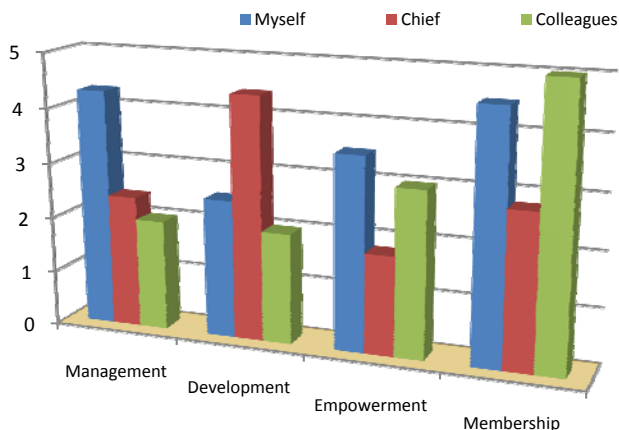


# Feedback 360°

Supportare & Migliorare

www.people-management.it



Per le aziende che vogliono supportare i propri collaboratori in un processo di miglioramento continuo attraverso il confronto guidato.

*“La portata rivoluzionaria del feedback 360° nell’ambito dello sviluppo delle risorse umane risiede nella comunicazione delle percezioni stesse agli interessati, rendendo questi stessi non più spettatori, ma attori del loro stesso sviluppo.”*

## QUAERO MDI®: Management Development Instruments

### Caratteristiche Principali

- Le variabili oggetto di analisi sono ampiamente personalizzabili in base alla tipologia di azienda, ai comportamenti attesi e alla cultura aziendale, nonché al sistema di valori interno.
- Lo strumento questionario viene utilizzato esclusivamente attraverso una piattaforma web based, dedicata per l’azienda: nessun software da installare (!) e nessun requisito di sistema minimo. Basta il vostro PC collegato ad Internet, anche da casa. Con la totale e completa garanzia di anonimato dei colleghi valutatori.
- Per ogni persona oggetto di valutazione, i valutatori avranno una propria ed univoca user name e password per accedere alla piattaforma dedicata, che “scadono” una volta completato il questionario.
- Il Prodotto finale della survey su un valutato è sempre il Report Profilo Personalizzato Feedback 360 degree.
- E’ possibile prevedere una formazione mirata per Manager sulle modalità di restituzione del feedback ai propri dipendenti.
- Costi: il costo complessivo è legato al numero effettivo dei dipendenti e alla distribuzione geografica dell’azienda sul territorio.

### FASE UNO

- » Identificazione dei bisogni e delle finalità.
- » Verifica delle Competenze Attese e del Sistema di Valori Aziendale.
- » Pianificazione dell’intervento e individuazione dei destinatari.

### FASE DUE

- » Identificazione del modello di comportamenti oggetto di osservazione.
- » Adattamento dello strumento allo specifico contesto aziendale.
- » Identificazione dei valutatori.

### FASE TRE

- » Comunicazione strutturate a valutato, valutatori e manager.
- » Compilazione del questionario.
- » Analisi dei dati e costruzione del profilo.

### FASE QUATTRO

- » Restituzione del profilo emerso al valutato.
- » Definizione di un Piano di Sviluppo.
- » Analisi Organizzativa in base ai dati aggregati emersi.



B o l o g n a – P a v i a – B e n e v e n t o

SEDE: Galleria del Toro, 3 – Bologna 40121 - P.IVA: 04331540379

www.stress-lavoro.com - valutastress@quaero.it

## Cosa c'è dentro

Il feedback a 360 gradi è una modalità di concepire ed impostare il dialogo tra azienda e singolo dipendente che si fonda sulla comunicazione delle opinioni/percezioni operate da una pluralità di attori sul dipendente stesso. Si chiama feedback a 360 gradi poiché le opinioni/percezioni vengono richieste a tutte le persone che, per l'appunto, circondano l'individuo; coinvolgono, quindi, il capo, i colleghi, i subordinati ed i clienti (interni/esterni). Alle etero percezioni si accoppiano le auto percezioni fatte dai dipendenti su loro stessi, rendendo così possibile il confronto e l'analisi delle discordanze tra l'auto e l'etero percezione.

La comunicazione dei punti di forza e di debolezza del profilo di competenza della persona X, rispetto ad un profilo atteso, consente a ciascuno di acquisire consapevolezza del modo in cui si è percepiti e rappresenta il primo passo nella direzione di un percorso di sviluppo e di cambiamento.

## INPUT

La piattaforma dedicata si presenta così



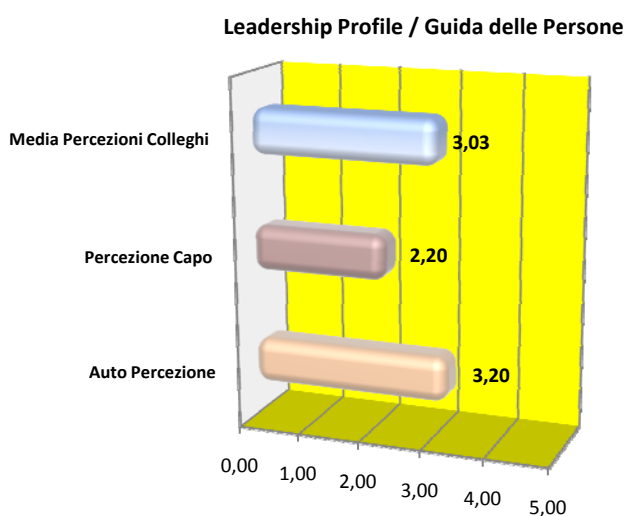
## OUTPUT

L'output è organizzato in due sezioni. Ciascuna sezione riporta i grafici che riassumono le risposte fornite da coloro che hanno compilato il questionario, per ciascuna delle competenze indagate.

*Sezione Uno* - spiega come la persona è percepita, mostrando:

- il confronto grafico tra le medie delle percezioni dei colleghi, la percezione del proprio superiore e l'auto percezione, per ciascuna competenza indagata nel questionario;
- il confronto numerico in forma di tabella tra le medie delle percezioni dei colleghi, la percezione del proprio superiore e l'auto percezione, per ogni domanda dell'Area di Competenza. Viene, inoltre, riportato il numero di NR (non risposte) per ogni Area di Competenza.

*Sezione Due* - il valutato trova un grafico d'insieme del confronto tra auto percezione, le medie delle percezioni dei colleghi, e la percezione del proprio superiore, su tutte le aree di competenza con, a seguire, un breve commento sul grafico stesso.



### Quadro d'insieme

