



360°-arviointi

TAVOITE

Tavoitteena on lisätä esimiesten tai muiden avainhenkilöiden tietoisuutta omaan asemaansa liittyvistä johtamisen erityishaasteista sekä laatia toteutuskelpoinen suunnitelma kehitymisestä seuranta-aikatauluineen Feelback Group -asiantuntijoiden ohjaamana. Kehittämistoimenpiteiden tavoitteena on esimiestyön, johtamisosaamisen sekä organisaatiokulttuurin parantaminen.

KOHDERYHMÄ

Esimiesasemassa olevat henkilöt organisaation koosta tai esimiesten lukumäärästä riippumatta yksityisellä ja julkisella sektorilla. Mittarivalinnasta riippuen kohderyhmänä voivat olla myös asiantuntijat, myyntihenkilöt tai myyntijohto. 360-arviointimenetelmä soveltuu myös esimerkiksi projektitoiminnan arviointiin.


TOTEUTUS

Arviointi suoritetaan sähköisenä kyselynä, johon vastaajat kutsutaan sähköpostitse. Arvioitavien henkilöiden nimeämisestä vastaa tilaajaorganisaatio. Mittarin sisältö voidaan räätälöidä vastaamaan asiakasorganisaation strategiaa, prosesseja tai johtamisjärjestelmää.

KEHITTÄMISEN VIITEKEHYS

Johtamisen perusolottuvuudet ovat luonteeltaan ja vaatimuksiltaan hieman erilaisia ja niiden keskinäisissä tärkeyksissä on suuria tehtäväkohtaisia eroja. Näiden seikkojen tunnistaminen on ensiarvoisen tärkeää.

360-arvioinnin keskeisin tavoite on kerätä johtamiseen liittyvää informaatiota vastaajien omaan kokemukseen perustuen, jolloin mielikuvatekijöistä aiheutuva ”mittausvirhe” pystytään minimoimaan. Feelback Groupin osaaminen viitekehysten tunnistamisessa perustuu yli 20 vuoden mittauskokemukseen sekä satoihin toteutuksiin.



Feelback Group on tuottanut runsaasti sekä omia että asiakaskohtaisesti räätälöityjä mittarityökaluja. Myös jokaista vakiomittaria on helppo muokata tarpeisiin sopivaksi. Valmiina löytyviä mittareita ovat mm.:

- Esimiesten 360-arviointi
- Asiantuntijoiden 360-arviointi
- Johtoryhmän 360-arviointi
- Myyntijohdon 360-arviointi
- Helpot ja nopeasti toteutettavat seurantamittaukset kehittymisen todentamiseksi

MITTAUSTEN RAPORTOINTI

- Mittauksesta jokainen arvioitava saa henkilökohtaisen palauteraportin, joka sisältää palautteen tulkintaohjeen.
- Alaisten vastaukset raportoidaan, kun ryhmässä on vähintään 3 vastaajaa, ellei toisin sovita.
- Henkilökohtainen raportti toimitetaan vain arvioitavalle henkilölle itselleen.
- Tuloksista voidaan tuottaa runsaasti erilaisia koonti- ja yhteenvetoraportteja.

TULOSTEN KÄSITTELY JA KEHITTÄMISTOIMENPITEET

I. Ryhmäpurku ja sen tavoitteet

Tulosten purku-/analysointitilaisuus toteutetaan Feelback Groupin valmentajan johdolla. Tilaisuudessa käydään läpi mittauksen tarkoitus, mittarin rakenne sekä opitaan tulkitsemaan henkilökohtaista tulosta. Kesto on noin puoli päivää/ryhmä.

Tilaisuudessa jokainen osallistuja laatii itselleen kehityssuunnitelman 360-työkirjaan.

Purkutilaisuuden jälkeen jokainen hallitsee seuraavia asioita:

- Oman tuloksen ymmärtäminen ja sisäistäminen
- Omat vahvuudet mittauksen perusteella työtavoitteisiin peilaten
- Omat kehityskohteet sekä kehittämissuunnitelma mittauksen perusteella

II. Henkilökohtainen palaute ja sen tavoitteet

Purku-/analysointitilaisuus toteutetaan henkilökohtaisina tai pienryhmäpurkuina Feelback Groupin valmentajan toimesta. Palautteessa käydään jokaisen arvioitavan kanssa läpi hänen saamansa tulos ja analysoidaan yhdessä keskeisimmät kehityskohteet. Henkilökohtaisen palautteen aikatarve on noin 45 min/arvioitava henkilö tai 90 min/pienryhmä.

Henkilökohtaisen palautteen tavoitteena on varmistaa, että arviointitulos on ymmärretty oikein, jonka jälkeen jokainen hallitsee seuraavia asioita:

- Oman tuloksen ymmärtäminen ja sisäistäminen
- Omat vahvuudet mittauksen perusteella työtavoitteisiin peilaten
- Omat kehityskohteet sekä kehittämissuunnitelma mittauksen perusteella

VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Osana henkilökohtaisen kehittämissuunnitelman laadintaa esimiehet määrittelevät kehittämistavoitteilleen seurantasuunnitelman ja -aikataulun. Tavoitteeksi asetettuja kehityskohteita arvioidaan 6–12 kk:n kuluttua 360-seurantamittauksella, jolloin alaisilta kysytään, miten kehittämistavoitteet näkyvät esimiehen käytännön työssä. Tällä arvioinnilla todennetaan 360-arvioinnin todellinen hyöty.

Feelback Group on uudenajan tutkimusyriitys, jossa on sekä vahva teknologinen että tutkimusosaaminen. Rakennamme automaattisia kohtaamisen seurantajärjestelmiä sekä tuotamme analyysiä ja ymmärrystä tutkimustuloksista. Feelback Groupin toiminta tukeutuu kolmeen vahvaan tutkijalkaan: asiakaskokemuksen seuranta, johtamisen ja esimiestyön arvioinnit sekä henkilöstöön kohdistuvat kyselytutkimukset.