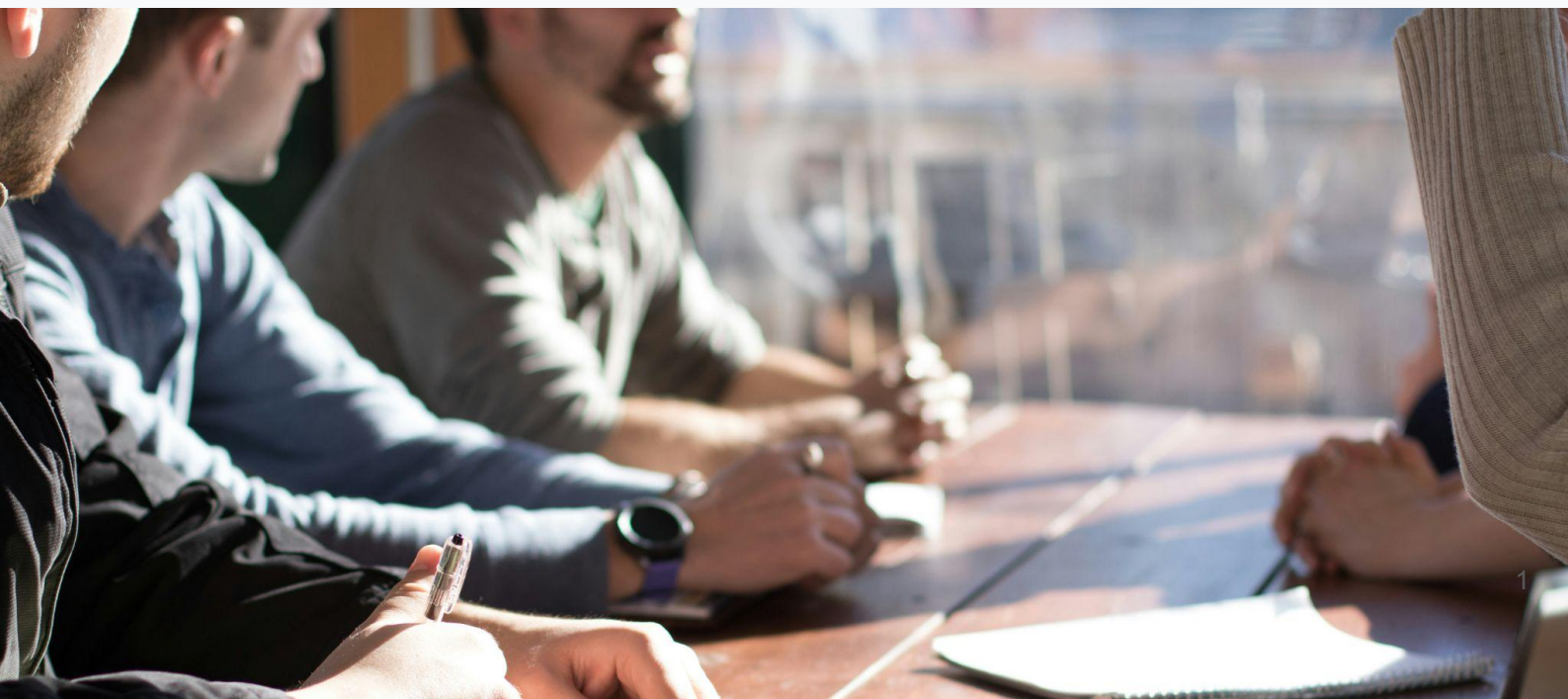




360-Grad-Entwicklungsreview: Ein strukturierter Ansatz für Karrierewachstum

Erfolgreiche Unternehmen legen heute großen Wert auf die langfristige Entwicklung und das Wachstum ihrer Mitarbeitenden. Mit einem stetig wachsenden Budget für Mitarbeiterentwicklung erkennen HR-Teams die Bedeutung gezielter Entwicklungsprogramme mehr denn je. Doch ohne eine klare Struktur kann berufliche Weiterentwicklung vage und unklar erscheinen.

Ein wirksames Instrument, das Orientierung und Klarheit bietet, sind **360-Grad-Entwicklungsreviews**. Er ermöglicht es Mitarbeitenden, Führungskräften und Kolleg:innen, fundiertes und konstruktives Feedback zu geben, das den individuellen Karrierefortschritt unterstützt. Die folgenden Vorlagen bieten eine strukturierte Möglichkeit, Feedback gezielt auf die Förderung von Stärken und die Identifizierung von Entwicklungspotenzialen auszurichten.





Selbstbewertung (Self-Review)

Die Selbstbewertung gibt Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Stärken, Erfolge und Entwicklungspotenziale zu reflektieren und aktiv an ihrer Karriereplanung zu arbeiten.

Wichtige Fragen zur Reflexion:

1. Welche 2-3 Stärken möchte ich in den kommenden Monaten weiterentwickeln?
(Beispiele aus der jüngsten Arbeit)

Antwort

2. Welche Erfolge habe ich in der letzten Leistungsperiode erzielt?

Antwort

3. In welchen Bereichen habe ich möglicherweise die Erwartungen nicht erfüllt, und welche Auswirkungen hatte das?

Antwort

4. Welche 2-3 Entwicklungsfelder könnten mein Wachstum in meiner Rolle oder im Team am meisten fördern?

Antwort

5. Welche spezifischen Projekte oder Aufgaben könnten mich meinen Karrierezielen näherbringen?

Antwort



Bewertung durch Vorgesetzte (Downward Review)

Führungskräfte erhalten durch diese Bewertung die Möglichkeit, Mitarbeitende gezielt zu fördern und individuelle Entwicklungsstrategien zu erarbeiten.

Wichtige Fragen zur Reflexion:

1. Welche 2-3 Stärken sollte diese Person weiterentwickeln? (Beispiele aus der jüngsten Arbeit)

Antwort

2. Welche Erfolge hat die Person während des Bewertungszeitraums erreicht?

Antwort

3. Wo wurden die Erwartungen möglicherweise nicht erfüllt, und welche Auswirkungen hatte das?

Antwort

4. Welche 2-3 Entwicklungsfelder könnten das Wachstum dieser Person innerhalb des Teams oder Unternehmens am meisten unterstützen?

Antwort

5. Welche Projekte oder Aufgaben könnten zur Erreichung der Karriereziele beitragen?

Antwort



Peer-Review (Bewertung durch Kolleg:innen)

Kolleg:innen können wertvolle Einblicke liefern, die zur persönlichen Entwicklung und besseren Zusammenarbeit beitragen.

Wichtige Fragen zur Reflexion:

1. Welche 2-3 Stärken sollte diese Person weiter ausbauen?

Antwort

2. Welchen Einfluss hatte diese Person auf meine Arbeit während der letzten Leistungsperiode?

Antwort

3. Welche 1-2 konkreten Vorschläge könnten unsere Zusammenarbeit positiv beeinflussen?

Antwort



Fazit

Der **360-Grad-Entwicklungsreview** bietet eine wertvolle Gelegenheit, die berufliche Entwicklung strukturiert zu fördern. Durch gezieltes Feedback aus verschiedenen Perspektiven – sei es durch Selbstreflexion, Vorgesetzte oder Kolleg:innen – erhalten Mitarbeitende klare Handlungsempfehlungen für ihre Weiterentwicklung.

Ein strukturierter Ansatz wie dieser hilft nicht nur dabei, Stärken gezielt auszubauen, sondern auch Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und zu adressieren. Unternehmen, die solche systematischen Feedback-Prozesse implementieren, schaffen eine Kultur des kontinuierlichen Lernens und der beruflichen Weiterentwicklung.

Kontakt

People Powered HR - Community

Bei weiteren Fragen meldet euch gerne jederzeit bei uns, sowohl zur Vertiefung der hier bereitgestellten Informationen, als auch hinsichtlich neuer Themen.

Jürgen Ulbrich

ju@sprad.io

Annelie Neumann

annelie.neumann@sprad.io