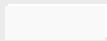


360°-Analyse

 Institut für Management-Innovation
Prof. Dr. Waldemar Pelz
Ein Steinbeis-Unternehmen

ERGEBNISBERICHT 



Bedeutung der Dimensionen

Jede der folgenden Dimensionen beinhaltet eine Auswahl von Kriterien. Diese wird kurz in ihrer Ausprägung beschrieben und dient als Erläuterung des Ergebnisprofils. Bei der Beschreibung der Dimensionen wurde aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit jeweils nur die männliche Form verwendet.

Vorbild (Identification)

Inwiefern erscheinen die persönlichen Ziele, Werte und Überzeugungen der Führungskraft authentisch? Wie gut nimmt diese Person ihre Vorbildfunktion wahr?

Ziele und Perspektiven (Inspiration)

Wie stark sind Leistungs- und Lernbereitschaft der Mitarbeiter ausgeprägt? Klare Ziele und Maßstäbe führen zu Erfolgserlebnissen, erfüllen die Mitarbeiter mit Stolz und inspirieren sie zu größeren Leistungen.

Lernfähigkeit und Unterstützung (Stimulation)

Verfügen die Mitarbeiter über die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Ressourcen, um ihre Aufgaben selbständig und kundenorientiert zu erledigen?

Kommunikation und Fairness (Consideration)

Basiert der Umgang miteinander auf fairen Spielregeln? Folgen die zwischenmenschlichen Beziehungen konstruktiven Werten wie Vertrauen, Offenheit und Transparenz?

Ergebnisorientierung (Enabling)

Ist den Mitarbeitern klar, was von ihnen erwartet wird und welche Konsequenzen es hat, wenn sie den Anforderungen nicht gerecht werden? Inwiefern besteht ein Klima der persönlichen Verantwortung (statt Rechtfertigungskultur)?

Unternehmerische Haltung (Innovation)

Ist das Denken und Handeln an Chancen, Risiken und deren wirtschaftlichen Konsequenzen ausgerichtet? Werden Veränderungs- und Verbesserungsinitiativen gefördert und umgesetzt?

Aufmerksamkeitssteuerung und Fokussierung

Konzentriert sich diese Person nachhaltig aufs Wesentliche, wenn es notwendig ist? Wie gut setzt Sie klare Prioritäten?

Emotions- und Stimmungsmanagement

Ist die Person in der Lage, sich selbst und andere in eine positive Gefühlslage zu versetzen, und kann sie eigenes und fremdes Verhalten treffend antizipieren?

Selbstvertrauen und Durchsetzungsstärke

Ist die Person aufgrund ihrer Erfahrungen von den eigenen Fähigkeiten und Erfolgen überzeugt, und kann sie Ziele konstruktiv und umsichtig durchsetzen?

Vorausschauende Planung und Problemlösung

Ist das Handeln grundsätzlich pro-aktiv (also nicht re-aktiv) und zukunftsorientiert? Ist die Person auf Risiken und Unvorhergesehenes gut vorbereitet?

Zielbezogene Selbstdisziplin

Verfügt die Person über ein ausgeprägtes Durchhaltevermögen bis Ergebnisse vorliegen? Erkennt sie den tieferen Sinn in ihrer Arbeit?

Ergebnis-Profil

Darstellung der Mittelwerte pro Dimension

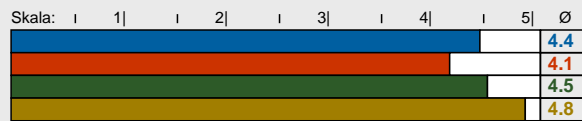
Legende:

- 1 = "Stimme überhaupt nicht zu"
- 2 = "stimme eher nicht zu"
- 3 = "stimme neutral"
- 4 = "stimme eher zu"
- 5 = "stimme voll und ganz zu"

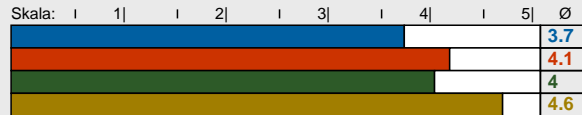
Werte: Mittelwert
+/- Standard-Abweichung
(Anzahl Antworten)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte(r)
- Kollege(in)
- Mitarbeiter / Partner / Kunden

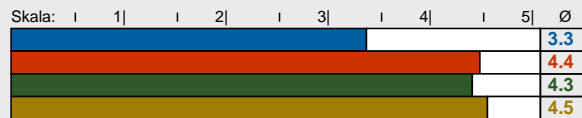
Vorbild (Identification)



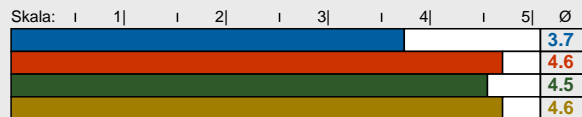
Ziele und Perspektiven (Inspiration)



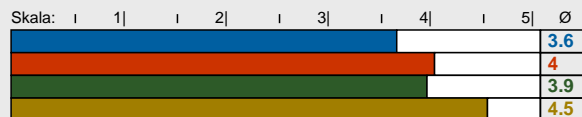
Lernfähigkeit und Unterstützung (Stimulation)



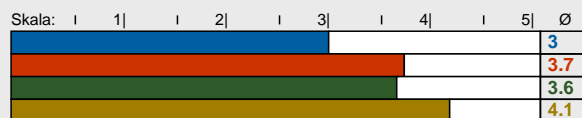
Kommunikation und Fairness (Consideration)



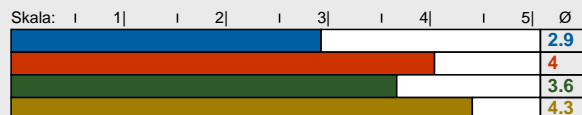
Ergebnisorientierung (Enabling)



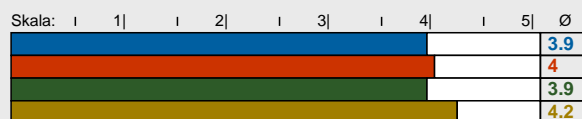
Unternehmerische Haltung (Innovation)



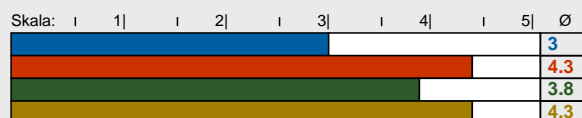
Aufmerksamkeitssteuerung und Fokussierung



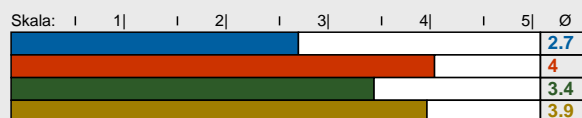
Emotions- und Stimmungsmanagement



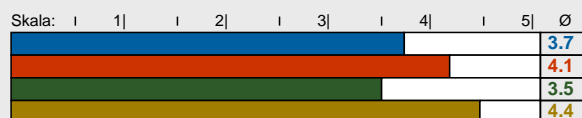
Selbstvertrauen und Durchsetzungsstärke



Vorausschauende Planung und Problemlösung



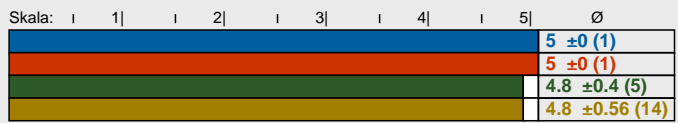
Zielbezogene Selbstdisziplin



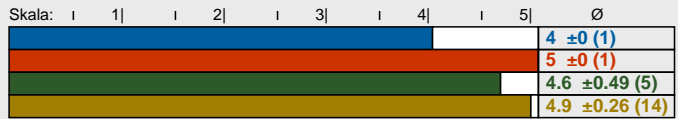
Stärken

Top 5 - die fünf am besten bewerteten Fragen*

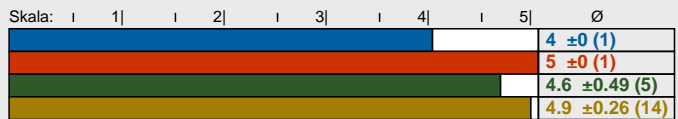
Verfügt über profunde Fachkenntnisse. (Vorbild (Identification))



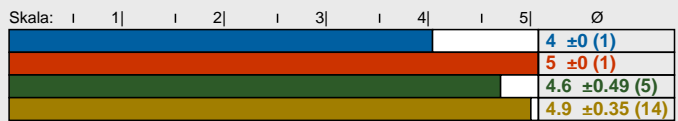
Man braucht keine Angst zu haben, Fehler zu machen. (Ziele und Perspektiven (Inspiration))



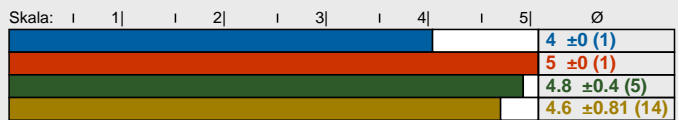
Er (oder sie) meint was er sagt. (Vorbild (Identification))



Fördert die Motivation aller Mitarbeiter. (Ziele und Perspektiven (Inspiration))



Ist bei wichtigen Entscheidungen an der Meinung Anderer interessiert. (Kommunikation und Fairness (Consideration))



Legende:

- 1 = "Stimme überhaupt nicht zu"
- 2 = "stimme eher nicht zu"
- 3 = "stimme neutral"
- 4 = "stimme eher zu"
- 5 = "stimme voll und ganz zu"

Werte: Mittelwert
±/- Standard-Abweichung
(Anzahl Antworten)

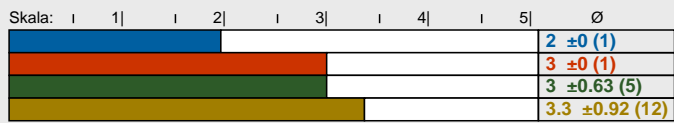
- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte(r)
- Kollege(in)
- Mitarbeiter / Partner / Kunden

* Hierfür wurde der Mittelwert der drei Ergebniswerte in den Feedback-Geber-Kategorien (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter) gebildet. Sofern die Einschätzung einer Kategorie fehlt, wird der Mittelwert aus den verbleibenden gebildet.

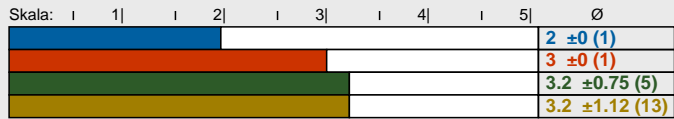
Schwächen

Bottom 5 - die fünf am schlechtesten bewerteten Fragen*

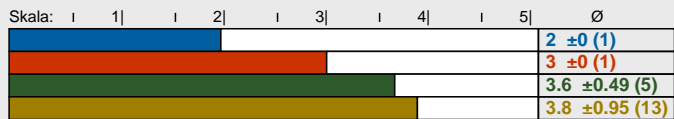
Diese Person sucht stets Herausforderungen und geht dafür Wagnisse ein. (Vorausschauende Planung und Problemlösung)



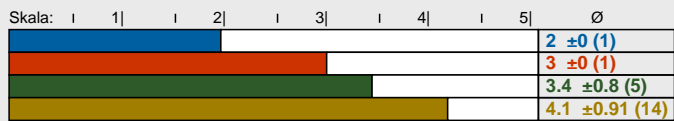
Bereitet sich systematisch auf unerwartete Ereignisse vor. (Vorausschauende Planung und Problemlösung)



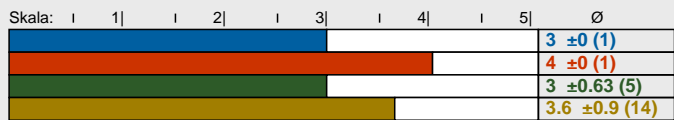
Nutzt neue Chancen und geht dabei auch Risiken ein. (Unternehmerische Haltung (Innovation))



Hat einen langfristigen Planungshorizont. (Unternehmerische Haltung (Innovation))



Trifft langfristige Vorkehrungen für die Zukunft. (Vorausschauende Planung und Problemlösung)



Legende:

- 1 = "Stimme überhaupt nicht zu"
- 2 = "stimme eher nicht zu"
- 3 = "stimme neutral"
- 4 = "stimme eher zu"
- 5 = "stimme voll und ganz zu"

Werte: Mittelwert
±/- Standard-Abweichung
(Anzahl Antworten)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte(r)
- Kollege(in)
- Mitarbeiter / Partner / Kunden

* Hierfür wurde der Mittelwert der drei Ergebniswerte in den Feedback-Geber-Kategorien (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter) gebildet. Sofern die Einschätzung einer Kategorie fehlt, wird der Mittelwert aus den verbleibenden gebildet.

Detailergebnisse

Dimension Vorbild (Identification)

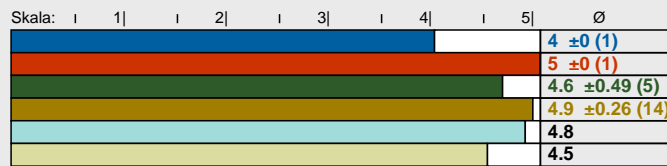
Legende:

- 1 = "Stimme überhaupt nicht zu"
- 2 = "stimme eher nicht zu"
- 3 = "stimme neutral"
- 4 = "stimme eher zu"
- 5 = "stimme voll und ganz zu"

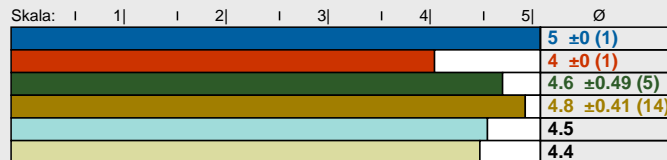
Werte: Mittelwert
 +/- Standard-Abweichung
 (Anzahl Antworten)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte(r)
- Kollege(in)
- Mitarbeiter / Partner / Kunden
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

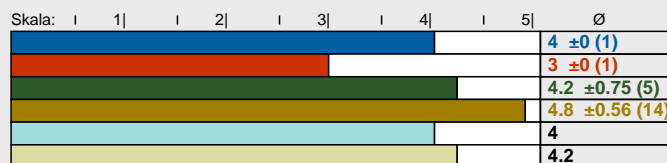
Er (oder sie) meint was er sagt.



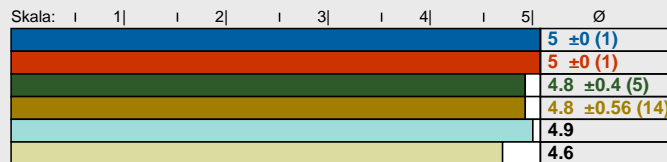
Er (oder sie) steht für klare Wertvorstellungen.



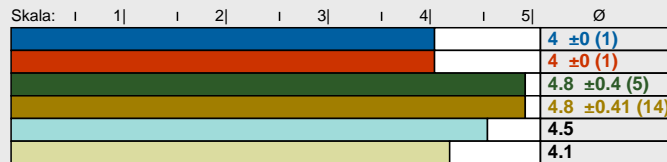
Setzt klare Ziele und Erwartungen.



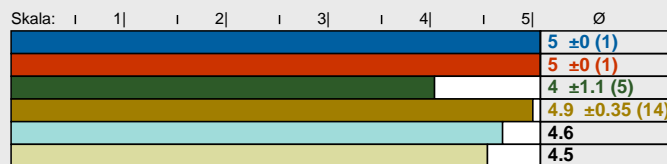
Verfügt über profunde Fachkenntnisse.



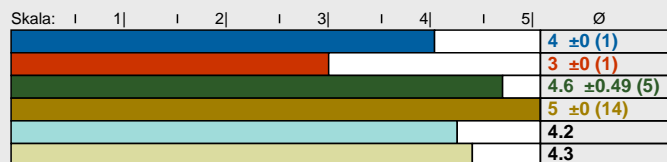
Ist offen für Kritik und neue Ideen.



Man kann sich auf ihn/sie verlassen.



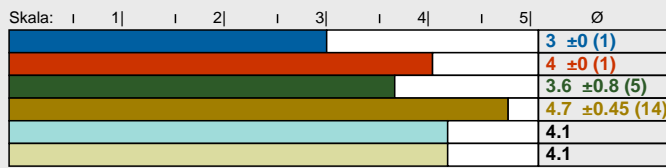
Verhält sich in einer Weise, die Respekt verdient.



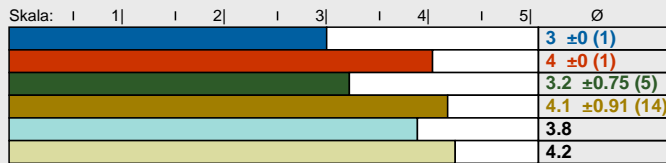
Detailergebnisse

Dimension Ziele und Perspektiven (Inspiration)

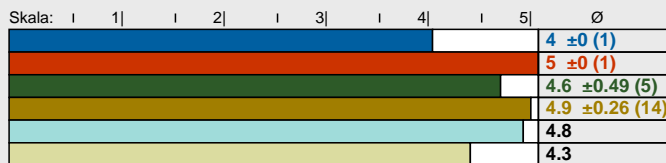
Setzt anspruchsvolle, aber realistische Ziele.



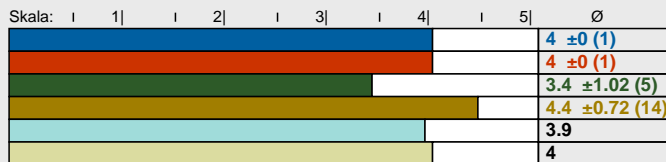
Fördert ständig Neuerungen und Veränderungen.



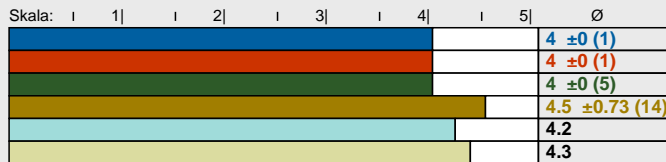
Man braucht keine Angst zu haben, Fehler zu machen.



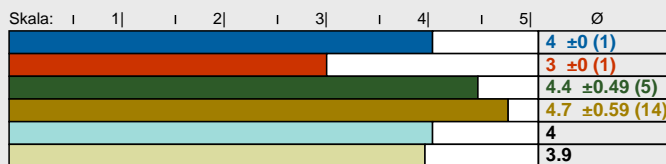
Sorgt dafür, dass „die rechte Hand weiß, was die linke tut“.



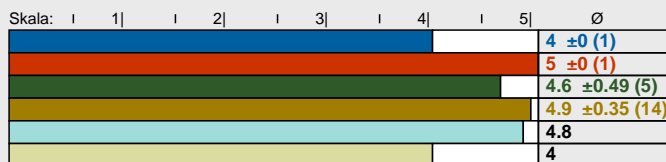
Die Arbeit hat einen erkennbaren, langfristigen Sinn.



Stärkt das Selbstvertrauen aller Mitarbeiter.



Fördert die Motivation aller Mitarbeiter.



Legende:

- 1 = "Stimme überhaupt nicht zu"
- 2 = "stimme eher nicht zu"
- 3 = "stimme neutral"
- 4 = "stimme eher zu"
- 5 = "stimme voll und ganz zu"

Werte: Mittelwert
+/- Standard-Abweichung
(Anzahl Antworten)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte(r)
- Kollege(in)
- Mitarbeiter / Partner / Kunden
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

Detailergebnisse

Dimension Aufmerksamkeitssteuerung und Fokussierung

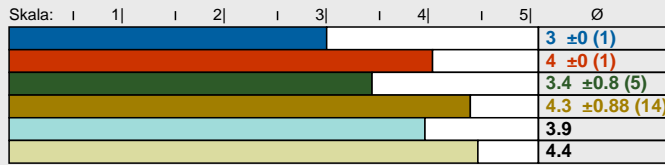
Legende:

- 1 = "Stimme überhaupt nicht zu"
- 2 = "stimme eher nicht zu"
- 3 = "stimme neutral"
- 4 = "stimme eher zu"
- 5 = "stimme voll und ganz zu"

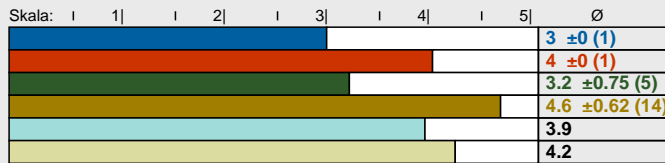
Werte: Mittelwert
+/- Standard-Abweichung
(Anzahl Antworten)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte(r)
- Kollege(in)
- Mitarbeiter / Partner / Kunden
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

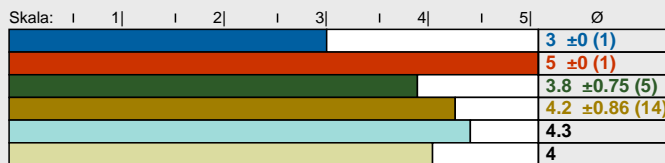
Diese Person konzentriert sich lange und konsequent auf ihre Ziele.



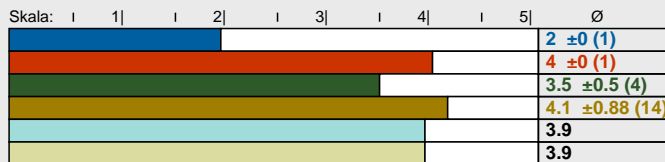
Setzt klare Prioritäten.



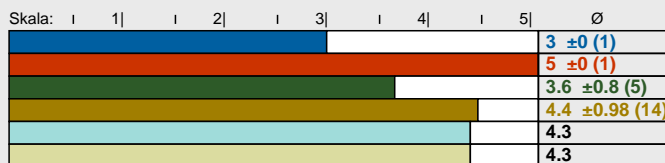
Ergreift konkrete Maßnahmen zur Steigerung ihrer persönlichen Energie.



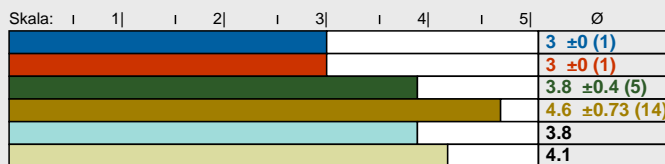
Praktiziert erfolgreich Strategien, um mit Ablenkungen umzugehen .



Kennt die wichtigsten Erfolgsfaktoren ihres Verantwortungsbereichs und beeinflusst diese konsequent.



Unterscheidet zuverlässig zwischen Wesentlichem und Unwesentlichem.



Weiß in jeder Situation, was er (oder sie) will.

