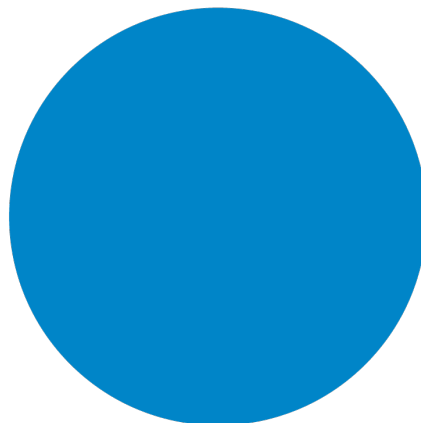
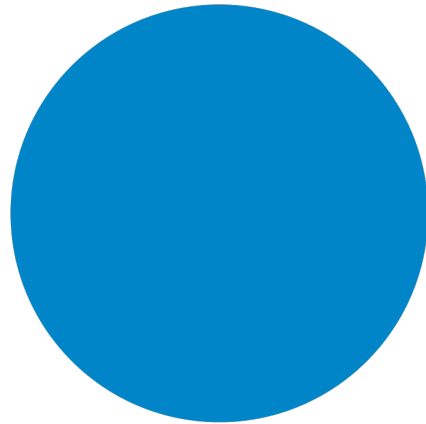
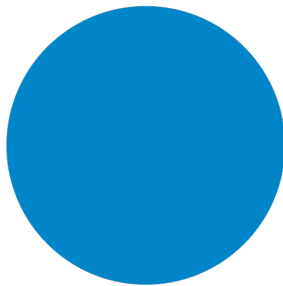
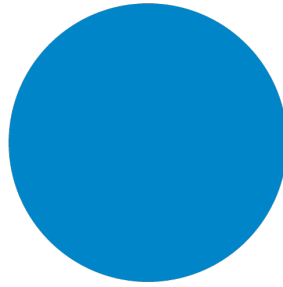


---

Emma Schneider



## Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Feedbackgeber	3
Bedeutung der Punktzahlen	4
Allgemeine Übersicht	5
Übersicht pro Kompetenz	6
Stärken-Schwächen-Analyse	8
Detaillierte Kompetenzübersicht	10
Persönliche Bemerkungen	16

# 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.

## Feedbackgeber

Albert Einstein

Anton Philips

Carl Jung

Charles Gaulle

Edith Piaf

Eleanor Roosevelt

Eva Peron

Indira Ghandi

Ingrid Bergman

Sigmund Freud

# 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 Gedrag ist in mäßiger Weise entwickelt und wird ab und zu korrekt gezeigt. Es gibt sicherlich noch Raum für weitere Entwicklung.

## **Bewertung 4**

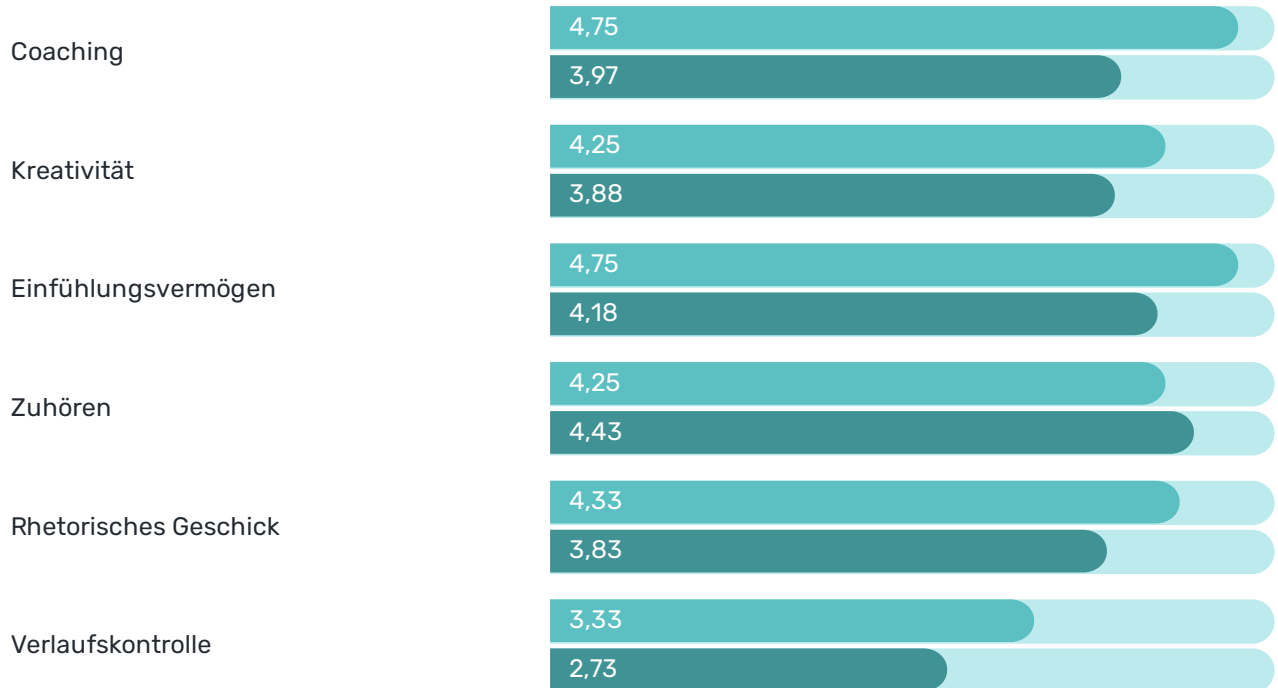
Ausreichend: das Gewünschte Gedrag ist hinreichend entwickelt und wird regelmäßig korrekt gezeigt. Es gibt aber noch Raum für weitere Verbesserung. .

## **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.

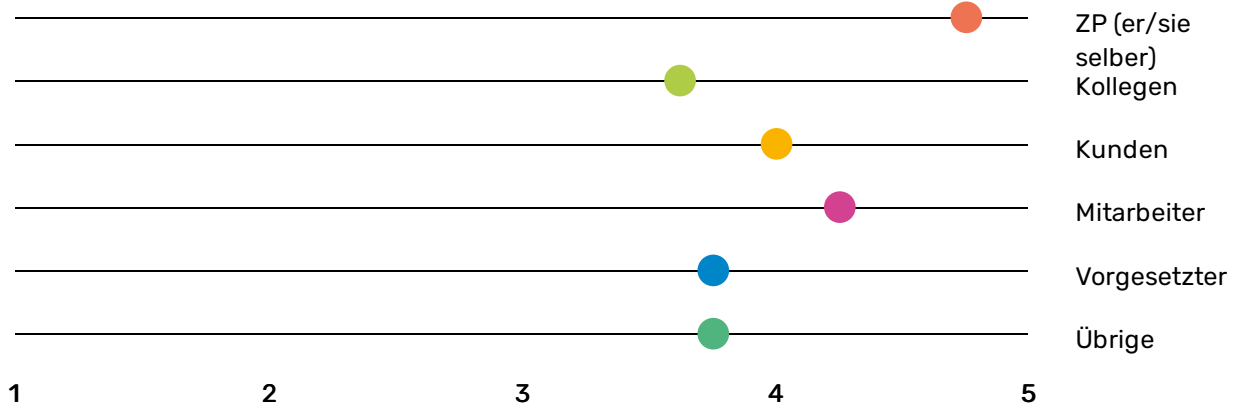


- Zentrale Person
- Andere

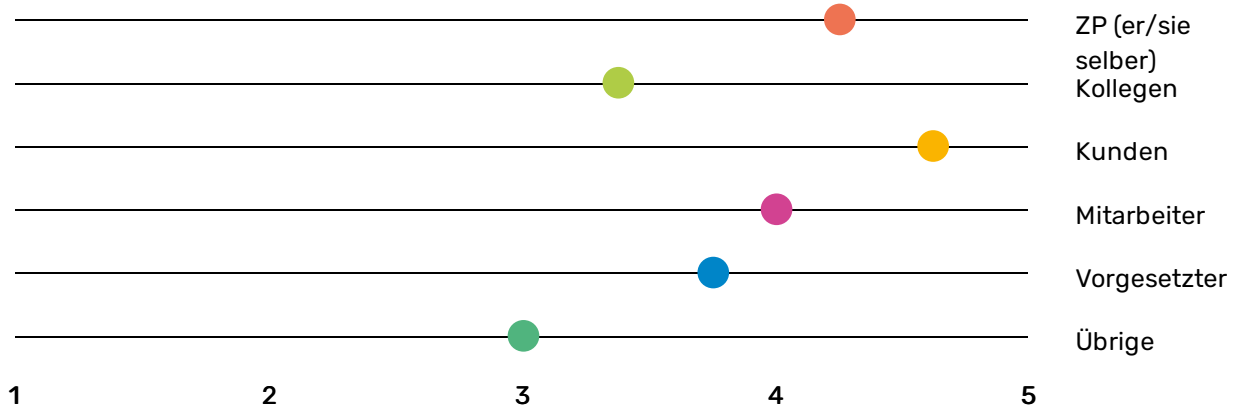
# Übersicht pro Kompetenz

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-Gebern ausgegeben wurden.

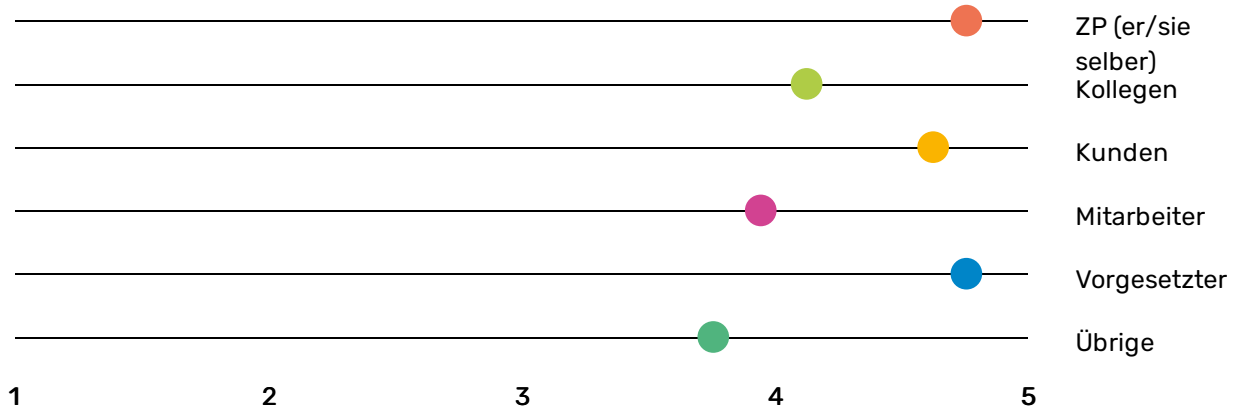
## Coaching



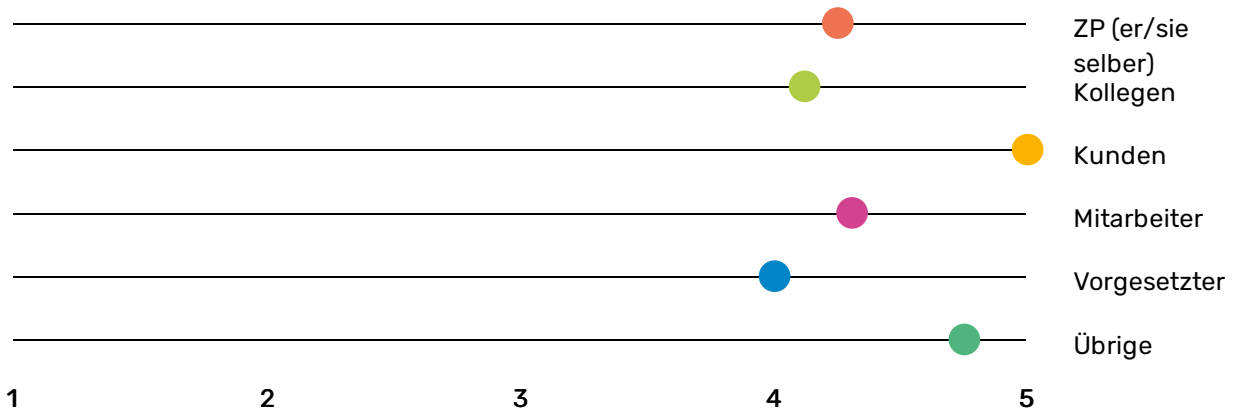
## Kreativität



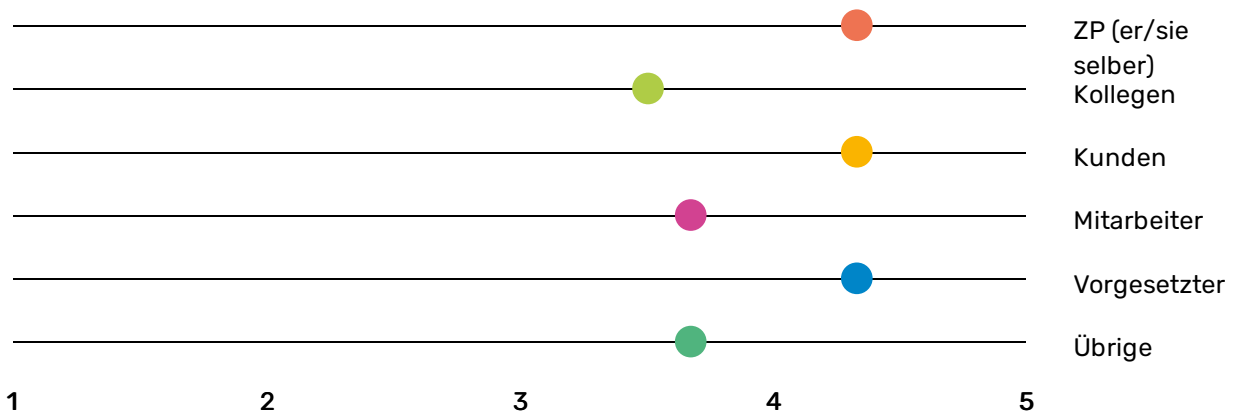
## Einfühlungsvermögen



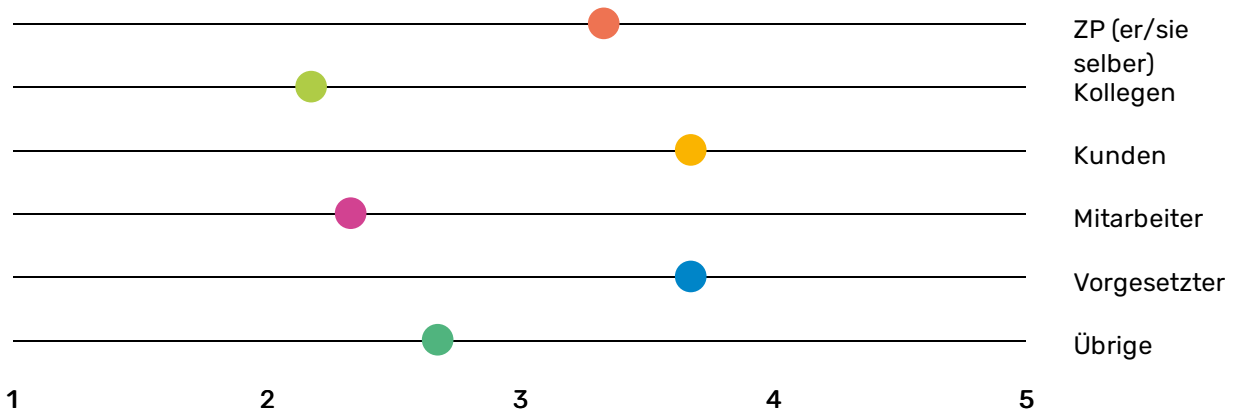
### Zuhören



### Rhetorisches Geschick



### Verlaufskontrolle



# 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
Zuhören	unterbricht den anderen nicht und läßt ihn/sie, seine/ihre Geschichte zu Ende erzählen	4,6	4
Zuhören	passt sich dem Niveau, dem Hintergrund und der Erfahrung des Gesprächspartners an	4,6	4
Coaching	macht anderen klar, was von ihnen erwartet wird und hilft ihnen, diese Ziele zu erreichen	4,4	5
Coaching	erkennt die Talente anderer	4,3	5
Einfühlungsvermögen	ist offen, interessiert und respektvoll gegenüber Meinungen, die von seiner/ihrer Meinung abweichen	4,3	5
Zuhören	ist in der Lage `zwischen den Zeilen` zu lesen	4,3	4
Coaching	hilft anderen bei der Realisierung ihrer Karrierewünsche, auch wenn diese außerhalb der eigenen Organisation liegen	4,2	5
Einfühlungsvermögen	stellt zu den Ansichten und den emotionalen Anmerkungen des anderen weitere Fragen	4,2	5
Einfühlungsvermögen	macht es anderen leicht, auch delicate Angelegenheiten zu besprechen	4,2	5
Zuhören	stellt solange Fragen, bis alles geklärt ist	4,2	5



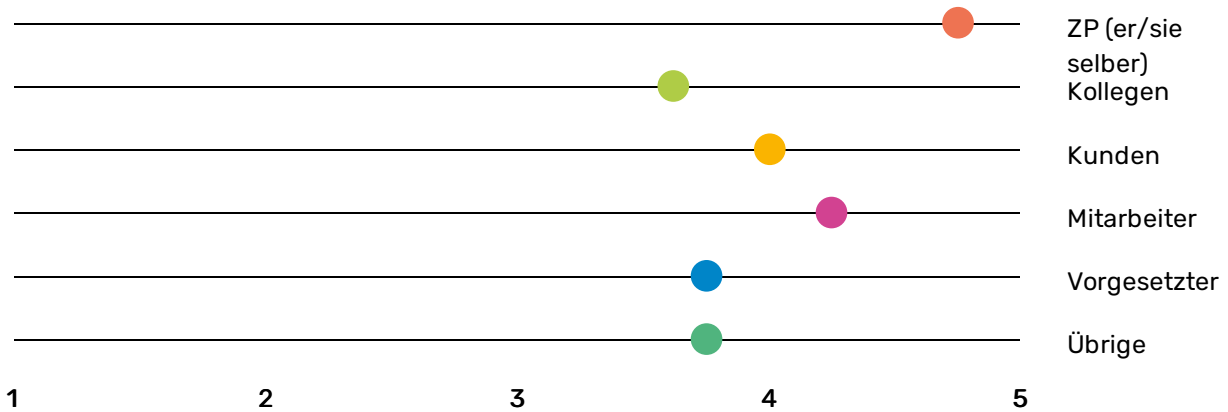
## Schwächen: Die 10 am niedrigsten gemessenen Verhaltensbeispiele

Kompetenzen	Fragen	Durchschnitt	ZP
Verlaufskontrolle	überwacht den aktuellen Arbeitsfortschritt, ohne relevante Details aus den Augen zu verlieren	2,3	3
Verlaufskontrolle	trifft mit Mitarbeitern Vereinbarungen, um Feedback über ihre Tätigkeiten zu erhalten	2,8	3
Coaching	ermutigt und motiviert andere dazu, eigene Lösungen zu bringen	3	4
Verlaufskontrolle	prüft regelmäßig den Fortschritt der Tätigkeiten	3,1	4
Kreativität	entwickelt völlig neue Ideen, die für andere (noch) undurchführbar scheinen	3,6	5
Rhetorisches Geschick	passt seine/ihre Sprache dem Niveau seiner/ihrer Mitarbeiter an	3,6	5
Kreativität	konzentriert sich auf die Suche nach Alternativen	3,7	4
Rhetorisches Geschick	gestaltet eine Erzählung lebendiger durch die Einbeziehung charakteristischer Merkmale seiner/ihrer Zuhörer	3,7	4
Einfühlungsvermögen	Nimmt bei der Besprechung heikler Angelegenheiten Rücksicht auf die Gefühle und Beziehungen anderer	4	4
Kreativität	sieht über die naheliegenden Lösungen hinaus	4,1	4

# 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.

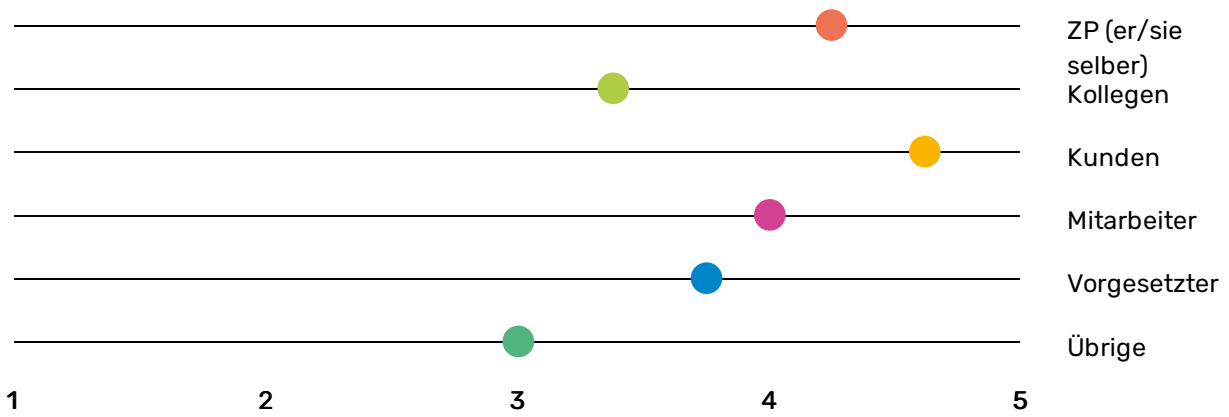
## Coaching



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
<b>Coaching</b>	Anzahl	1	1	4	2	2	1	10	
macht anderen klar, was von ihnen erwartet wird und hilft ihnen, diese Ziele zu erreichen	Höchste		4	5	5	4	4	5	
	Durchschnitt	5	4	4.75	4.5	4	4	4.4	-0.6
	Niedrigste		4	4	4	4	4	4	
ermutigt und motiviert andere dazu, eigene Lösungen zu bringen	Höchste		4	5	4	3	3	5	
	Durchschnitt	4	4	2.75	3.5	2.5	3	3	-1
	Niedrigste		4	1	3	2	3	1	
erkennt die Talente anderer	Höchste		3	5	4	5	5	5	
	Durchschnitt	5	3	4.75	3.5	4.5	5	4.3	-0.7
	Niedrigste		3	4	3	4	5	3	
hilft anderen bei der Realisierung ihrer Karriere Wünsche, auch wenn diese außerhalb der eigenen Organisation liegen	Höchste		4	5	5	4	3	5	
	Durchschnitt	5	4	4.75	4.5	3.5	3	4.2	-0.8
	Niedrigste		4	4	4	3	3	3	
	<b>Gesamtdurchschnitt</b>	<b>4.25</b>	<b>3.5</b>	<b>4.25</b>	<b>4</b>	<b>3.62</b>	<b>3.75</b>	<b>3.97</b>	<b>-0.78</b>

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

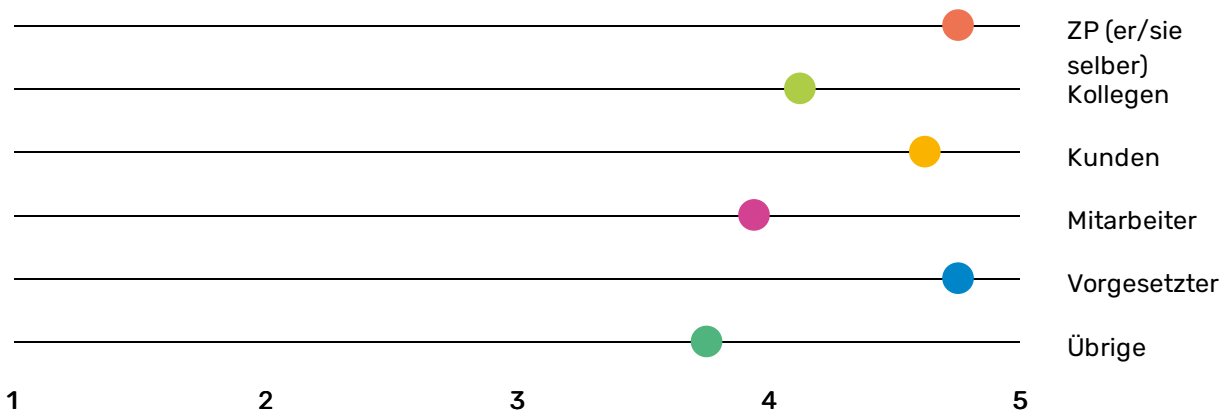
# Kreativität



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
<b>Kreativität</b>	Anzahl	1	1	4	2	2	1	10	
sieht über die nahegelegenen Lösungen hinaus	Höchste		4	4	5	4	3	5	0.1
	Durchschnitt	4	4	4	5	4	3	4.1	
	Niedrigste		4	4	5	4	3	3	
konzentriert sich auf die Suche nach Alternativen	Höchste		4	5	5	4	2	5	-0.3
	Durchschnitt	4	4	4	4	3.5	2	3.7	
	Niedrigste		4	3	3	3	2	2	
entwickelt völlig neue Ideen, die für andere (noch) undurchführbar scheinen	Höchste		3	4	5	4	3	5	-1.4
	Durchschnitt	5	3	3.5	4.5	3.5	3	3.6	
	Niedrigste		3	3	4	3	3	3	
ist in der Lage, Konzepte und Gedankengänge verschiedener Fachbereiche miteinander zu verknüpfen	Höchste		4	5	5	3	4	5	0.1
	Durchschnitt	4	4	4.5	5	2.5	4	4.1	
	Niedrigste		4	4	5	2	4	2	
	<b>Gesamtdurchschnitt</b>	<b>4.25</b>	<b>3.75</b>	<b>4</b>	<b>4.62</b>	<b>3.38</b>	<b>3</b>	<b>3.88</b>	<b>-0.37</b>

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

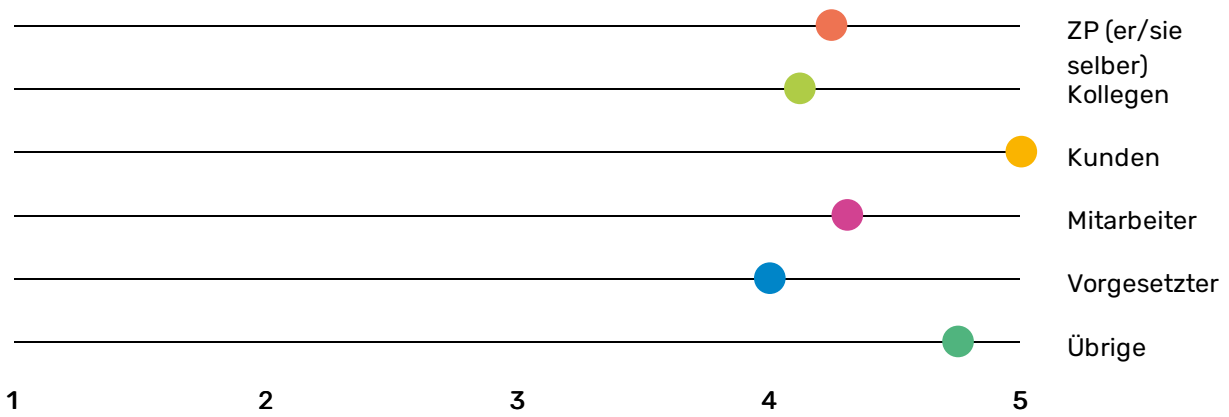
# Einfühlungsvermögen



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
<b>Einfühlungsvermögen</b>	Anzahl	1	1	4	2	2	1	10	
ist offen, interessiert und respektvoll gegenüber Meinungen, die von seiner/ihrer Meinung abweichen	Höchste		5	5	5	4	4	5	-0.7
	Durchschnitt	5	5	4.25	4.5	4	4	4.3	
	Niedrigste		5	4	4	4	4	4	
stellt zu den Ansichten und den emotionalen Anmerkungen des anderen weitere Fragen	Höchste		5	5	5	4	3	5	-0.8
	Durchschnitt	5	5	4.25	4.5	4	3	4.2	
	Niedrigste		5	4	4	4	3	3	
macht es anderen leicht, auch delikate Angelegenheiten zu besprechen	Höchste		4	5	5	5	4	5	-0.8
	Durchschnitt	5	4	4	4.5	4.5	4	4.2	
	Niedrigste		4	3	4	4	4	3	
Nimmt bei der Besprechung heikler Angelegenheiten Rücksicht auf die Gefühle und Beziehungen anderer	Höchste		5	4	5	4	4	5	-
	Durchschnitt	4	5	3.25	5	4	4	4	
	Niedrigste		5	2	5	4	4	2	
	<b>Gesamtdurchschnittspunkt</b>	<b>4.7</b>	<b>4.25</b>	<b>3.94</b>	<b>4.62</b>	<b>4.12</b>	<b>3.75</b>	<b>4.18</b>	<b>-0.57</b>

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

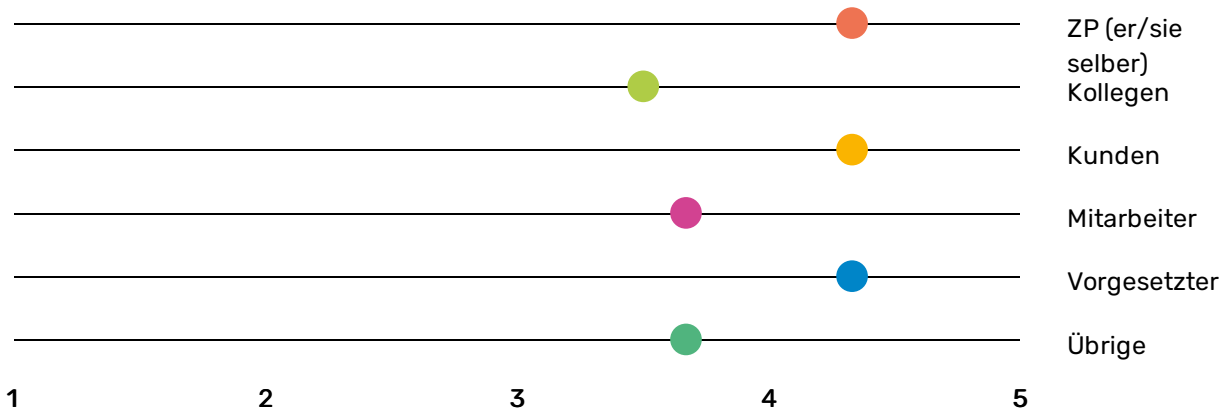
# Zuhören



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
<b>Zuhören</b>	Anzahl	1	1	4	2	2	1	10	
unterbricht den anderen nicht und läßt ihn/sie, seine/ihre Geschichte zu Ende erzählen	Höchste		4	5	5	5	5	5	0.6
	Durchschnitt	4	4	4.5	5	4.5	5	4.6	
	Niedrigste		4	4	5	4	5	4	
stellt solange Fragen, bis alles geklärt ist	Höchste		4	5	5	5	4	5	-0.8
	Durchschnitt	5	4	4	5	4	4	4.2	
	Niedrigste		4	3	5	3	4	3	
ist in der Lage `zwischen den Zeilen` zu lesen	Höchste		4	5	5	4	5	5	0.3
	Durchschnitt	4	4	4.25	5	3.5	5	4.3	
	Niedrigste		4	3	5	3	5	3	
passt sich dem Niveau, dem Hintergrund und der Erfahrung des Gesprächspartners an	Höchste		4	5	5	5	5	5	0.6
	Durchschnitt	4	4	4.5	5	4.5	5	4.6	
	Niedrigste		4	4	5	4	5	4	
	<b>Gesamtdurchschnittspunktzahl</b>			<b>4.31</b>	<b>5</b>	<b>4.12</b>	<b>4.75</b>	<b>4.43</b>	<b>0.18</b>

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

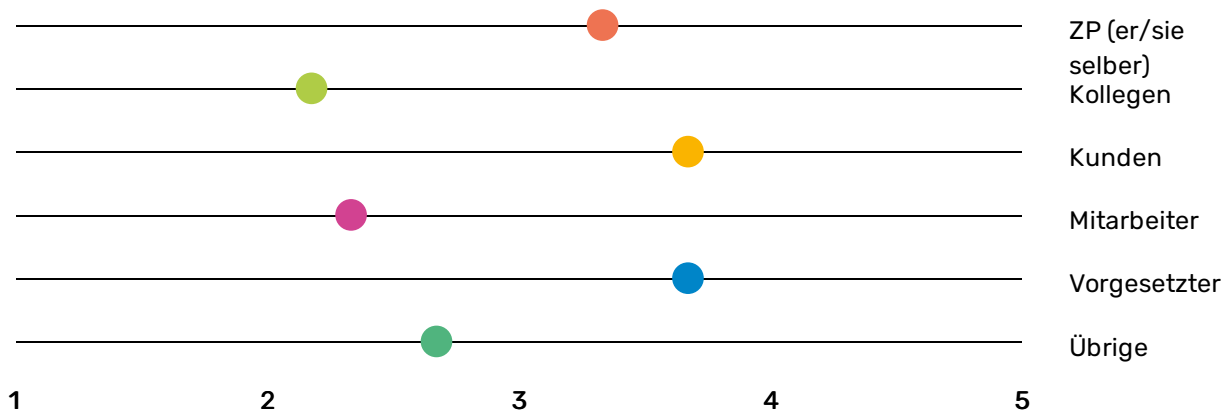
# Rhetorisches Geschick



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
<b>Rhetorisches Geschick</b>	Anzahl	1	1	4	2	2	1	10	
spricht gutes Deutsch	Höchste		5	4	5	4	4	5	0.2
	Durchschnitt	4	5	4	4.5	4	4	4.2	
	Niedrigste		5	4	4	4	4	4	
passt seine/ihre Sprache dem Niveau seiner/ihrer Mitarbeiter an	Höchste		4	4	4	3	4	4	-1.4
	Durchschnitt	5	4	3.5	4	3	4	3.6	
	Niedrigste		4	3	4	3	4	3	
gestaltet eine Erzählung lebendiger durch die Einbeziehung charakteristischer Merkmale seiner/ihrer Zuhörer	Höchste		4	4	5	4	3	5	-0.3
	Durchschnitt	4	4	3.5	4.5	3.5	3	3.7	
	Niedrigste		4	3	4	3	3	3	
	<b>Gesamtdurchschnittspunkt</b>		<b>4.33</b>	<b>3.67</b>	<b>4.33</b>	<b>3.5</b>	<b>3.67</b>	<b>3.83</b>	<b>-0.5</b>

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

## Verlaufskontrolle



		ZP	VG	MA	KU	KO	ÜB	Andere (gesamt)	GAP
<b>Verlaufskontrolle</b>	Anzahl	1	1	4	2	2	1	10	
prüft regelmäßig den Fortschritt der Tätigkeiten	Höchste		4	3	5	3	3	5	
	Durchschnitt	4	4	2.5	4.5	2.5	3	3.1	-0.9
	Niedrigste		4	2	4	2	3	2	
trifft mit Mitarbeitern Vereinbarungen, um Feedback über ihre Tätigkeiten zu erhalten	Höchste		4	3	5	2	3	5	
	Durchschnitt	3	4	2.25	4	2	3	2.8	-0.2
	Niedrigste		4	2	3	2	3	2	
überwacht den aktuellen Arbeitsfortschritt, ohne relevante Details aus den Augen zu verlieren	Höchste		3	3	3	3	2	3	
	Durchschnitt	3	3	2.25	2.5	2	2	2.3	-0.7
	Niedrigste		3	1	2	1	2	1	
	<b>Gesamtdurchschnitt</b>		<b>3.67</b>	<b>2.33</b>	<b>3.67</b>	<b>2.17</b>	<b>2.67</b>	<b>2.73</b>	<b>-0.6</b>

**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