



360 ° Feedback

Ablaufplan & Checkliste

THEMA	BESCHREIBUNG	Zeitpunkt	Anmerkungen
Vorgespräch zum Klären der Details	Wer ist der Ansprechpartner für das Projekt?	Ca. 6 Wochen vor der Befragung	
	Welche und wie viele Führungskräfte nehmen insgesamt teil?		
	Muss der Betriebsrat eingebunden werden?		
	Welche und wie viele Personen(gruppen) werden für die Befragung welcher Führungskraft nominiert?		Bei Fremdbeurteilung (außer Vorgesetzte/r): mindestens 3!
	Wie können im Unternehmen die Feedbackgeber und Führungskräfte möglichst gleichzeitig über die Befragung informiert werden?		
	Wie kann mit möglichen Widerständen bei der Belegschaft umgegangen werden bzw. wie kann Widerständen vorgebeugt werden?		
	Information des Auftraggebers, wie Anonymität gewährleistet wird		
	Über welchen Zeitraum soll die Befragung laufen?		Mindestens 2 Wochen
	Was geschieht mit den Ergebnissen? Behält jede Führungskraft ihr Ergebnis für sich oder werden die Ergebnisse präsentiert, ...?		
	Was passiert mit Teilnehmer/innen, die "versehentlich" ihre Einladungsmails gelöscht haben und (mehrmals) neu zugeschickt bekommen müssen?		Vgl. Preisliste
In welchen Abständen und wer im Unternehmen bekommt die Rückmeldung über den aktuellen Stand, wie viele schon ausgefüllt haben?		ebner-team liefert wöchentlich eine Information über den aktuellen Stand:	

			Welche Führungskraft hat eine Selbstbewertung abgegeben, Anzahl der Fremdbewertungen pro Kategorie.
	Wie werden Teilnehmer/innen erinnert, die noch nicht ausgefüllt haben?		ebner-team erinnert wöchentlich alle, die ihre Bewertung noch nicht abgegeben haben.
	Ist eine weitere Erhebung zur Prüfung der Nachhaltigkeit geplant?		Es wird empfohlen, das 360° Feedback in regelmäßigen Abständen (1 – 2 Jahre) durchzuführen.
	Welche Sprachen werden im Unternehmen gesprochen? Sind alle Nominierten in der Lage, den Fragebogen auszufüllen?		
Information der Belegschaft über das Projekt	Dieser Schritt ist wichtig, um zu informieren, Fragen zu klären und somit Widerständen vorzubeugen und für das Commitment der Belegschaft zu sorgen. Es wird geklärt, worum es bei der Befragung geht, wer teilnimmt, wie die Befragung abläuft, inwiefern die Anonymität gewährleistet ist, was mit den Ergebnissen passiert und wie welche Maßnahmen anschließend erarbeitet werden.	Zwischen dem Vorgespräch und dem Schicken der Teilnehmer/innenliste	

	Darauf hinweisen, dass Teilnehmer/innen, die ihre Einladungsmails zur Umfrage später nicht finden, ihren Spam-Ordner prüfen sollen.		
Schicken der Teilnehmerliste an ebner-team	Beinhaltet die teilnehmenden Führungskräfte und Feedbackgeber inkl. Zuordnung der Feedbackgeber zu jeder Führungskraft	2 Wochen vor Beginn der Befragung	Rohfile wird vom ebner-team zur Verfügung gestellt
	Dafür wird von jeder/m Teilnehmer/in benötigt: Emailadresse, Vor- und Zunahme, die Information, ob Feedbacknehmer bzw. welche Rolle als Feedbackgeber		
Start der Umfrage	Alle Teilnehmer bekommen gleichzeitig die Einladungen für die Befragung per Email geschickt. Die Befragung ist für alle Fremdbilder, außer der eigenen Führungskraft, anonym.	Stichtag	
Ende der Umfrage		Empfohlen: 3 Wochen nach Beginn der Befragung	
Pufferzeit	Für den Fall, dass es Führungskräfte gibt, die ihre Selbsteinschätzung aus bestimmten Gründen wie bspw. Urlaub oder Krankheit nicht während des offiziellen Zeitraumes der Befragung ausfüllen konnten.	Empfohlen: ca. 2 Wochen	
Auswertung der Ergebnisse		1 Woche nach Ende der Befragung	

Optional: Planung allgemeiner Führungskräfte- entwicklungs- maßnahmen	Wenn mehrere 360° Feedbacks gemacht wurden, kann der Coach aufgrund aller Ergebnisse allgemein notwendige und unternehmensangepasste Seminar- und Workshopinhalte ableiten.	
Optional: Unternehmens- weite Auswertung	Wenn mehrere 360° Feedbacks gemacht wurden, kann eine Unternehmensanalyse mit konkreten Auswertungen gemacht werden. Daraus können dann im großen Stil Personalentwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Das ist auch möglich, wenn mehrere Potentialanalysen (anstatt 360° Feedbacks) gemacht werden. Konkrete Beratung dazu bitte direkt beim ebner-team einholen.	
Coaching- Gespräche	Sollten möglichst zeitnah beisammen liegen und zeitnah nach Ende der Befragung beginnen.	Ein Auswertecoaching dauert mindestens 2 Einheiten. Idealerweise 1-6 Wochen nach Ende der Befragung