



„Feedback is the breakfast of champions.“

Für die zielgerichtete, leistungs- und potenzialorientierte Weiterentwicklung von Führungskräften ist es außerordentlich hilfreich zu reflektieren, wie das eigene berufliche Umfeld die Erfüllung von Aufgaben und Rolle wahrnimmt und einschätzt. HLP 360° Leadership ist ein praxiserprobter, wissenschaftlich fundierter Ansatz dafür.

Online-Feedback

schnell und unkompliziert

HLP 360° Leadership erfolgt ausschließlich über das Internet. Die Beteiligten können rund um die Uhr ihre Eingaben vornehmen.

www.hlp-feedback.de

Wer ergreift die Initiative („Auftraggeber“)?

Je nach Anlass und Kontext können unterschiedliche Personen ein HLP 360° Leadership initiieren:

- die feedbacknehmende Führungskraft für sich selbst,
- Vorgesetzte für Führungskräfte ihres Verantwortungsbereichs,
- Personal- und Entwicklungsbereiche für eine spezifische Zielgruppe (z.B. für eine Abteilung, für den Führungsnachwuchs, im Rahmen von Coaching-Initiativen, Führungsprogrammen usw.),
- Seminarleiter / Trainer für eine Seminargruppe,
- Berater und Coaches für ihre Mandanten.

Der „Auftraggeber“ beauftragt HLP Management Connex mit der Einrichtung und Bereitstellung des 360°-Feedbacks.

HLP 360° Leadership

Onlinebasiertes 360°-Feedback für Führungskräfte

Feedbacknehmer und Feedbackgeber

Feedbacknehmer des HLP 360° Leadership sind Führungskräfte in Unternehmen und Organisationen. Diese benennen ihre Feedbackgeber, d.h. die Personen, von denen sie ein Feedback auf Basis des Einschätzungsbogens erbitten.

Die Anzahl der Feedbackgeber ist technisch unbeschränkt; HLP empfiehlt:

- 4-6 Mitarbeiter,
- bis zu 3 Vorgesetzte (z.B. in einer Matrix-Organisation),
- 4-6 Kolleginnen und Kollegen
- und 1 Selbsteinschätzung des Feedbacknehmers.

Die Feedbackgeber werden um ca. 70 Einschätzungen gebeten; hierfür sind erfahrungsgemäß ca. 60 Minuten erforderlich.

Kontaktieren Sie uns gerne:
feedback@hlp-connex.de

HLP Management Connex und HLPgroup

HLP Management Connex ist ein Netzwerk von Führungskräften und Experten aus Wirtschaft, Non-Profit-Bereichen sowie Wissenschaft und Beratung. Sie bringen Wissen und langjährige Erfahrung ein, um praxistaugliche Managementkonzepte und -instrumente zu entwickeln und zur Verfügung zu stellen.

HLP Management Connex ist Mitglied der HLPgroup, einem Verbund von Beratungsgesellschaften mit einem komplementären Beratungsansatz, gleicher Vorgehensweise und einem gemeinsamen Kodex. Mehr über die HLPgroup und die einzelnen HLP Gesellschaften erfahren Sie auf www.hlp-group.com.



Wie läuft der Feedback-Prozess im Detail?

- Der Auftraggeber – die Person, die den Feedback-Prozess anstößt – kontaktiert HLP Management Connex und erhält Login-Daten.
- Der Auftraggeber erteilt HLP den Auftrag und gibt die Feedbacknehmer – die Führungskräfte, die das 360°-Feedback absolvieren sollen – in die Online-Maske ein.
- Die Feedbacknehmer werden per E-Mail eingeladen und erhalten Passwort sowie weitere Informationen.
- Die Feedbacknehmer benennen ihre Feedbackgeber – Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte – auf der Internetplattform.
- Die Feedbackgeber geben ihre Feedbacks in die Online-Maske ein. Feedbacknehmer und Auftraggeber können den Status der Feedbacks im Internet mitverfolgen.
- Eine Woche vor Feedbackende werden die Feedbackgeber, die ihr Feedback noch nicht eingetragen haben, nochmals aufgefordert, dies zu tun.
- Nach Abschluss der Feedbackphase erhält der Feedbacknehmer einen ausführlichen Auswertungsbericht inkl. einer Anleitung zur Analyse der Ergebnisse und zur Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen.

Anonymität und Diskretion garantiert

Das Feedback erfolgt anonym. Die Einzelfeedbacks sind zu keinem Zeitpunkt während und nach der Feedbackphase oder im Auswertungsbericht einzelnen Feedbackgebern zuzuordnen.

Der Auswertungsbericht geht allein an die feedbacknehmende Führungskraft. Optional kann darüber hinaus eine weitere Person benannt werden, der der Auswertungsbericht zugehen soll.

Über diese Person wird der Feedbacknehmer vor Beginn der Feedbackphase informiert. Nach Beginn kann diese Person nicht mehr geändert werden.

Feedback-Dimensionen: Führungsleistung

Insgesamt werden rund 70 Einschätzungen erbeten; hier Auszüge aus dem HLP 360° Leadership:

Unternehmerische Haltung

Ich habe den Eindruck, die einzuschätzende Person ...

- ... setzt Strategien in konkretes Handeln um.
- ... treibt Veränderungsprozesse aktiv voran.

Problemlösungskompetenz

Ich habe den Eindruck, die einzuschätzende Person ...

- ... reduziert Sachverhalte auf das Wesentliche.
- ... berücksichtigt Auswirkungen auf andere Bereiche.

Kommunikation und Einflussnahme

Ich habe den Eindruck, die einzuschätzende Person ...

- ... gewinnt andere für Ziele und Anliegen.
- ... erreicht in Konfliktsituationen tragfähige Lösungen.

Führen von Menschen und Teams

Ich habe den Eindruck, die einzuschätzende Person ...

- ... schafft hohe Leistungsbereitschaft.
- ... fördert Mitarbeiter in ihrer Weiterentwicklung.

Antrieb und persönliche Haltung

Ich habe den Eindruck, die einzuschätzende Person ...

- ... vertritt ihren Standpunkt auch in kritischen Situationen.
- ... verarbeitet Misserfolge konstruktiv.

Kompetenz und Erfahrung

Ich habe den Eindruck, die einzuschätzende Person ...

- ... verfügt über profunde und aktuelle Fachkenntnisse.
- ... beherrscht die Spielregeln der Organisation.

Skalierung und Normierung

Die Einschätzung erfolgt auf einer sechsstufigen Skala:



Im Vergleich der Feedbackgruppen (Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kollegen, Selbsteinschätzung) erhält der Feedbacknehmer einen Eindruck seiner von seinem beruflichen Umfeld wahrgenommenen relativen Stärken und Schwächen.

Umfang der Leistungen

- Einrichtung des Feedbackprozesses im Internet.
- Einrichtung und Abwicklung der Feedbacks von Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern sowie der Selbsteinschätzung der Führungskraft.
- Auswertungsbericht für den Feedbacknehmer inkl. Anleitung zur Analyse der Ergebnisse und zur Ableitung von Entwicklungsmaßnahmen.

Optionale Leistungen von HLP

Das HLP 360° Leadership kann als eigenständiger Feedbackprozess durchgeführt werden, aber auch in andere Initiativen eingebunden sein. Gerne beraten wir Sie z.B.

- bei der Anpassung des Feedbacks auf unternehmensspezifische Besonderheiten und Bedarfe
- oder bei der Einbettung des Feedbacks in interne Führungsseminare.

Zudem können 360°-Feedbackprozesse erfahrungsgemäß Anschlussüberlegungen auslösen, bei denen externe Unterstützung hilfreich sein kann, z.B.

- nachlaufende Auswertungsgespräche, Sparrings oder Coachings mit Feedbacknehmern,
- statistische und inhaltliche Gesamtauswertung für den Auftraggeber (unter Wahrung der individuellen Diskretion und Anonymität),
- Ableitung von Schlussfolgerungen für die Personal- und Organisationsentwicklung.