigen** persönlichen Entwicklungsplans
- Planung und Durchführung der **Erfolgskontrolle** zum Beispiel durch eine Wiederholung des 360-Grad-Feedbacks oder durch eine Selbsteinschätzung online