

JOB FLASH

Mitarbeitende: Potenziale richtig einsetzen

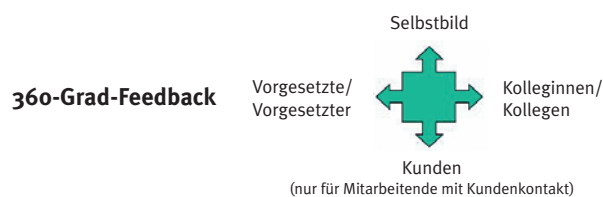
360-Grad-Feedback

Selbstbewusstsein und Transparenz schaffen Veränderung und sind entscheidende Elemente für die Wettbewerbsfähigkeit.

Welches sind für unser Unternehmen die entscheidenden Erfolgsfaktoren bei der Wahl und Förderung der Mitarbeitenden? Und welche Fähigkeiten und Fertigkeiten brauchen wir, um im harten Konkurrenzumfeld besser zu sein?

Die meisten Menschen brauchen Feedback als Faktor für Motivation und Selbstentfaltung. Wichtig ist: Ein Feedback soll objektiv und faktenbezogen wie nur möglich sein; auch sollte es regelmässig stattfinden. Darum raten wir Firmen, eine standardisierte Methode anzuwenden.

In unserer schnelllebigen Zeit ist es von grösster Bedeutung, dass man die besten Talente am richtigen Platz oder im richtigen Projektteam zum Einsatz bringen kann. Die tägliche Erfahrung lehrt, dass nicht nur Fachwissen vonnöten ist, sondern dass dieses am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und mit Offenheit und den «richtigen Worten» eingebracht werden muss. Persönlichkeitsanalysen sind hier ein wertvolles Instrument und helfen, die richtigen «Potenziale» am richtigen Ort einzusetzen.



Ziel und Nutzen des 360-Grad-Feedbacks

- Analyse der Fähigkeiten von Mitarbeitenden.
- Feststellung des aktuellen Leistungsstatus verschiedener Organisationseinheiten.
- Visualisierter Vergleich von Fähigkeiten.
- Grundlage für Qualifikationsgespräche.
- Grundlage für Mitarbeiterentwicklung.
- Grundlage für individualisierte Weiterbildung einzelner Mitarbeitenden.
- Steigerung von Qualität und Effektivität.
- Steigerung von Selbstbewusstsein und Motivation.
- Ableitung und Umsetzung unternehmensstrategischer Massnahmen zur Leistungsentwicklung spezifischer Organisationseinheiten (strategisches Leistungsmanagement).
- Identifizierung der Leistungsträger des Unternehmens.



Foto: zfg

Walter P. Hölzle, Inhaber von Hölzle, Buri & Partner/Consulting, www.hbpc.ch, ist spezialisiert auf Assessment und 360-Grad-Feedback.

- Entwicklung und Implementierung zielgruppenspezifischer Anreiz- und Entlohnungssysteme.
- Benchmark des aktuellen Leistungsstatus verschiedener Organisationseinheiten.
- Frühzeitige Erkennung von Fehlleistungen und nicht genügender Qualifikation.

Zusätzlich lassen sich folgende Zusatzeffekte feststellen, die durch den Einsatz des 360-Grad-Feedback-Systems zu erreichen sind und ebenfalls zur Steigerung der Unternehmensleistung beitragen:

- Entwicklung einer Feedbackkultur, d.h. einer lernenden und kritikfähigen Organisation.
- Unterstützung von Veränderungsprozessen, indem das 360-Grad-Feedback aufzeigt, welche für die Unternehmensentwicklung notwendigen Kompetenzen vorhanden sind und wo es Entwicklungsbedarf gibt.
- Entwicklung von Beziehungen durch Förderung des Dialogs zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.
- Förderung der Sozialkompetenzen der eingesetzten Führungskräfte.
- Unterstützung der Teamentwicklung durch Initiierung und Steuerung von Teambildungsprozessen.

Erfolgsfaktoren

Um den Erfolg des 360-Grad-Feedback-Prozesses zu gewährleisten, sind wesentliche Bedingungen notwendig (In der Praxis sind die meisten Einführungen schön klingende Eintagsfliegen von «dynamischen» HR-Abteilungen):

- Eine klare Definition der Ziele und der Rahmenbedingungen für die Implementierung des 360-Grad-Feedback-Systems.
- Schulung der Führungskräfte, die Feedback-Gespräche richtig zu führen.
- Realistische und messbare Leistungsanforderungen und Ziele.
- Kommunikation ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor, d.h. eine rechtzeitige Information und kontinuierlicher Dialog über das Vorgehen und die Ziele sind ein Muss.
- Fairness und Vertraulichkeit müssen respektiert sein.
- Die Zeitspanne muss kurz und eindeutig definiert sein.
- Entwicklungsprogramme dürfen nicht nur versprochen werden, sondern müssen auch umgesetzt werden. ■

Walter P. Hölzle

e.nützi

Apotheken- und Drogerienbau

E. Nützi Söhne AG
Murgenthalerstrasse 81, 4628 Wolfwil
Tel. 062 926 13 23, Fax 062 926 11 26
nuetziag@smile.ch, www.nuetziag.ch



Bälliz Apotheke + Drogerie AG, Thun

