FEEL BACK group

MENESTYSTÄ TIEDOSSA

360 -arvioinnit

270-arvioinnit
180-arvioinnit

FEEL BACK group

Menestystä tiedossa

Tieto on modernin yrityksen tärkeintä pääomaa. Menestystarinat syntyvät kyvystä käyttää sitä oikein.

Tehtävämme on muuttaa tieto asiakkaidemme menestykseksi. Autamme sinua tekemään tiedosta johtamisen työkalun, jolla rakennat parempaa asiakasymmärrystä, työelämää ja liiketoimintaa.

Keräämme, tulkitsemme ja jalostamme tietoa koko organisaatiosi arjen tarpeisiin. Kun kaipaat näkymää nykytilasta, aktivoivaa ymmärrystä tai ennakoivaa näkemystä tulevaisuuden johtamiseen, me toimitamme mitä lupaamme – menestystä tiedossa.

Feelback Group

Feelback Group on moderni tutkimustalo, jonka tehtävänä on muuttaa tieto kilpailukyvyksi ja menestykseksi. **Keräämme, tulkitsemme ja jalostamme** tietoa koko organisaatiosi tarpeisiin.

1 900 000
sähköpostikyselyä

66 000
RAPORTTIA

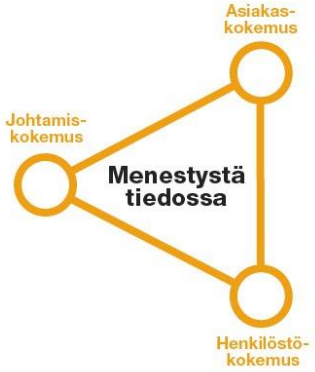
800
erillistä tutkimusprojektia

4 TOIMIPAIKKAA
Helsinki,Tampere, Lappeenranta ja Kuopio

3 200 000
SMS-kyselyä

80 000
puhelinhaastattelua

50
osaavaa ihmistä



360-arvioinnin tavoitteet

360-arvioinnilla selvitetään esihenkilöiden tai johtamistyötä tekevien asiantuntijoiden **vahvuuksia ja kehittämiskohteita** johtamisen eri kokonaisuuksiin liittyen.

Palaute kerätään sähköisenä kyselynä arvioitavan henkilön **alaisilta, kollegoilta ja esihenkilöltä sekä arvioitavalta itseltään**. Näin 360 -arviointi tuottaa kattavan palautetiedon kaikilta tahoilta, jotka työskentelevät arvioitavan henkilön kanssa.

360-arviointi on oikein toteutettuna **erittäin tehokas tapa kehittää johtamista**. Tulosten analysointi ja sparraaminen ammattitaitoisen valmentajan kanssa tukee vahvuuksien edelleen kehittämistä ja mahdollistaa porautumisen kehittämiskohteisiin.

Ketterät **seurantamittaukset lisäävät vaikuttavuutta** ja tekevät johtamisen kehittämisestä kiinteän osan koko organisaation toimintaa.

360-arvioinnin viitekehys

Arvioinnin viitekehykset ja sisältö on valittava arvioitavan kohdejoukon ja organisaation tarpeen mukaisesti. Käytössämme on erilaisia **vakiomittareita** ja olemme rakentaneet **räätälöityjä mittareita** useille organisaatioille.

Viitekehys 360-mittarin taustalla:

- Asioiden johtaminen
- Ihmisten johtaminen
- Muutosten johtaminen
- Suoritusten johtaminen
- Omalla esimerkillä johtaminen

Mittarin vahvuuksia

- kattavasti tietoa antava
- nopea vastattavuus
- toistettavuus

360-arviointiprosessi

Mittarin valinta

- Vakiomittari tai
- Räätälöity mittari

- Strategia, arvot ja johtamislupaukset sekä keskeiset tunnusluvut mukana suunnittelussa

Palautteen kerääminen

- Vastaajien nimeäminen
  - Esihenkilö, Alaiset, Kollegat
- Arviointiin vastaaminen
  - Sisältää tilanneseurannan ja vastaajien muistutukset

Raportointi

- Yksilöraportit
- Ryhmäraportit
- Koontiraportit HR:lle ja johdolle

Tulosten käsittely

- Ryhmätilaisuudet
- Henkilökohtaiset tilaisuudet
- Face to face tai videopuheluna

- Henkilökohtaisten kehityshaasteiden kerääminen
- Pulssimittaus kehittymisen seurannasta ja vaikuttavuudesta
  - Esim. 6 kk arvioinnin jälkeen
- Seurantamittaus
  - 12 kk - 18 kk arvioinnin jälkeen

Tulosten käsittely ja kehittämistoimenpiteet

Tulosten purkutilaisuus toteutetaan Feelbackin valmentajan johdolla. Tilaisuuden kesto on ryhmäpurkuna noin puoli päivää ja henkilökohtaisena sparrauksena toteutettuna 1 -2 tuntia.

Purkutilaisuuden sisältö:

- Mikä on 360-arviointi – lyhyt intro menetelmästä
- Palautteen hyödyntäminen esihenkilötyön kehittämisessä ja palautteen vastaanottaminen
- Raportin tulkitseminen
- Henkilökohtaisen 360-palautteen analysointi
  - Vahvuudet ja kehittymistarpeet
  - Kehittymissuunnitelma
- Ohjeet palautteen jatkokäsittelystä omassa työyhteisössä

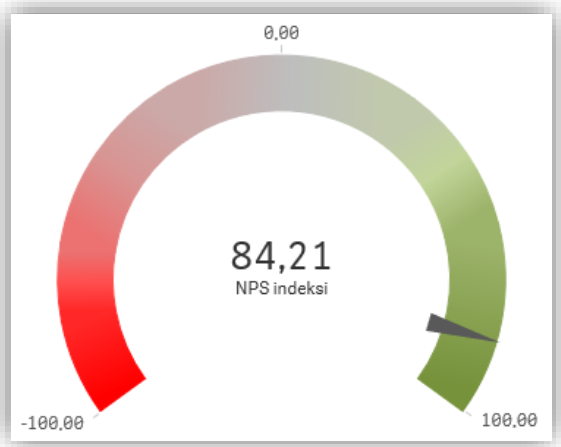
Tilaisuudessa jokainen osallistuja laatii itselleen **kehittymissuunnitelman**.

Ammattimainen tulostenkäsittely varmistaa esihenkilöiden ja avainhenkilöiden kehittymisen!

Vahvuutemme

- ✓ **Asiantuntijuus ja tuki** koko tutkimusprosessin ajan.
- ✓ **Kyselyiden sisällöt** räätälöidään organisaation strategian ja tavoitteiden pohjalta.

- ✓ Tiedonkerääminen **jatkuvaksi**
- ✓ **Automatisoidulla prosessilla** tehostetaan seurantaa ja organisaation kehittymistä.
- ✓ **Monikanavaisuus** mukaan tiedonkeräämisessä



- ✓ **Raportointialusta** mahdollistaa helpon tavan eri tutkimustulosten rinnakkaiseen vertailuun ja analysointiin
- ✓ **Yksi raportointialusta** kaikelle tutkimustiedolle – tulokset hyödynnettävissä ja jaettavissa kaikilla organisaatiotasoilla.

- ✓ Analytiikka **mukaan**– tiedolla johtaminen. (johtamiskokemus – henkilöstökokemus –asiakaskokemus)
- ✓ Ketterä ja joustava toimintamalli – **vaivatonta lisätä ja laajentaa** tutkimuskokonaisuutta.

Palvelumme

Asiakaskokemus
- Asiakastyytyväisyystutkimus
- Bränditutkimus
- Asiakaskohtaamisten seuranta
- Kilpailutilannetutkimus
- Markkinatutkimus

Henkilöstökokemus
- Henkilöstöpulssi
- Henkilöstötutkimus
- Kehityskeskustelut
- LUONTAISET TAIPUMUKSET -analyysi
- Tulo- ja lähtötutkimukset
- Työyhteisötaidot

Johtamiskokemus
- 360-arviointi
- Johtamispulssi
- Johtoryhmän toiminnan arviointi
- LUONTAISET TAIPUMUKSET -analyysit