



Das Development Feedback



Das Development Feedback ist ein 360°-Online-Feedback-System, welches die vom Unternehmen in einem Anforderungsprofil festgelegten Kernkompetenzen misst und somit den individuellen Anforderungen an einen 360°-/ Multi-Source-Feedback Fragebogen sowie den entsprechenden Auswertungswünschen angepasst wird. Je nach Bedarf, Umfang und Leistungsspektrum unterscheiden wir zwischen der Standard- und Professional-Version des Development Feedbacks.

– Zielgruppe

- Personen, z.B. Führungskräfte, die hinsichtlich ihrer Führungskompetenzen ein Verhaltensfeedback aus verschiedenen Perspektiven erhalten sollen und zudem eine Selbsteinschätzung vornehmen

– Vorteile / Nutzen

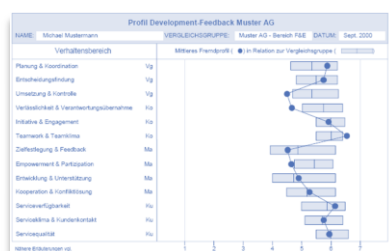
- Einfaches und übersichtliches Handling der internetbasierten Befragung
- Hohe Transparenz des Systems und des Controllings im gesamten Prozess, dies bietet flexible Reaktionsmöglichkeiten
- Einfache Ergebnisdarstellungen mittels Grafiken und deren Interpretationsmöglichkeiten, Sicherstellung der Anonymität
- Darstellung von interindividuellen Perspektivvergleichen und Selbstbild
- Begleitung und Unterstützung während des gesamten Projektlaufes sowie ggf. in der Implementierung von Entwicklungsmaßnahmen

– Einsatzmöglichkeiten

- Potenzialerkennung / Kompetenzerfassung
- Ergebnisgrundlage im Rahmen der Personalentwicklung

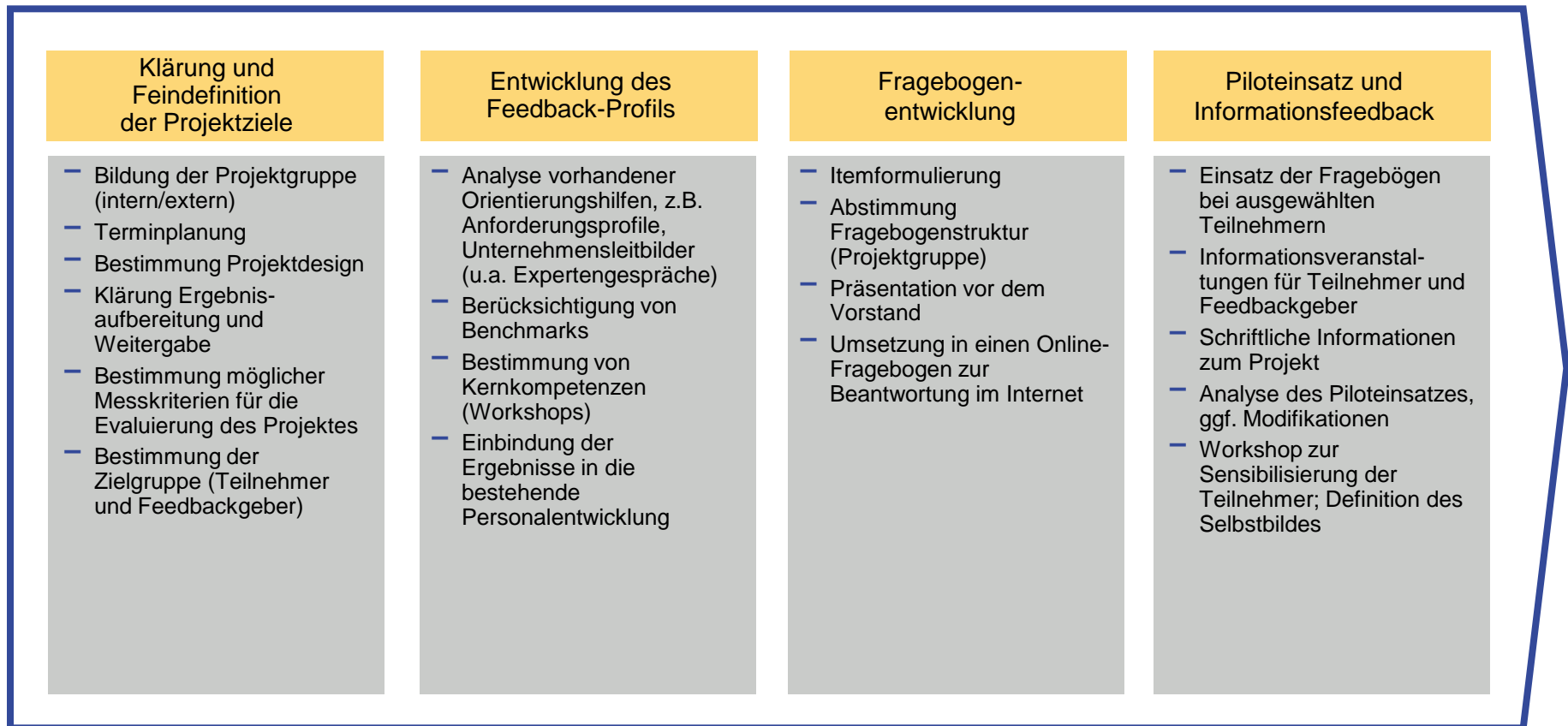
Diagnostik

- Einzel-Assessment
- Auswahl-Assessment
- Development-Center
- Management-Audit
- **360°-Feedback**
- DISG®
- ProfileXT™
- Reiss Profile™

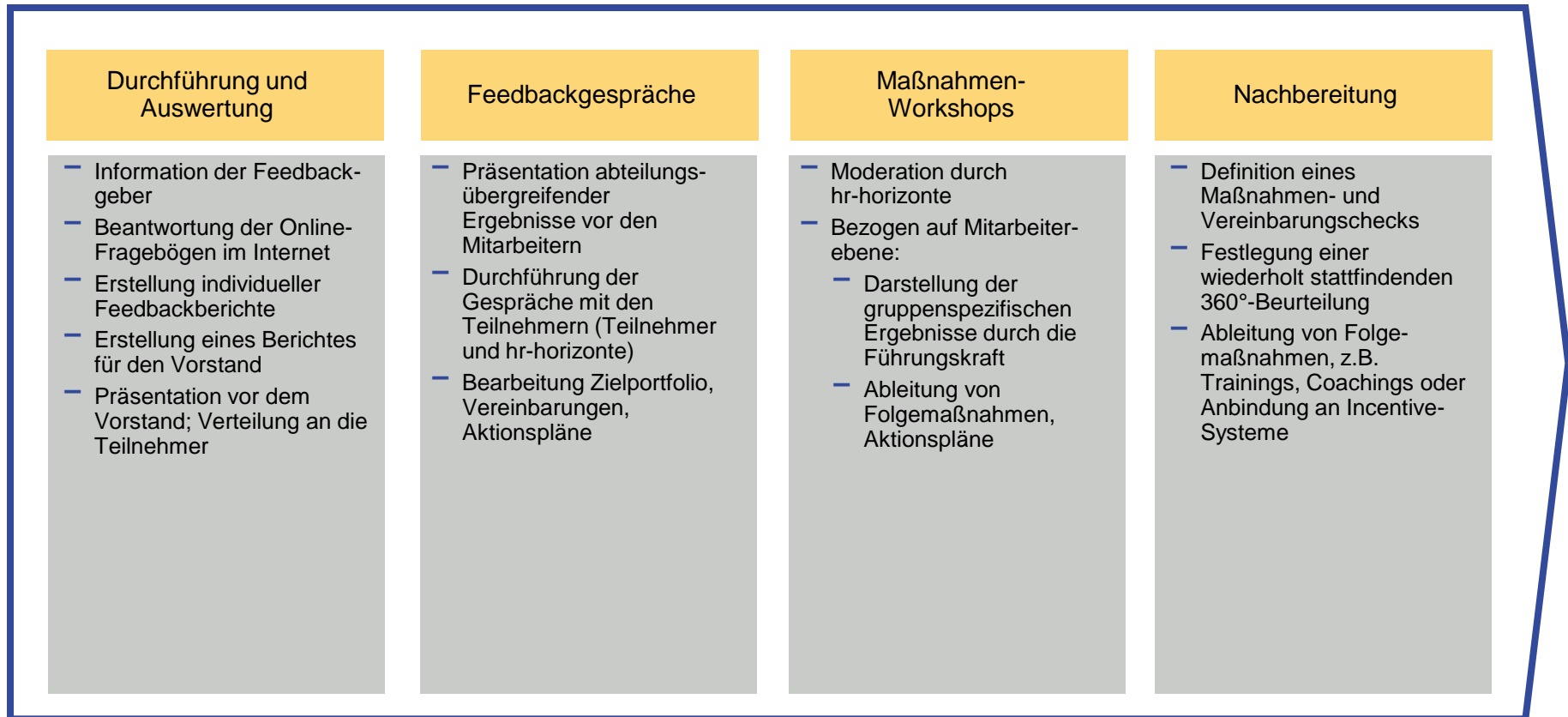


Weitere Informationen:
hr-horizonte GmbH
 Telefon 040 / 22 92 71 11
 Mail info@hr-horizonte.de
www.hr-horizonte.de

Beispielhafte Projektstruktur der Professional Version (1/2)



Beispielhafte Projektstruktur der Professional Version (2/2)



Beispielhafte Steuerzentrale Feedback-Empfänger

Definieren

- Persönliche Informationen ändern
- Passwort ändern
- Feedbackgeber(innen) festlegen

Antworten

- Selbsteinschätzung abgeben
- Erwartete Fremdeinschätzung abgeben
- Meinung äußern

Informieren

- Überblick über Ablauf verschaffen
- Rücklauf beobachten
- Fragen klären (FAQs)

Navigieren

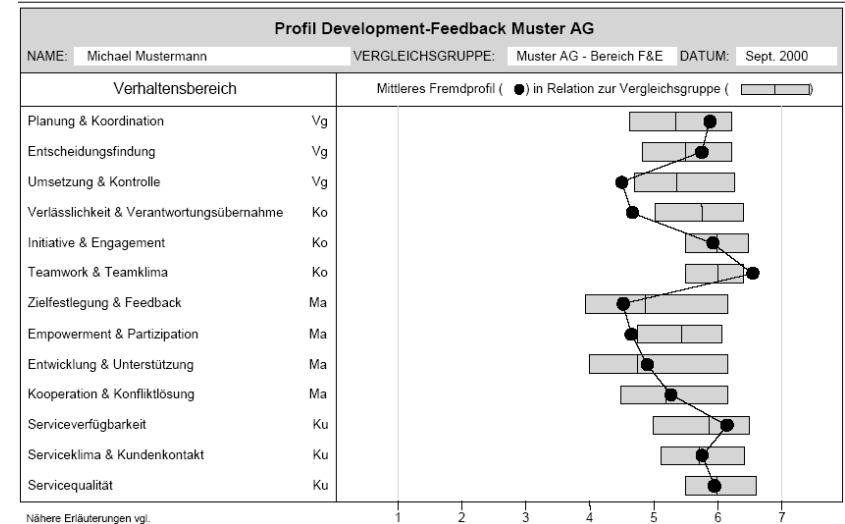
- Terminplanung
- In Feedbackgeber(innen)-Bereich wechseln
- Beenden

Aktuelle Nachrichten

Bitte denken Sie daran, dass der letzte Termin zur Abgabe Ihrer Selbsteinschätzung und erwarteten Fremdeinschätzung der 31.10.2003 ist.

Beispielhaftes Feedback-Profil

Michael Mustermann

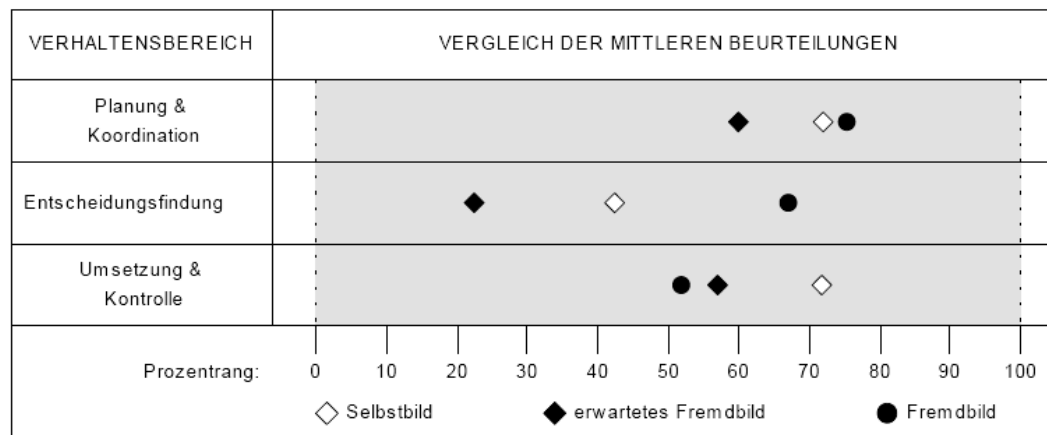


— Art des Ergebnisberichtes (Beispiel)

3.1 Managementverhalten

Die Fremdeinschätzung zu Ihrem Managementverhalten stammt von Ihrer Führungskraft.

Die folgende Grafik zeigt Ihre durchschnittlichen Ergebnisse in den Themenbereichen „Planung und Koordination“, „Entscheidungsfindung“ und „Umsetzen und Kontrollieren“. Es werden sowohl Ihre mittleren Prozentränge der Fremdeinschätzungen als auch die Ihres Selbstbildes und des erwarteten Fremdbildes dargestellt. (Weitere Erläuterungen: siehe Anhang.)



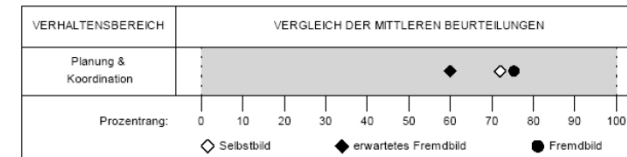
Im Folgenden werden die einzelnen Themenbereiche und ihre persönlichen Ergebnisse im Managementverhalten genauer dargestellt.

Ergebnisdarstellung „Planung und Koordination“

Tabellarische Detailergebnisse

AUSSAGE	Selbstbild		erwartetes Fremdbild		Fremdbild durch Vorgesetzten			
	Wert	PR	Wert	PR	Mittel	PR	N	S
1. Bei der Analyse komplexer Probleme geht er systematisch vor.	6	42	5	42	6.0	76	1	0
2. Bei seinen Planungen berücksichtigt er alle wesentlichen Einflussgrößen, so dass später keine Korrekturen im großen Umfang erforderlich werden.	7	100	7	100	6.0	63	1	0
3. Er setzt die richtigen Prioritäten.	5	32	5	32	7.0	100	1	0
4. Er konzentriert sich auf das Wesentliche.	7	100	5	39	6.0	70	1	0
5. Er macht sich frühzeitig Gedanken darüber, wie er möglichen Hindernissen zur Zielerreichung begegnen kann.	7	100	5	32	7.0	100	1	0
6. Bei der Koordination von Aufgaben berücksichtigt er die Auswirkungen auf andere Bereiche.	6	55	7	100	7.0	100	1	0
7. Sind bei einer Planung auch andere Bereiche betroffen, so stimmt er sich rechtzeitig mit ihnen ab.	7	100	7	100	2.0	16	1	0
8. Er stellt sicher, dass die zur Erreichung der Ziele erforderlichen Ressourcen (z.B. Arbeitsmittel, Mitarbeiter, Budget) verfügbar sind.	5	47	5	34	6.0	77	1	0
9. Insgesamt sehe ich sein Managementverhalten im Bereich „Planung und Koordination“ als sehr gut an.	6	45	7	100	7.0	100	1	0
Mittel (ohne letzte Frage):	6.3	72.0	5.8	59.9	5.9	75.3		

Gegenüberstellung der Perspektiven



Darstellung der wesentlichen Ergebnisse

Von Ihrem Vorgesetzten wird Ihr Verhalten in dem Gebiet Planung & Koordination insgesamt als leicht überdurchschnittlich eingeschätzt. Der von Ihnen erreichte Prozentrang liegt bei 75.3 im Vergleich zu allen Führungskräften des Bereichs F&E.

Bei Analyse der Einzelergebnisse fallen Besonderheiten in Ihrem Ergebnis auf, die im Folgenden beschrieben werden.

Im Bereich Ihrer positivsten Rückmeldungen zeigen sich drei deutliche Auffälligkeiten. Ihre Fähigkeiten,

- Auswirkungen auf andere Bereiche zu berücksichtigen
- Hindernisse bei der Planung zu berücksichtigen
- die richtigen Prioritäten zu setzen,

werden von Ihrem Vorgesetzten sehr positiv bewertet, so dass diese Fragen auch innerhalb Ihres persönlichen Profils im Bereich Planung & Koordination deutlich hervorstechen.

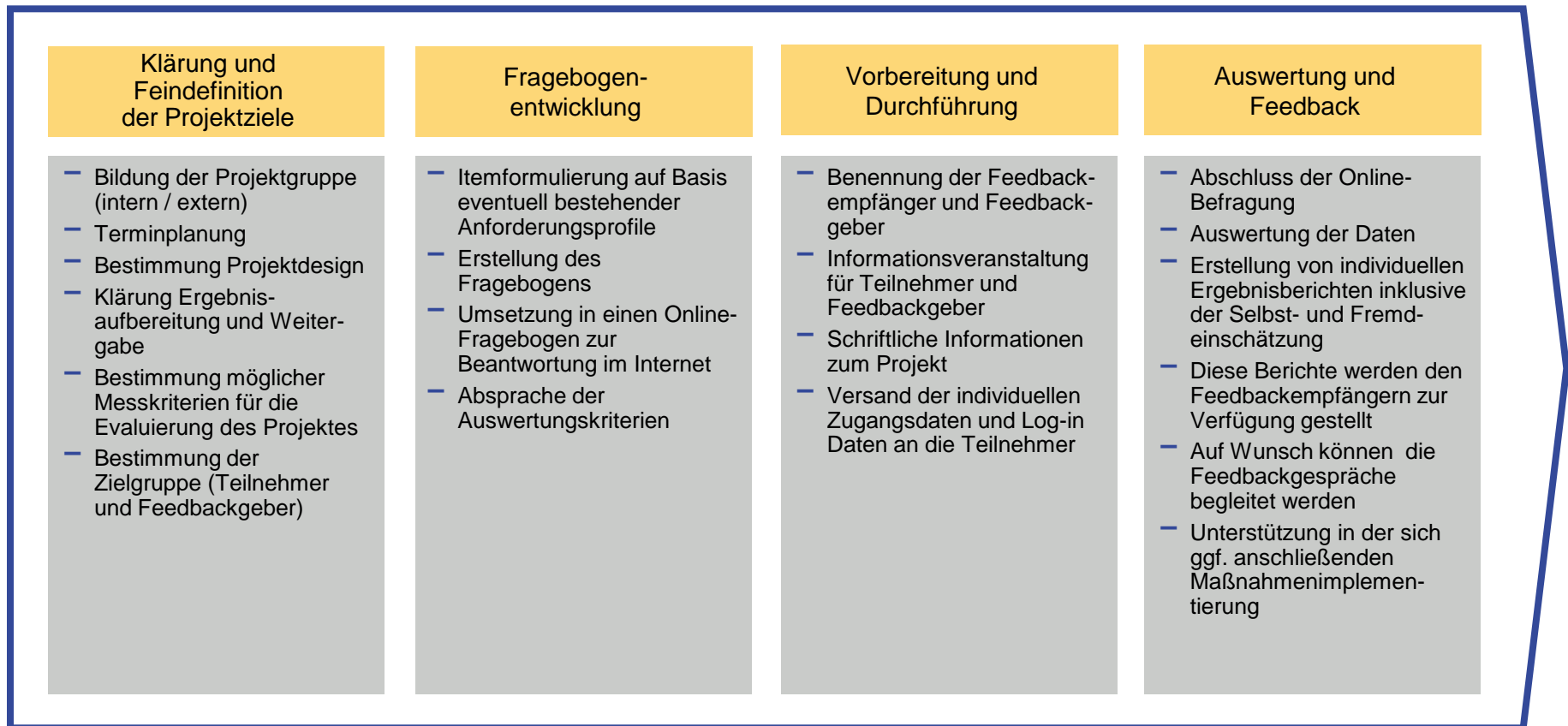
Schon eher im Mittelbereich Ihres Profils, aber dennoch als positive Ergebnisse zu nennen sind Ihre Bereitstellung erforderlicher Ressourcen und Analyse komplexer Probleme.

Bei allen genannten Fragen gehören Sie zu den besten Führungskräften insgesamt. Ein deutlich positives Ergebnis.

Es gibt aber eine kritische Rückmeldung innerhalb Ihres Profils, die hier genannt werden sollte. Die Frage nach der Abstimmung mit von Ihrer Planung betroffenen Bereichen fällt weit hinter Ihre sonstigen Ergebnisse zurück.

Das gemittelte Ergebnis der Fragen im Bereich Planung & Koordination (PR 75.3) zeigt einen negativeren Gesamtrend, als die direkte Bewertung Ihres Gesamtverhaltens in diesem Bereich (letzte Frage, PR 100.0). Eine naheliegende Erklärung für diesen Unterschied liegt darin, dass Ihr Vorgesetzter einige Fragen in diesem Bereich stärker in das Gesamturteil einbezieht als andere. In diesem Fall scheinen Ihre positiven Rückmeldungen stärker in das Urteil für die letzte Frage eingegangen zu sein.

Beispielhafte Projektstruktur der Standard Version



Das Development Feedback - Standard

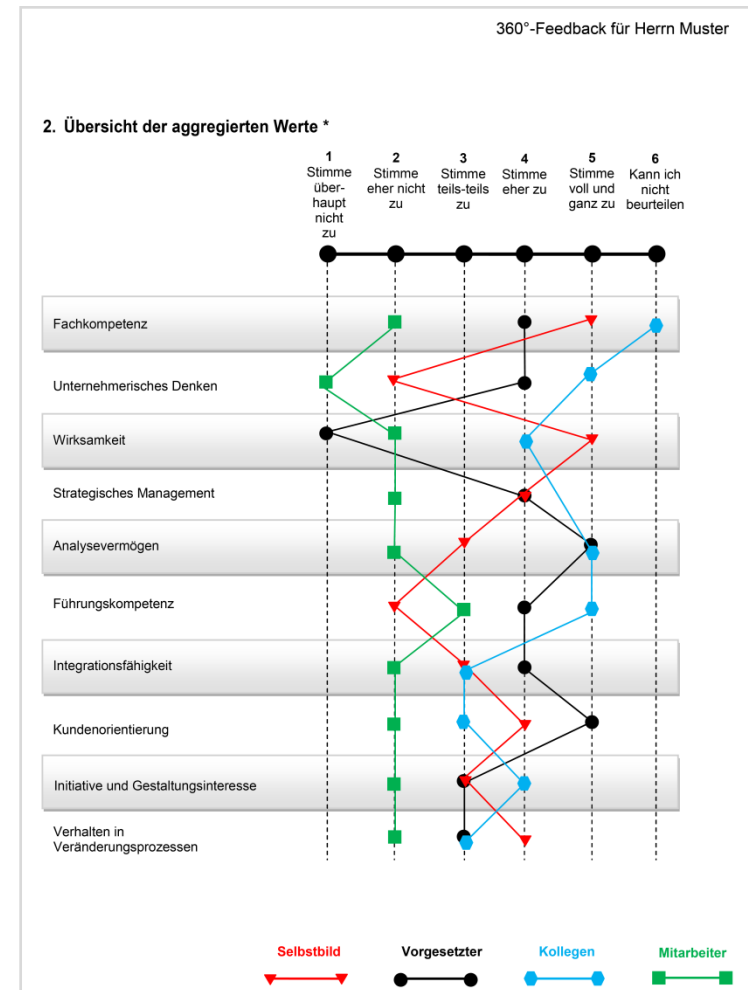
Beispielhafter Fragebogen

Kompetenz	Anforderung	1 Stimme über- haupt nicht zu	2 Stimme eher nicht zu	3 Stimme teils-teils zu	4 Stimme eher zu	5 Stimme voll und ganz zu	6 Kann ich nicht beurtei- len
Führungskompetenz	Der Kollege stimmt regelmäßig umzusetzende Maßnahmen mit seinen Mitarbeitern ab	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege führt regelmäßig Mitarbeitergespräche durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege gibt verhaltensnahes und konstruktives Feedback	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege kann kritische Themen und Konflikte direkt und offen ansprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege schafft motivierende Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege ist ein Vorbild für seine Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege setzt sich für die Interessen seines Teams ein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege fördert und unterstützt den Kompetenzzuwachs und die Entwicklung seiner Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege überträgt seinen Mitarbeitern interessante und herausfordernde Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Der Kollege schafft Voraussetzungen für eine vertrauensvolle Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insgesamt ist die Führungskompetenz des Kollegen hoch ausgeprägt		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beispielhaftes Ergebnisprofil

3.1 Fachkompetenz

	Selbst- bild	Vorge- setzter	Kollegen			Mitarbeiter			Gesamt Ø
			Ø	S	N	Ø	S	N	
Fachkompetenz									
Die Führungskraft erweitert ihr Wissen auch über ihr eigenes Fachgebiet hinaus	5	4	(-)	(-)	(-)	2,3	0,6	8	4,8
Die Führungskraft nutzt ihr Fachwissen im Sinne des Unternehmens, um Produkt- und Marktentwicklungen rechtzeitig zu erkennen	4	4	(-)	(-)	(-)	2,8	0,2	8	4,3
Die Führungskraft entwickelt ihr Fachwissen kontinuierlich weiter	5	3	(-)	(-)	(-)	1,3	0,4	8	4,5
Die Führungskraft kennt fachbezogene Methoden und wendet diese an	3	4	2	0	1	2	0	8	2
Die Führungskraft verfügt über spezifisches Fach- und Branchenwissen	5	5	(-)	(-)	(-)	2,3	0,2	8	4,3
Andere fragen die Führungskraft um Rat, wenn sie fachliche Unterstützung brauchen	5	4	1	0	1	2,3	0,2	8	4,7
Insgesamt ist das Fachwissen der Führungskraft hoch ausgeprägt	5	4	(-)	(-)	(-)	2	0	8	5



Kontaktadressen

Hamburg

Lilienstraße 3
D-20095 Hamburg
T +49 (0) 40 / 22 92 71 11
F +49 (0) 40 / 22 92 71 80

Düsseldorf

Breisacher Straße 31
D-40468 Düsseldorf
T +49 (0) 211 / 42 30 245

Besuchen Sie uns im
Internet unter:
www.hr-horizonte.de

oder nehmen Sie Kontakt auf
unter:
info@hr-horizonte.de