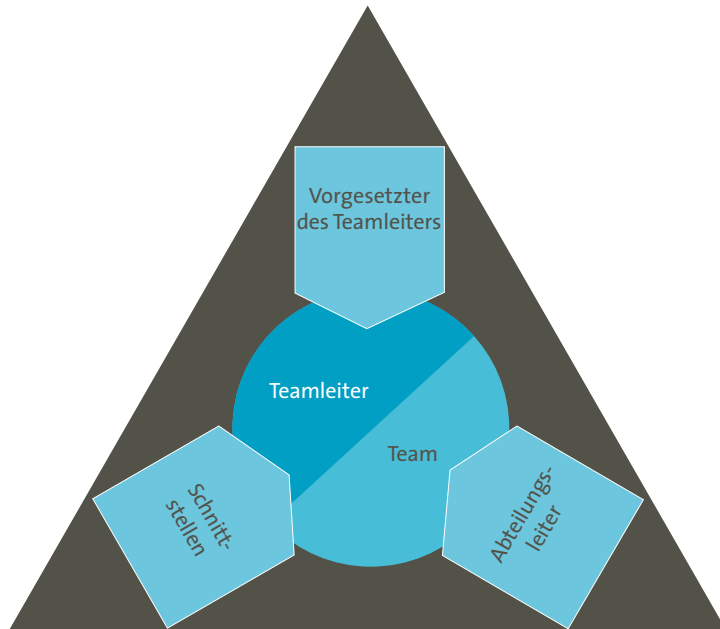


Das Image-Radar – ein Abteilungsfeedback



Wie sind wir als Abteilung innerhalb der Gesamtorganisation positioniert? Welches Image haben wir als Human Resources Abteilung? Welche Qualitäten werden uns zugeschrieben? Passt dieses Fremdbild zu unserem eigenen Selbstverständnis als Abteilung?

Solche oder ähnliche Fragen können sich Dienstleistungsabteilungen – im Speziellen Human Resources (HR) Abteilungen, die den Kernprozessen angelagert sind, stellen. Um diese Fragen zu beantworten, hat das Management Center Vorarlberg ein Tool entwickelt: Das Image Radar ist ein webbasiertes Feedbackinstrument für HR-Teams und Serviceabteilungen. Ziel des Instrumentes ist es, den Handlungsspielraum der jeweiligen Abteilung zu erhöhen. Durch die Rückmeldung der Feedbackgebergruppen kann die HR-Abteilung ihre Außenwirkung sowie ihre Positionierung z.B. als strategischer Partner oder als Dienstleister innerhalb des Unternehmens besser überprüfen und im Falle einer Abweichung zwischen Fremd- und Selbstbild geeignete Entwicklungsmaßnahmen einleiten.

Was passiert beim Image Radar?

Eine HR-Abteilung bekommt als Gesamtheit Rückmeldung über ihre im Alltag beobachtbare Wirkung als Team sowie über ihre wahrgenommenen Qualitäten. Dadurch lassen sich Rückschlüsse auf die Positionierung und das Image dieser Abteilung ziehen. Ähnlich dem individuellen 360°-Feedback-Prozess können verschiedene Feedbackgebergruppen Rückmeldungen abgeben. Neben der Selbsteinschätzung der Abteilungsmit-

glieder inklusive des Abteilungsleiters sind für die Fremdeinschätzung beispielsweise die internen Kunden als Schnittstellen der HR-Abteilung als Feedbackgeber denkbar, ebenso die Ebene der Abteilungsleiter sowie die Geschäftsleitung oder der Vorgesetzte des Teamleiters.

Die maximal 65 Fragen des Image-Radars orientieren sich dabei an drei inhaltlichen Blöcken:

Der erste Fragenteil beschäftigt sich mit der Rolle der HR-Abteilung. Welche Rolle zeigt die Abteilung im Alltag? Wie wird die Abteilung gesehen – eher als Administrator/Verwalter, als Dienstleister oder als Business Partner?

Ein weiterer Fragenschwerpunkt liegt in der Abfrage der Kompetenzen. Welche Kompetenzen sehen die Beurteiler heute in der HR-Abteilung? Werden zum Beispiel eher Prozesskompetenzen, integrative Kompetenzen, Unternehmensentwicklungs-kompetenzen oder strategische Kompetenzen wahrgenommen?

Der dritte Fragenblock erkundet die Erwartungen, welche die Feedbackgeber an die Abteilung haben. Wie sollte die Abteilung sein?

Durch den Abgleich zwischen dem Selbst- und Fremdbild sowie dem Wunschbild der Abteilung in diesen drei Blöcken lassen sich dann konkrete Handlungsempfehlungen für die Zukunftsgestaltung ableiten.

Wo kann das Image Radar eingesetzt werden?

- für die Schaffung von Transparenz zwischen den Anforderungen an die Abteilung und deren tatsächlichen Leistungen
- um eine sinnvolle HR-Rolle (strategischer Partner, Dienstleister oder Verwalter) im Unternehmen zu erkennen
- um die Außenwirkung (das Image), die zugeschriebenen Qualitäten und die tatsächliche und gewünschte Positionierung einer Abteilung zu erfassen
- als Ausgangspunkt und Argumentationshilfe für eine strategische Neuausrichtung einer Abteilung
- für die Evaluation eines bereits vollzogenen strategischen Imagewechsels einer Organisationseinheit
- für die Evaluation der Servicequalität ausgelagerter Abteilungen

Weitere Informationen zum Image Radar finden Sie auf unserer Homepage oder bei André Burtscher (aburtscher@mcv.at)

André Burtscher