

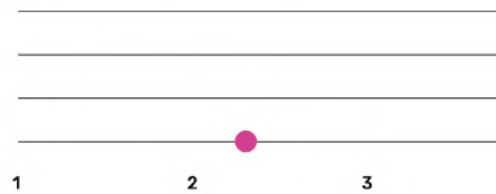


Muster-Analyse

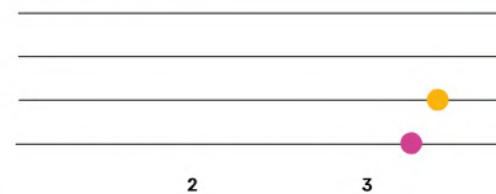
360°-Feedback-Kompetenzanalyse



Coaching

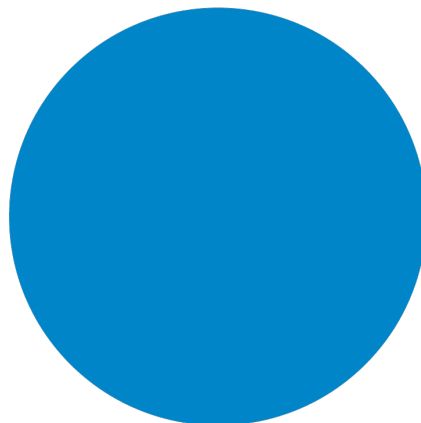
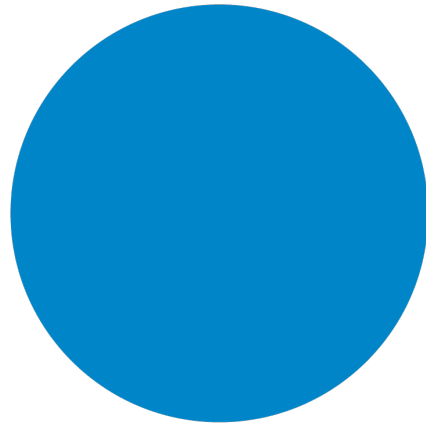
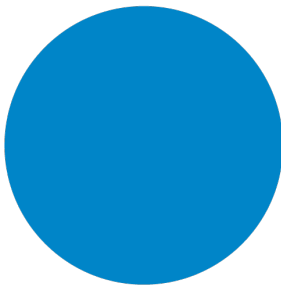
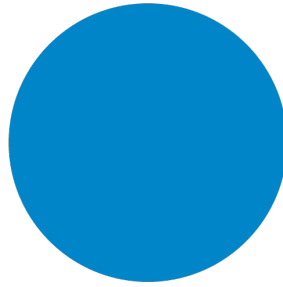


Ergebnisorientiertheit



Kandidatenbericht

Isaac Newton



Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Bedeutung der Punktzahlen	4
Allgemeine Übersicht	5
Übersicht pro Kompetenz	6
Stärken-Schwächen-Analyse	8
Detaillierte Kompetenzübersicht	10
Persönliche Bemerkungen	15

Einführung

Der vorliegende Kompetenz-Feedback-Bericht enthält die Ergebnisse der Fragebögen, die Sie als Feedback-Empfänger (und damit als zentrale Person) sowie Ihre einzelnen Feedback-Geber ausgefüllt haben. Dieser Bericht, den Sie zur Weiterentwicklung nutzen können, vermittelt ein Bild über Ihre Stärken und Schwächen, Ihre Leistung und über Ihr Verhalten.

Dieser Bericht verdeutlicht, wie Sie momentan bei Ihrer täglichen Arbeit von anderen Menschen wahrgenommen werden. Er liefert eine hervorragende Grundlage zur persönlichen Reflexion und damit konkrete Anhaltspunkte zur persönlichen Weiterentwicklung. Dieser Bericht bildet eine Momentaufnahme ab und ist keine endgültige Beurteilung. Die Angaben in diesem Bericht wurden sorgfältig erstellt und sind streng vertraulich.

Bedeutung der Punktzahlen

Bewertung 1

Unzureichend: das gewünschte Verhalten ist nicht genug entwickelt und wird fast nie korrekt demonstriert. Ein deutlicher Aufwand ist notwendig für eine weitere Entwicklung.

Bewertung 2

Schwach: das gewünschte Verhalten ist weniger entwickelt und wird nicht oft korrekt gezeigt. Ein spürbarer Aufwand ist erforderlich für eine weitere Entwicklung.

Bewertung 3

Mässig: das gewünschte Verhalten ist in mäßiger Weise entwickelt und wird ab und zu korrekt gezeigt. Es gibt sicherlich noch Raum für weitere Entwicklung.

Bewertung 4

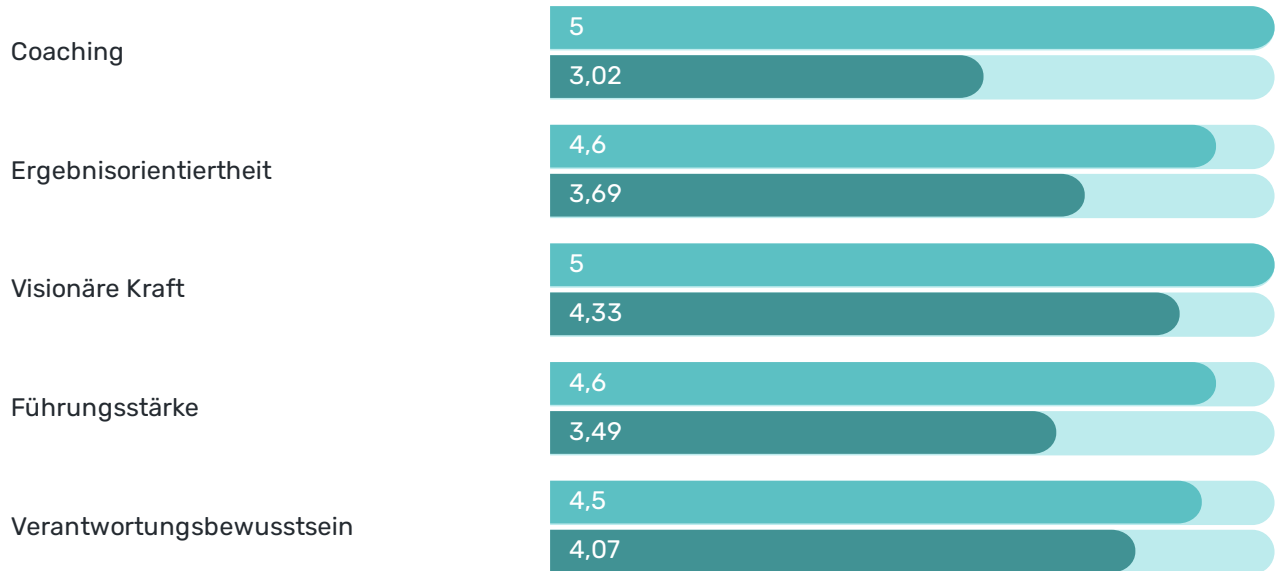
Ausreichend: das gewünschte Verhalten ist hinreichend entwickelt und wird regelmäßig korrekt gezeigt. Es gibt aber noch Raum für weitere Verbesserung. .

Bewertung 5

Gut: das gewünschte Verhalten ist gut entwickelt und wird gewöhnlich in richtiger Weise gezeigt.

Allgemeine Übersicht

Im Netzdiagramm sehen Sie alle bewerteten Kompetenzen in einer Abbildung. Sie erhalten sowohl eine Gesamtübersicht über die Resultate Ihrer Eigenbeurteilung als auch über die Rückmeldungen der ausgewählten Feedback-Geber. Bei großen Abweichungen (mehr als 1 Punkt Unterschied) ist eine tiefer gehende Analyse auf Grundlage der detaillierten Befragung pro Feedback-Geber oder der Befragung pro Kompetenz sinnvoll.



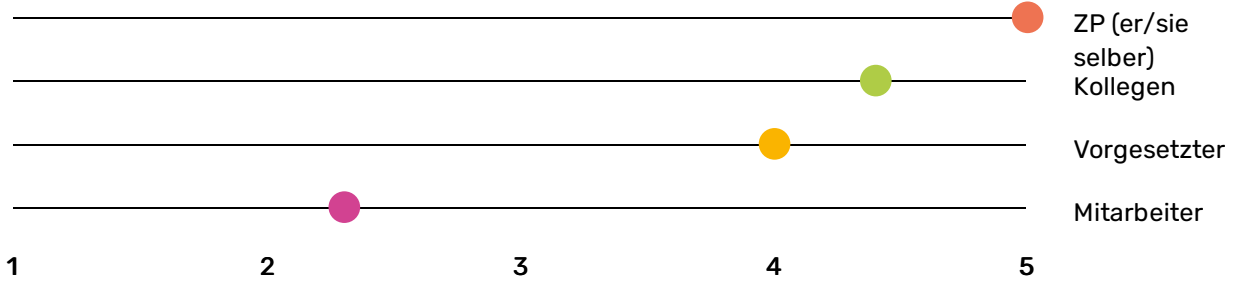
Zentrale Person

Andere

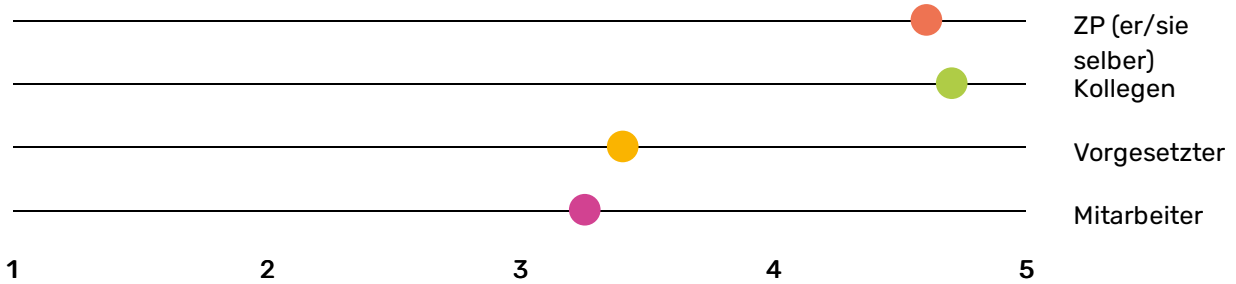
Übersicht pro Kompetenz

Die detaillierte Übersicht zeigt die Punkte jedes Feedback-Gebers pro gemessene Kompetenz. Dadurch erhalten Sie einen wettvollen Einblick in die Unterschiede zwischen den Punkten, die von dem Subjekten (dem Empfänger), den Kollegen, den direkten Berichten, den Mitarbeitern, den Kunden oder von den anderen Feedback-Gebnern ausgegeben wurden.

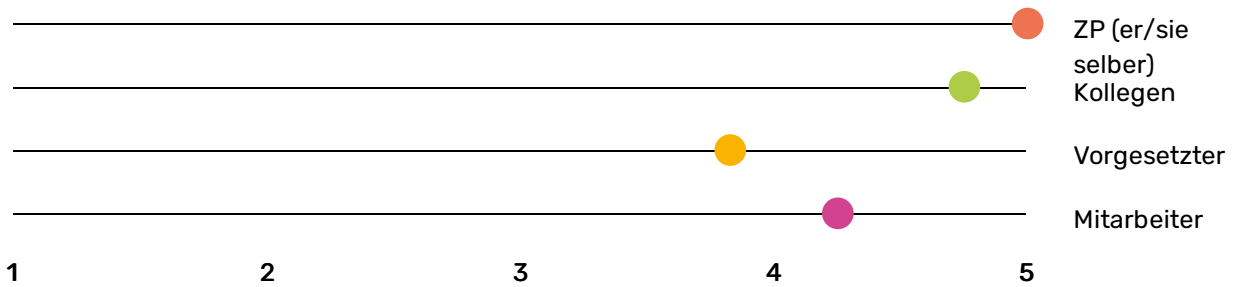
Coaching



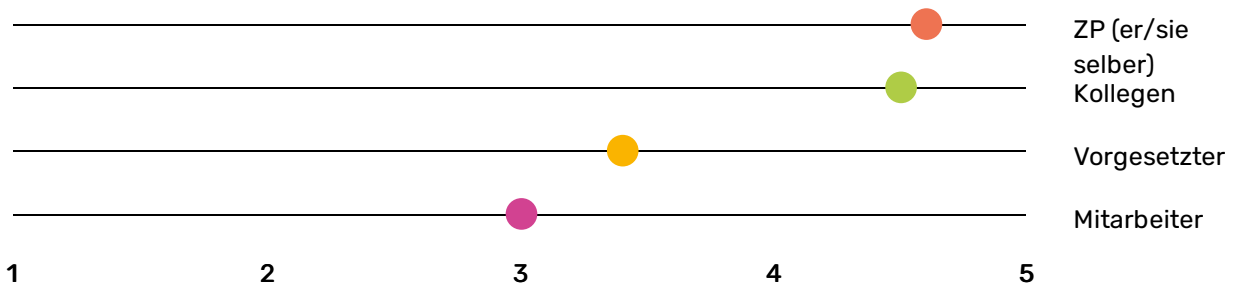
Ergebnisorientiertheit



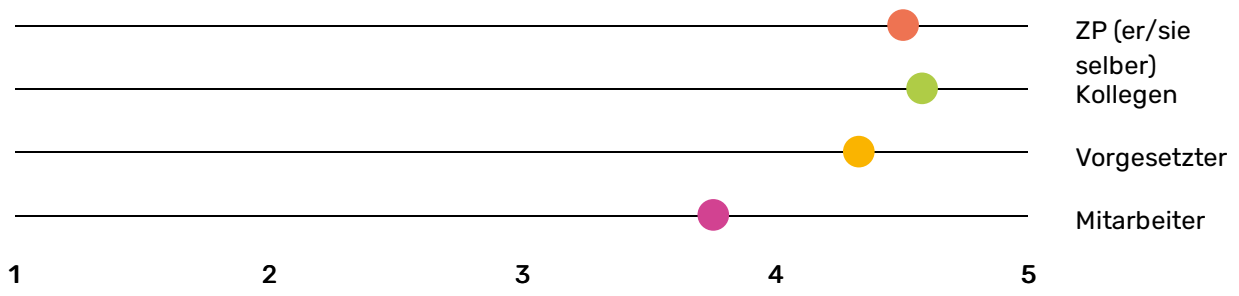
Visionäre Kraft



Führungsstärke



Verantwortungsbewusstsein



Stärken-Schwächen-Analyse

Diese Seite behandelt die Stärken und Schwächen, die im täglichen Verhalten des Feedback-Empfängers aus Sicht des Umfeldes zum Vorschein kommen. Unter „Stärken“ finden Sie die 10 höchsten Ergebnisse der untersuchten Verhaltensbeispiele. Positives Verhalten wird häufig angezeigt, während negatives Verhalten selten äußert (als Wort in gegenteiliger Formulierung neben dem Verhaltensbeispiel aufgeführt). Diese Verhaltensbeispiele liefern in Bezug auf die Kompetenz und das jeweilige Verhalten einen positiven Beitrag. Unter „Schwächen“ finden Sie die 10 niedrigsten Ergebnisse der untersuchten Verhaltensbeispiele. Das positive Verhalten wird selten gezeigt, wohingegen sich das negative Verhalten umso häufiger äußert. Diese Verhaltensbeispiele verweisen entsprechend auf potenzielle Entwicklungsbereiche.

Stärken: Die 10 am höchsten gemessenen Verhaltensbeispiele

Kompetenzen	Fragen	Durchschnitt	ZP
Visionäre Kraft	verbindet verschiedene gesellschaftliche Trends und Entwicklungen zu einer ganzheitlichen Zukunftsvision	4,43	5
Visionäre Kraft	integriert die Entwicklungen verschiedener Disziplinen in ein neues Konzept	4,43	5
Visionäre Kraft	ist in der Lage vorauszudenken, auch vor dem Hintergrund beschränkter Informationen	4,43	5
Visionäre Kraft	erkennt nationale und internationale Trends und Entwicklungen früh und überblickt die Konsequenzen für die Organisation	4,43	5
Visionäre Kraft	kann sich Möglichkeiten vorstellen, die andere für unmöglich halten	4,29	5
Verantwortungsbewusstsein	sorgt dafür, dass Abteilungen und Teams füreinander in die Bresche springen, wenn Fehler gemacht werden	4,29	5
Verantwortungsbewusstsein	schafft eine Unternehmenskultur, in der das Übernehmen von Verantwortung für die eigenen Aktivitäten und die Handlungen anderer ernst genommen wird	4,14	5
Visionäre Kraft	sieht früher als andere Chancen und Möglichkeiten für die Organisation und handelt entsprechend	4	5
Verantwortungsbewusstsein	teilt die eigenen Qualitätsstandards und - Richtlinien mit allen Beteiligten	4	4
Verantwortungsbewusstsein	ist hinsichtlich seiner Vertrauenswürdigkeit und Integrität ein Vorbild für andere	4	4

Schwächen: Die 10 am niedrigsten gemessenen Verhaltensbeispiele

Kompetenzen	Fragen	Durchschnitt	ZP
Coaching	ermutigt andere, ihre eigene Karriere zu planen	2,83	5
Coaching	ermutigt andere, Schritte zur Umsetzung der eigenen Karriereziele zu unternehmen	2,83	5
Coaching	hilft anderen beim Ausloten ihrer Grenzen und Möglichkeiten, auch wenn sie nur außerhalb der eigenen Organisation gefunden werden können	3	5
Coaching	hilft anderen bei der Realisierung ihrer Karrierewünsche, auch wenn diese außerhalb der eigenen Organisation liegen	3	5
Coaching	erkennt die Talente anderer	3,43	5
Ergebnisorientiertheit	Wendet sich, wenn nötig, an andere, um die Zielvorgabe zu erreichen	3,43	5
Führungsstärke	Holt das Beste aus den Mitarbeitern heraus	3,43	4
Führungsstärke	unterscheidet zwischen persönlichen und organisatorischen Interessen	3,43	4
Führungsstärke	bringt die Karriereentwicklung der Mitarbeiter mit den strategischen Zielen in Einklang	3,43	5
Führungsstärke	Übernimmt die Kontrolle in Teambesprechungen, in denen komplexe und gegensätzliche Interessen vertreten werden	3,57	5

Detaillierte Kompetenzübersicht

Diese Übersicht liefert alle Ergebnisse für jede Kompetenz. Für jede überblickte Kompetenz, können Sie die Punkte pro Artikel analysieren und Ihre höchste und niedrigste Punktzahl sehen. Bzw. finden Sie: die Definition, die Punkte pro Feedback-Geber und die Punkte pro Verhaltensbeispiel. An der rechten Seite des Charts sehen Sie die GAP-Analyse. In der GAP-Analyse wird die Abweichung zwischen Ihrer Selbsteinschätzung Punktzahl und der Einschätzung der Feedback-Geber gezeigt. Punkte die niedriger als -1 oder höher als +1 sind, zeigen an, dass es einen großen Unterschied zwischen Ihrer Selbsteinschätzung und der Einschätzung der anderen gibt.

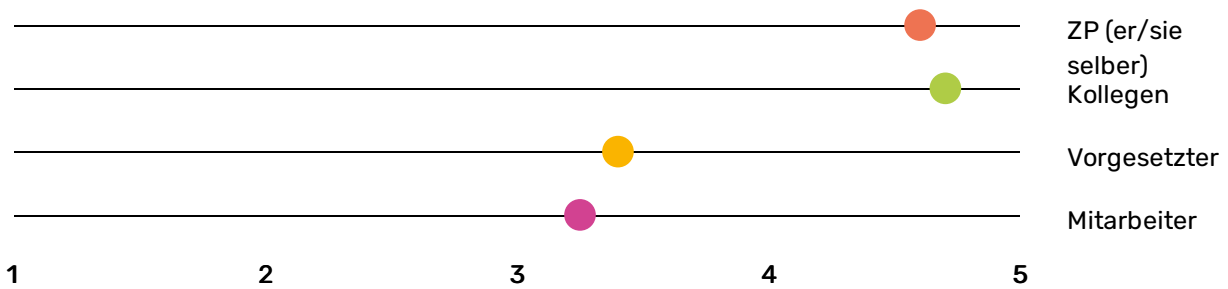
Coaching



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
Coaching	Anzahl	1	1	4	0	2	0	7	
ermutigt andere, ihre eigene Karriere zu planen	Höchste Durchschnitt Niedrigste	5	-	3 2 1	-	5 4.5 4	-	5 2.83 1	-2.17
hilft anderen beim Ausloten ihrer Grenzen und Möglichkeiten, auch wenn sie nur außerhalb der eigenen Organisation gefunden werden können	Höchste Durchschnitt Niedrigste	5	-	3 2.5 2	-	4 4 4	-	4 3 2	-2
ermutigt andere, Schritte zur Umsetzung der eigenen Karriereziele zu unternehmen	Höchste Durchschnitt Niedrigste	5	-	3 2 1	-	5 4.5 4	-	5 2.83 1	-2.17
erkennt die Talente anderer	Höchste Durchschnitt Niedrigste	5	4 4 4	3 2.5 2	-	5 5 5	-	5 3.43 2	-1.57
hilft anderen bei der Realisierung ihrer Karriere Wünsche, auch wenn diese außerhalb der eigenen Organisation liegen	Höchste Durchschnitt Niedrigste	5	-	3 2.5 2	-	4 4 4	-	4 3 2	-2
	Gesamtdurchschnittspunktzahl	5	4	2.3	-	4.4	-	3.02	-1.98

Legende: ZP = Zentrale Person, VG = Vorgesetzter, MA = Mitarbeiter, KU = Kunden, KO = Kollegen, ÜB = Übrige

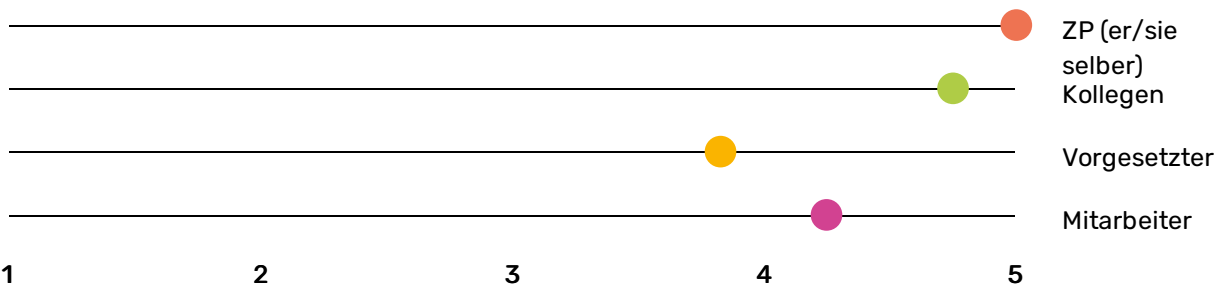
Ergebnisorientiertheit



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
Ergebnisorientiertheit	Anzahl	1	1	4	0	2	0	7	
kommuniziert regelmäßig mit allen Beteiligten über den Fortschritt des Projekts	Höchste	5	4	5	-	5	-	5	-1.14
	Durchschnitt		4	3.25		5		3.86	
	Niedrigste		4	1		5		1	
legt gewagte Ziele fest, die sich auf die Leistung anderer Personen oder der Abteilung auswirken	Höchste	4	3	5	-	5	-	5	-0.29
	Durchschnitt		3	3.25		5		3.71	
	Niedrigste		3	1		5		1	
trifft konkrete Vereinbarungen mit allen Beteiligten darüber, wie das Ziel zu erreichen ist	Höchste	5	3	5	-	5	-	5	-1.29
	Durchschnitt		3	3.25		5		3.71	
	Niedrigste		3	1		5		1	
entwickelt einen effizienten und klar definierten Aktionsplan mit klaren Zielen, Einsatz von Timing, Mitteln, Personal usw.	Höchste	4	4	5	-	5	-	5	-0.29
	Durchschnitt		4	3.25		4.5		3.71	
	Niedrigste		4	1		4		1	
Wendet sich, wenn nötig, an andere, um die Zielvorgabe zu erreichen	Höchste	5	3	5	-	4	-	5	-1.57
	Durchschnitt		3	3.25		4		3.43	
	Niedrigste		3	1		4		1	
	Gesamtdurchschnittspunktzahl	4.6	3.4	3.25	-	4.7	-	3.69	-0.91

Legende: ZP = Zentrale Person, VG = Vorgesetzter, MA = Mitarbeiter, KU = Kunden, KO = Kollegen, ÜB = Übrige

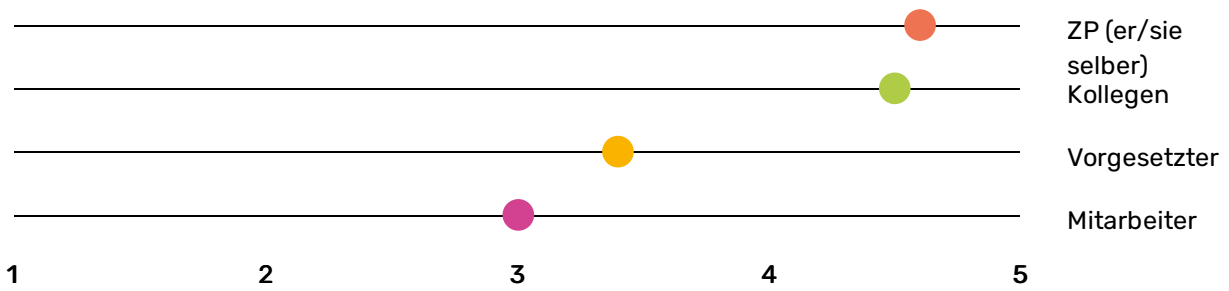
Visionäre Kraft



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
Visionäre Kraft	Anzahl	1	1	4	0	2	0	7	
verbindet verschiedene gesellschaftliche Trends und Entwicklungen zu einer ganzheitlichen Zukunftsvision	Höchste		4	5		5		5	
	Niedrigste	5	4	4.25	-	5	-	4.43	-0.57
integriert die Entwicklungen verschiedener Disziplinen in ein neues Konzept	Höchste		4	5		5		5	
	Niedrigste	5	4	4.25	-	5	-	4.43	-0.57
ist in der Lage vorauszudenken, auch vor dem Hintergrund beschränkter Informationen	Höchste		4	5		5		5	
	Niedrigste	5	4	4.25	-	5	-	4.43	-0.57
erkennt nationale und internationale Trends und Entwicklungen früh und überblickt die Konsequenzen für die Organisation	Höchste		4	5		5		5	
	Niedrigste	5	4	4.25	-	5	-	4.43	-0.57
kann sich Möglichkeiten vorstellen, die andere für unmöglich halten	Höchste		4	5		5		5	
	Niedrigste	5	4	4.25	-	4.5	-	4.29	-0.71
sieht früher als andere Chancen und Möglichkeiten für die Organisation und handelt entsprechend	Höchste		3	5		4		5	
	Niedrigste	5	3	4.25	-	4	-	4	-1
	Gesamtdurchschnittspunktzahl	5	3.83	4.25	-	4.75	-	4.33	-0.67

Legende: ZP = Zentrale Person, VG = Vorgesetzter, MA = Mitarbeiter, KU = Kunden, KO = Kollegen, ÜB = Übrige

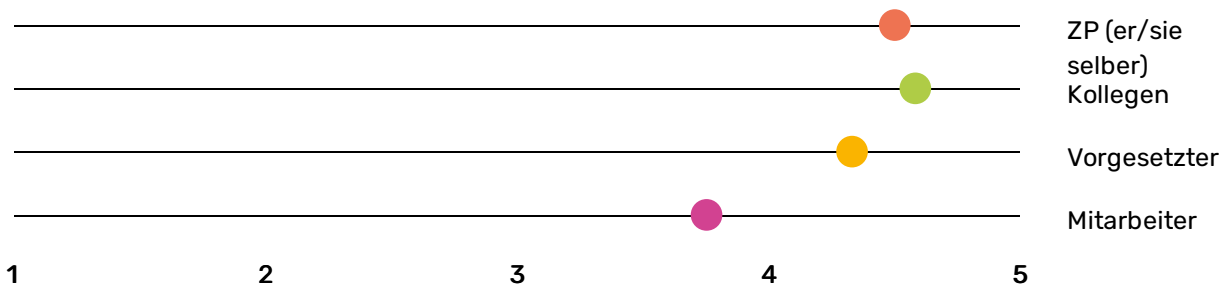
Führungsstärke



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
Führungsstärke	Anzahl	1	1	4	0	2	0	7	
Übernimmt die Kontrolle in Teambesprechungen, in denen komplexe und gegensätzliche Interessen vertreten werden	Höchste		4	5		5		5	-
	Niedrigste	5	4	3	-	4.5	-	3.57	1.43
besitzt natürlich Autorität	Höchste		4	5		5		5	-
	Niedrigste	5	4	3	-	4.5	-	3.57	1.43
Holt das Beste aus den Mitarbeitern heraus	Höchste		3	5		5		5	-
	Niedrigste	4	3	3	-	4.5	-	3.43	0.57
unterscheidet zwischen persönlichen und organisatorischen Interessen	Höchste		3	5		5		5	-
	Niedrigste	4	3	3	-	4.5	-	3.43	0.57
bringt die Karriereentwicklung der Mitarbeiter mit den strategischen Zielen in Einklang	Höchste		3	5		5		5	-
	Niedrigste	5	3	3	-	4.5	-	3.43	-1.57
	Gesamtdurchschnittspunktzahl	4.6	3.4	3	-	4.5	-	3.49	-1.11

Legende: ZP = Zentrale Person, VG = Vorgesetzter, MA = Mitarbeiter, KU = Kunden, KO = Kollegen, ÜB = Übrige

Verantwortungsbewusstsein



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GA
Verantwortungsbewusstsein	Anzahl	1	1	4	0	2	0	7	
teilt die eigenen Qualitätsstandards und -Richtlinien mit allen Beteiligten	Höchste	4	4	5	-	5	-	5	
	Durchschnitt		4	3.75		4.5		4	
	Niedrigste		4	1		4		1	
ist hinsichtlich seiner Vertrauenswürdigkeit und Integrität ein Vorbild für andere	Höchste	4	4	5	-	5	-	5	
	Durchschnitt		4	3.75		4.5		4	
	Niedrigste		4	1		4		1	
zeigt sich gegenüber Interessengruppen verantwortlich für Aktivitäten und Handlungen seiner Organisation	Höchste	4	4	5	-	5	-	5	
	Durchschnitt		4	3.75		4.5		4	
	Niedrigste		4	1		4		1	
übernimmt persönlich Verantwortung für die eigenen Handlungen, die seiner Abteilung sowie jene der gesamten Organisation	Höchste	5	4	5	-	5	-	5	
	Durchschnitt		4	3.75		4.5		4	
	Niedrigste		4	1		4		1	
sorgt dafür, dass Abteilungen und Teams füreinander in die Bresche springen, wenn Fehler gemacht werden	Höchste	5	5	5	-	5	-	5	-0
	Durchschnitt		5	3.75		5		4.29	
	Niedrigste		5	1		5		1	
schafft eine Unternehmenskultur, in der das Übernehmen von Verantwortung für die eigenen Aktivitäten und die Handlungen anderer ernst genommen wird	Höchste	5	5	5	-	5	-	5	0.
	Durchschnitt		5	3.75		4.5		4.14	
	Niedrigste		5	1		4		1	
	Gesamtdurchschnittspunktzahl	4.5	4.33	3.75	-	4.58	-	4.07	0.

Legende: ZP = Zentrale Person, VG = Vorgesetzter, MA = Mitarbeiter, KU = Kunden, KO = Kollegen, ÜB = Übrige

Persönliche Bemerkungen

Im Teil "Persönliche Bemerkungen" finden sich die Antworten und Hinweise der Feedback-Geber für die zentrale Person, wie beispielsweise positives Feedback, allgemeine Anmerkungen und Empfehlungen zur kritischen Reflexion.

Es ist kein offenes Feedback verfügbar