

360-Grad- Beurteilungen

**Diagnose und Entwicklung von
Führungskompetenzen**

herausgegeben von
Martin Scherm



GÖTTINGEN • BERN • WIEN
TORONTO • SEATTLE • OXFORD • PRAG

Inhalt

| | |
|--|------------|
| I Einleitung..... | 1 |
| 360-Grad-Beurteilungen: Leistung einschätzen und Kompetenzen entwickeln <i>Martin Scherm.....</i> | 3 |
| II Strategien und Prozesse..... | 21 |
| 360°-Feedback - Ein pragmatisches Instrument zur Analyse und Entwicklung von Führungsverhalten <i>Guido Betz und Frank Wienecke.....</i> | 23 |
| Multi-Source-Feedback für Führungskräfte - ein Praxisbericht <i>Joachim S. Krug und Ulrich Kühl.....</i> | 41 |
| 360°-Feedbacksystem - Erfahrungen und Erkenntnisse <i>Bernd Wildenmann und Stefanie Lowey.....</i> | 71 |
| Das Internet und 3 60°-Feedback <i>Dave Bartram, Andrew Geake und Aine Gray.....</i> | 87 |
| III 360-Grad-Beurteilungen für die Führungskräfte-Entwicklung..... | 111 |
| Der Einsatz von VOICES 360°-Feedback als Lern- und Entwicklungstool <i>Jim Broome.....</i> | 113 |
| 360-Grad-Feedback in der Deutschen Telekom AG <i>Maike Brüggmann und Claudia Hespe.....</i> | 121 |
| 360°-Feedback als Bestandteil der Personalentwicklung bei der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank <i>Andrea Erbacher und Günter Meier t.....</i> | 131 |
| „Das habe ich nie so gesehen, ... ich dachte immer ..." 360°-Einschätzung bei der VOLKSWAGEN AG <i>Christine Kaul und Sebastian Krapoth.....</i> | 147 |
| 360°-Feedback bei der ABB Semiconductors AG <i>Tibor Koromzay.....</i> | 159 |

| | |
|--|------------|
| Validierung eines 360-Grad-Feedbacks - Handlungsorientierung als erfolgskritischer Faktor für Führungsnachwuchskräfte <i>Dietger Mainz, Kathrin Rosenkranz-Gluchowski, David Scheffer, Martin Scherm und Ansfried B. Weinert</i> | 173 |
| Lufthansa Leadership Feedback: Das 360°-Feedback-Instrument zum Führungsverhalten <i>Ruprecht von Pfeil und Albrecht Schollmeyer</i> | 185 |
| Feedback-Systeme zur Führungskräfte-, Team- und Organisationsentwicklung in der BASF Gruppe <i>Ulrich Schmidt, Friedhelm Köhler und Matthias Kopke</i> | 193 |
| 360°-Feedback bei der Beiersdorf AG <i>Helmuth Schöning</i> | 207 |
| PDI PROFILOR®: Wachstum für Manager und Unternehmen <i>Klaus J. Schuler</i> | 217 |
| Umgebungs-Assessment durch 360-Grad-Feedback: Beschreibung einer verhaltensorientierten Vorgehensweise <i>Jeroen Seegers und Martijn van der Woude</i> | 231 |
| 360-Grad-Feedback bei der Agfa-Gevaert AG <i>Norbert Weidenbach und Georg P. Fennekels</i> | 247 |
| Der Einsatz von 360°-Feedback bei der SAP AG <i>Julia Unterbrink und Christoph Unterbrink</i> | 263 |
| IV 360-Grad-Burteilungen für die Personalbeurteilung | 283 |
| Einführung eines 360°-Feedback-Systems beim Schweizerischen Bankverein <i>Markus Lüdi und Felix Wenger</i> | 285 |
| Die Einführung eines 360-Grad-Burteilungsverfahrens - ein Erfahrungsbericht <i>Klaus Vollmer</i> | 299 |
| V 360-Grad-Burteilung im Rahmen von Change Management-Prozessen | 309 |
| Der Einsatz eines 360°-Feedbacksystems zur Unterstützung des Veränderungsprozesses von einer Verwaltungsstruktur zu einer marktorientierten Unternehmung - ein Werkstattbericht <i>Stefan Etzel, Anja Etzel und Bert Pütz</i> | 311 |

| | |
|---|------------|
| Der Klimafaktor: Aufbau einer effektiven Organisation auf der Grundlage einer offenen Unternehmenskultur mit Hilfe des 360°-Feedbacks <i>Katja Krater</i> | 329 |
| Veränderungsprozesse auf Individual-, Team- und Organisationsebene erfolgreich gestalten - das 360°-Feedback im Unternehmen Deutsche Post World Net <i>Dieter Quiskamp</i> | 339 |
| Erfahrungen mit 360°-Verfahren im internationalen Einsatz <i>Thomas E. Runge</i> | 351 |
| VI Kritik und Gegenwürfe | 359 |
| Umzingelt! <i>Reinhard K. Sprenger</i> | 361 |
| Feedback: Der Schlüssel zu echter Zusammenarbeit <i>Irwin M. Rubin</i> | 369 |
| Stichwortverzeichnis | 381 |
| Die Autorinnen und Autoren | 385 |