



EARTHE

Aktivnost 2

Digitalni alat za inovativni razvoj metodologije i nastavnog plana

Modul 5 – Vođstvo

Metoda 6– Povratna informacija od 360 za lidere

Studija slučaja



EARTHE

Modul 5 – Liderstvo

Studija slučaja – Od podataka do akcije: Kako je hakaton od 60 minuta pretvorio povratne informacije u delo

Metoda: 360° povratne informacije za lidere

Kontekst i pozadina:

“BridgeForward Co op” je danska firma koja zapošljava odrasle na sredini radne karijere (32–58 godina), a koji prelaze iz proizvodnje u usluge cirkularne ekonomije. Nakon pilotiranja 360° ankete za povratne informacije, tim za podučavanje u okviru korporacije shvatio je da učesnicima treba strukturisana pomoć da sirove izveštaje pretvore u konkretne planove ponašanja. Oni su u šestonedeljnu lideršip kliniku ugradili **Hakaton za postavljanje ciljeva**.

Problem / izazov:

Početna sesija pružila je uvide, ali malo praktične primene. Lideri su napuštali sesije sa nejasnim instrukcijama poput “više slušaj” ili “budi odlučan”, ali posle tri meseca posmatranja kolega ovo je pokazalo minimalne promene. Izazov: brzo i održivo pretvoriti svest o povratnoj informaciji u SMART, merljive i odgovorne obaveze.

Preduzete akcije / primenjena metoda:

Facilitatori su odmah posle individualnih 360° diskusija sproveli **hakaton**:

1. Tri stanice – **Pojašnjenje, Test stresa, Odgovornost** – sa kolegama kao mentorima.
2. Šabloni kodirani bojama forsirali su kratke ciljeve (jedna rečenica) i metrike (npr. “dva pitanja za proveru kod klijenata po sastanku”).
3. Partneri za odgovornost popunjavali su listu provere od 60 dana i odmah zakazivali podsetnike u kalendaru.

Ishodi i rezultati:

- 100 % učesnika napustilo je sesiju sa potpisanim, vremenski obeleženim SMART ciljem.
- Posle 60 dana, 78 % je prijavilo delimično ili potpuno ostvarenje cilja; kolege su potvrdile vidljive promene u ponašanju (npr. slanje agenda unapred, strukturisano delegiranje).
- Efikasnost sastanaka se poboljšala: prosečno trajanje sastanka smanjeno za 17 %, poštovanje agende poraslo na 89 %.



- Kvalitativni intervjui pokazali su veću psihološku sigurnost: lideri su bili “manje defanzivni” i “više eksperimentalni” u isprobavanju novih oblika ponašanja.

Naučene lekcije:

- Brzina u kombinaciji sa strukturom nadmašuje dugotrajno razmišljanje – momentum je važan.
- Uključenje kolega u formulaciju cilja pojačava jasnoću i ličnu odgovornost.
- Mali, vidljivi koraci (npr. “prvo postaviti otvoreno pitanje”) lakše ostaju nego apstraktne karakteristike (“budi podsticajan”).

Ključni faktori uspeha:

- Kratka rotacija na tri stanice koja održava energiju i fokus.
- Jednostavni vizuelni šabloni sprečavaju predugačke ciljeve.
- Odmah zakazivanje pratećih provera kako bi sve ostalo u svesti.

Izazovi i rešenja:

- **Inflacija ciljeva:** Neki lideri su pravili preambiciozne ciljeve. Mentor na stranici testiranje stresa prilagođavao ih je realističnim ciljevima od 60 dana.
- **Neugodnost u odgovornosti:** Učesnici su oklevali da “nadziru” kolege. Facilitatori su redefinisali partnere kao podršku, a ne inspektore.
- **Prekoračenje vremena u pilotima:** Rešeno je vidljivim odbrojavanjem i blagim zvučnim signalom pri prelasku između stanica.

Preporuke za edukatore:

- Hakaton odmah posle 360° diskusije – iskoristiti svežinu uvida.
- Ograničiti ciljeve na jedan oblik ponašanja sa visokim uticajem po lideru; fokus na dubinu, ne širinu.
- Koristiti šablone u bojama ili sa ikonicama za grupe sa nižom pismenošću; fokus na “Šta, Kada, Kako meriti?”
- Zakazati grupni sastanak “proslavi i rekalibriraj” posle 60 dana da se ojača ciklus učenja.