

Ergebnisbericht zum
360°-Feedback
Maximilian Muster
MUSTERMANN AG

Inhaltsverzeichnis

- » **Erläuterung des Verfahrens**
- » **Ergebnis Profil**
- » **Stärken / Schwächen**
- » **Die größten Abweichungen**
- » **Detailergebnisse**
- » **Nächste Schritte**

Erläuterung zu der Darstellung des Ergebnisberichtes

Die Grafiken auf den nächsten Seiten erläutern Ihr persönliches Ergebnis im 360°-Feedback 2007 für die Führungskräfte der MUSTERMANN AG.

Zunächst wird in einem Ergebnis-Profil eine Übersicht über alle Dimensionen dargestellt. Die verschiedenen Farben bedeuten die verschiedenen Feedbackgeber-Gruppen.
Danach werden Ihre Stärken und Schwächen (Entwicklungsfelder) aufgezeigt.
Im Anschluss sind die Kommentare der Feedbackgeber aufgelistet.

Bei den "Nächste Schritte" haben Sie die Möglichkeit für Ihre weitere Entwicklung Notizen zu machen.

In der graphischen Darstellung werden folgende Unterscheidungen getroffen:

	Selbst-Einschätzung
	Vorgesetzte
	Kollegen
	Mitarbeiter
Die Benchmark-Betrachtung wird bei den Einzel-Fragen vorgenommen	
	Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
	Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

Folgende Kennzahlen werden angezeigt:

- Ø Der Durchschnitt ist der Mittelwert aller Antworten zu einer Frage oder einer Dimension
- Ø Durchschnitt ± Standardabweichung (Anzahl der gegebenen Antworten)

Ergebnis-Profil

Darstellung der Mittelwerte pro Dimension

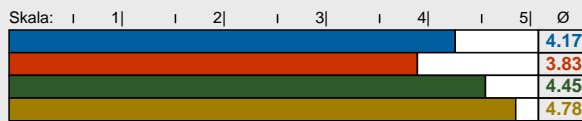
Legende:

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

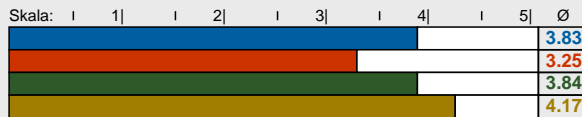
Werte: Mittelwert

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter

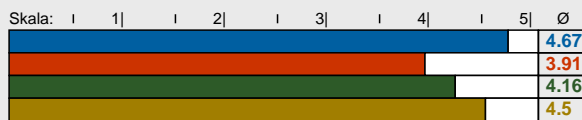
Durchschnittswerte in der Kategorie Ziele und Perspektiven



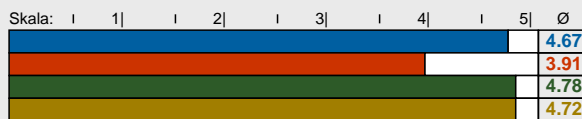
Durchschnittswerte in der Kategorie Vorbildfunktion



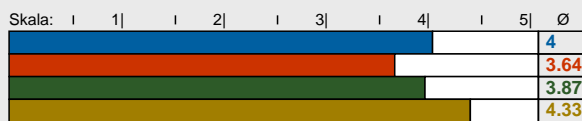
Durchschnittswerte in der Kategorie Kommunikation und Fairneß



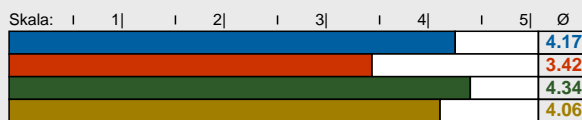
Durchschnittswerte in der Kategorie Unerstützung und Lernfähigkeit



Durchschnittswerte in der Kategorie Ergebnisorientierung



Durchschnittswerte in der Kategorie Unternehmerische Haltung



Stärken

Top 5 - die fünf am besten bewerteten Fragen
(Mittelwert aller Ihrer Feedback-Geber)

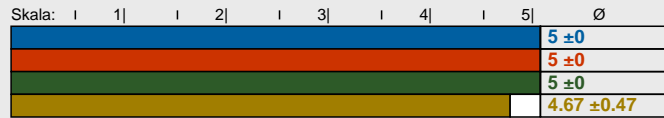
Legende:

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

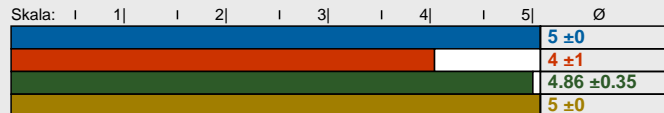
Werte: Mittelwert

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter

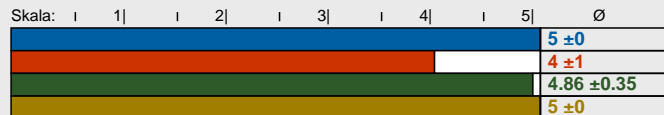
Ist bemüht, seine Mitarbeiter persönlich zu verstehen.
(Unerstützung und Lernfähigkeit)



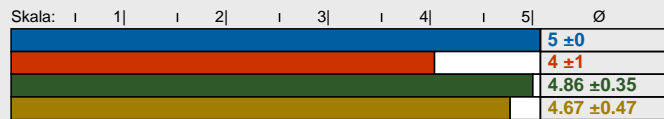
Sorgt für Fairness
(Unerstützung und Lernfähigkeit)



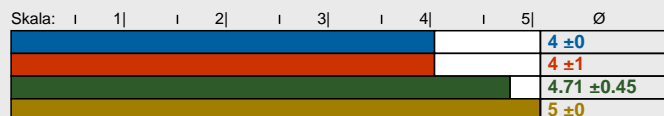
Er/Sie kann mit meiner Loyalität rechnen.
(Ziele und Perspektiven)



Geht sorgfältig mit vertraulichen Informationen um.
(Unerstützung und Lernfähigkeit)



Er/Sie meint, was er/sie sagt.
(Ziele und Perspektiven)



Schwächen

Bottom 5 - die fünf am schlechtesten bewerteten Fragen
(Mittelwert aller Ihrer Feedback-Geber)

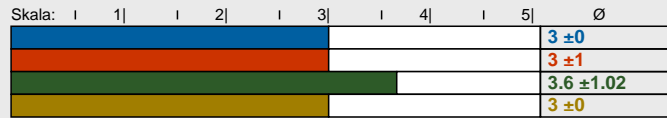
Legende:

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

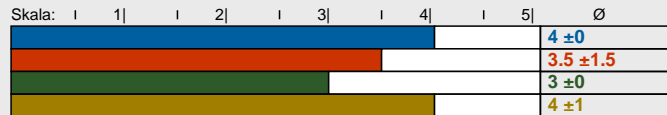
Werte: Mittelwert

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter

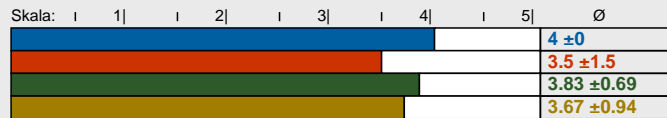
Setzt hohe Leistungsmaßstäbe. (Vorbildfunktion)



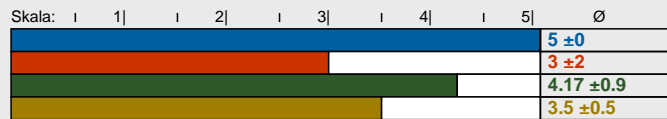
Macht klar, wie jeder zum Geschäftserfolg - Rendite, Liquidität und Produktivität - beitragen kann. (Ergebnisorientierung)



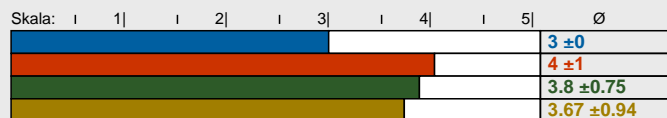
Setzt anspruchsvolle, aber realistische Ziele. (Vorbildfunktion)



Hat einen langfristigen Planungshorizont. (Unternehmerische Haltung)



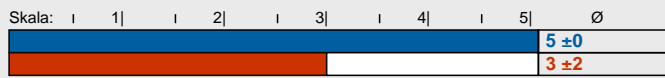
Macht regelmäßige Fortschritts- und Erfolgskontrollen. (Unternehmerische Haltung)



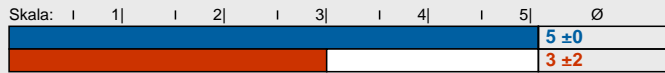
Die größten Abweichungen

Die größte Differenz zu Ihren Vorgesetzten

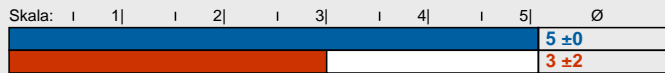
Fördert die Motivation aller Mitarbeiter.
(Vorbildfunktion)



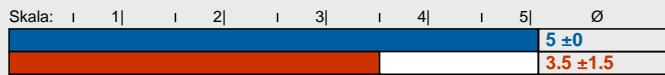
Respektiert andere unabhängig von Ihrer Stellung.
(Unerstützung und Lernfähigkeit)



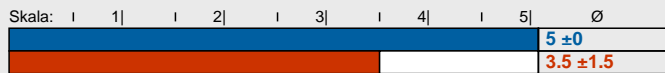
Hat einen langfristigen Planungshorizont.
(Unternehmerische Haltung)



Bei ihm/ihr weiß man, woran man ist.
(Ziele und Perspektiven)



Alle fühlen sich eingebunden und beteiligt.
(Kommunikation und Fairneß)



Legende:

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

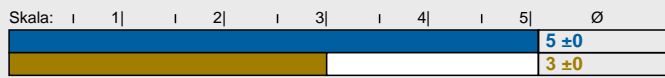
Werte: Mittelwert

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter

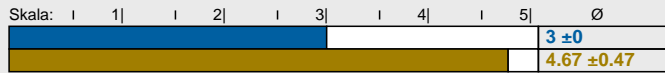
Die größten Abweichungen

Die größte Differenz zu Ihren Mitarbeitern

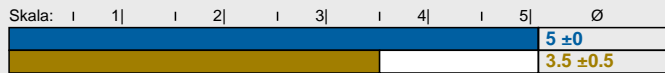
**Unterbindet wirksam
politisches Verhalten und
Gerüchte.
(Kommunikation und
Fairneß)**



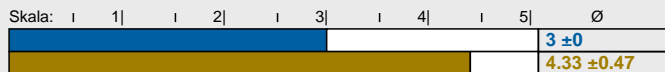
**Verfügt über profunde
Fachkenntnisse.
(Ziele und Perspektiven)**



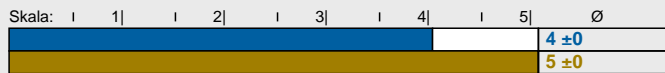
**Hat einen langfristigen
Planungshorizont.
(Unternehmerische Haltung)**



**Sorgt dafür, dass die rechte
Hand weiß, was die linke tut.
(Vorbildfunktion)**



**Er/Sie meint, was er/sie
sagt.
(Ziele und Perspektiven)**



Legende:

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

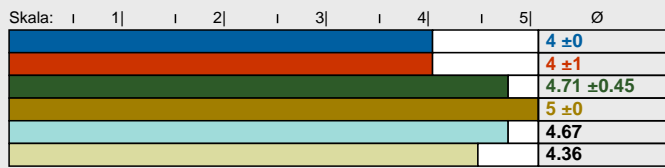
Werte: Mittelwert

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter

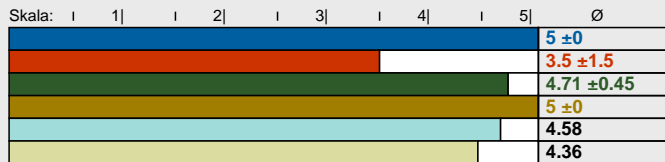
Detailergebnisse

Kategorie Ziele und Perspektiven

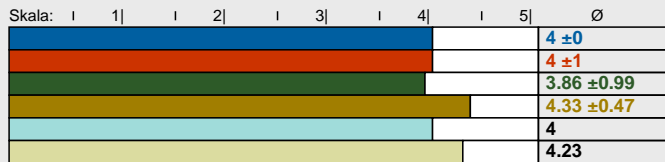
Er/Sie meint, was er/sie sagt.



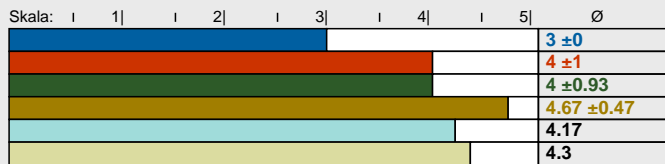
Bei ihm/ihr weiß man, woran man ist.



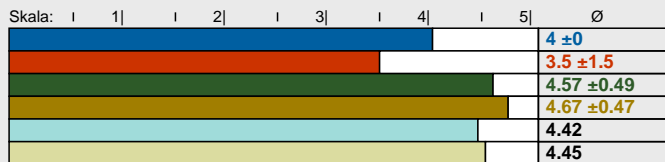
Hat klare Ziele und lebt seine Werte.



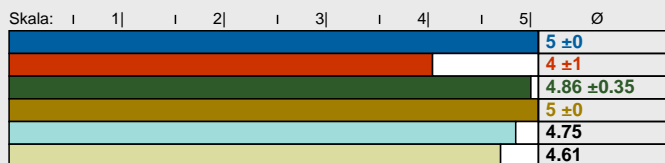
Verfügt über profunde Fachkenntnisse.



Man kann sich auf ihn/sie verlassen.



Er/Sie kann mit meiner Loyalität rechnen.



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)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

Detailergebnisse

Kategorie Vorbildfunktion

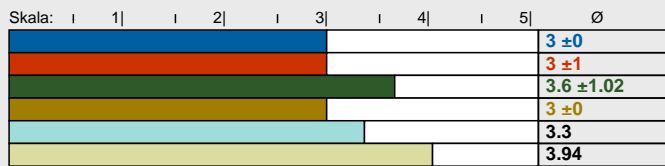
Legende:

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

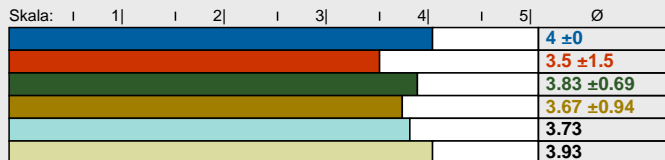
Werte: Mittelwert
(+/- Standard-Abweichung)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

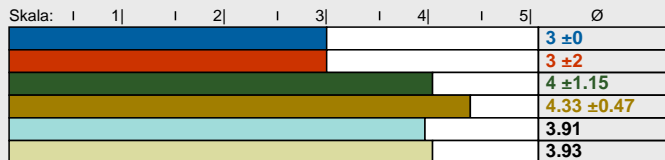
Setzt hohe Leistungsmaßstäbe.



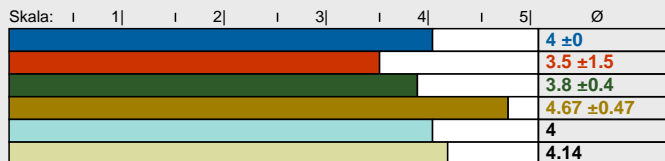
Setzt anspruchsvolle, aber realistische Ziele.



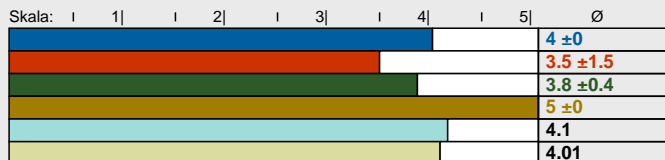
Sorgt dafür, dass die rechte Hand weiß, was die linke tut.



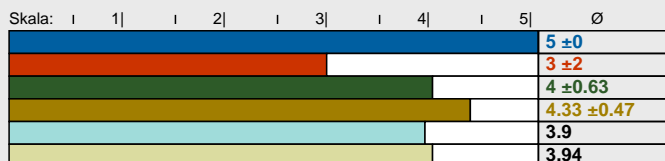
Die Arbeit hat einen erkennbaren, langfristigen Sinn.



Stärkt das Selbstvertrauen in die Erreichbarkeit von Zielen.



Fördert die Motivation aller Mitarbeiter.



Detailergebnisse

Kategorie Kommunikation und Fairneß

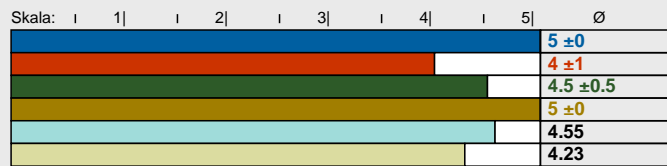
Legende:

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

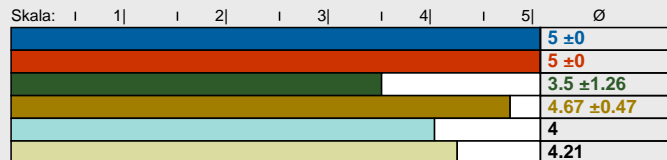
Werte: Mittelwert
(+/- Standard-Abweichung)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

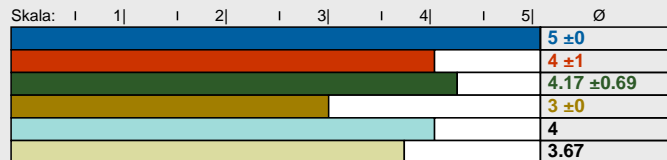
Kritisiert Fehler, ohne dass der Betroffene sein Gesicht verliert.



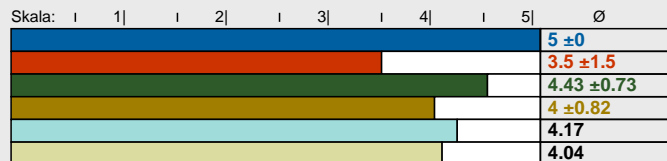
Steht hinter seinen Leuten, auch wenn sie Fehler machen.



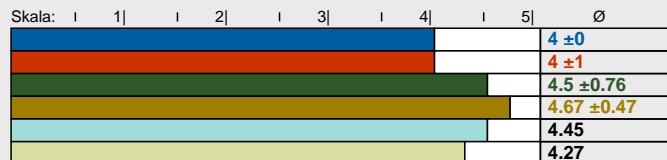
Unterbindet wirksam politisches Verhalten und Gerüchte.



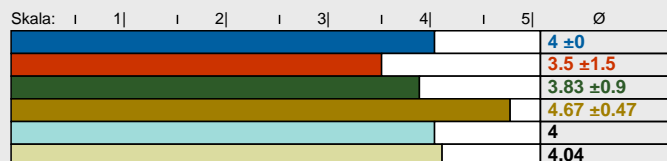
Alle fühlen sich eingebunden und beteiligt.



Alle fühlen sich anerkannt und respektiert.



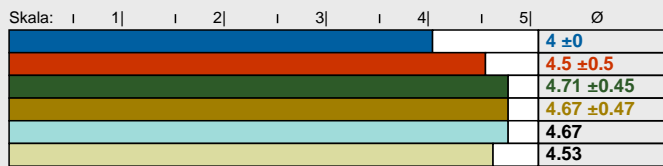
Fördert Fähigkeiten und Talente



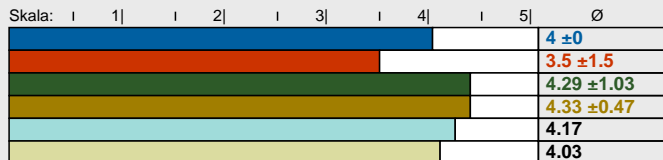
Detailergebnisse

Kategorie Unerstützung und Lernfähigkeit

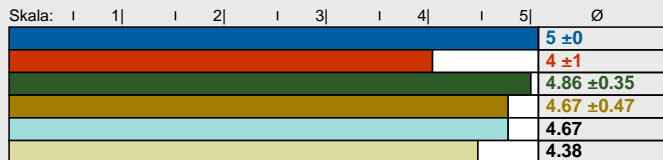
Ist bei wichtigen Entscheidungen an der Meinung anderer interessiert.



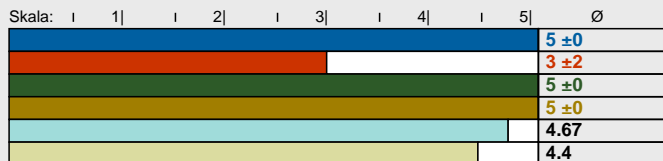
Sorgt für ausreichende Informationen über wichtige geschäftliche Entscheidungen.



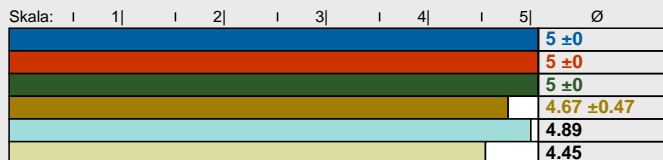
Geht sorgfältig mit vertraulichen Informationen um.



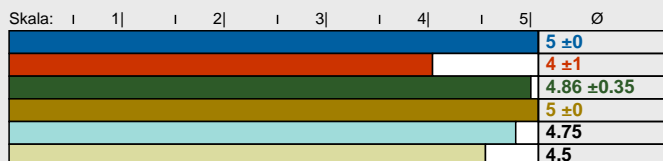
Respektiert andere unabhängig von Ihrer Stellung.



Ist bemüht, seine Mitarbeiter persönlich zu verstehen.



Sorgt für Fairness



Legende:

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

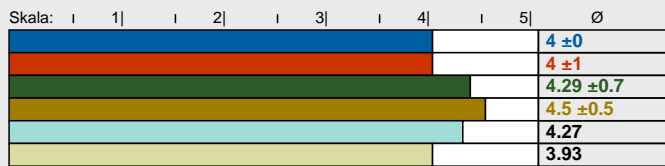
Werte: Mittelwert (+/- Standard-Abweichung)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

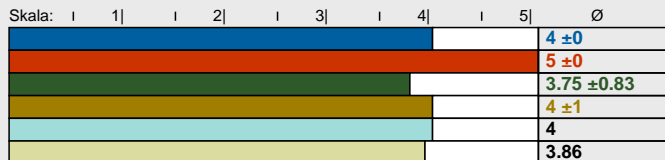
Detailergebnisse

Kategorie Ergebnisorientierung

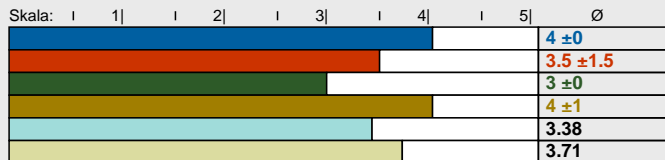
Sorgt für eine klare Zuordnung der Verantwortung.



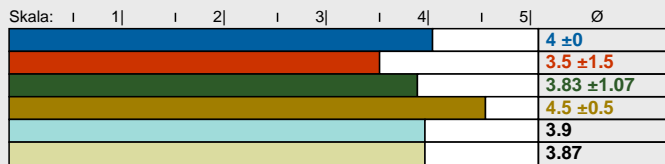
Sorgt für die Weiterbildung der Mitarbeiter in geschäftlichen Fragen.



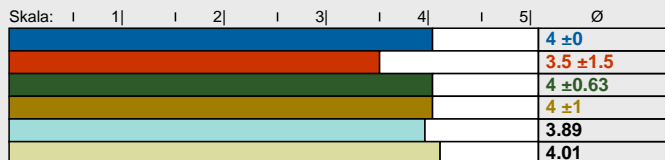
Macht klar, wie jeder zum Geschäftserfolg - Rendite, Liquidität und Produktivität - beitragen kann.



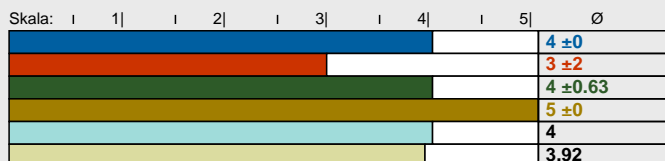
Informiert über das geschäftliche Umfeld und Trends.



Stellt sicher, dass Anforderungen der Kunden selbständig erfüllt werden können.



Hilft bei der persönlichen Weiterentwicklung.



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)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

Detailergebnisse

Kategorie Unternehmerische Haltung

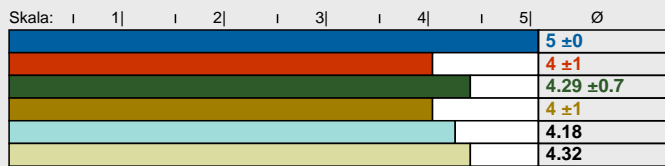
Legende:

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

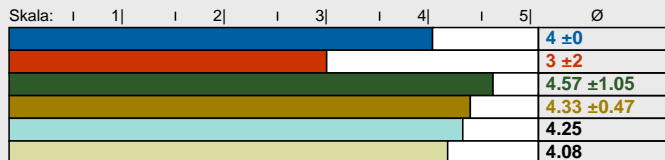
Werte: Mittelwert
(+/- Standard-Abweichung)

- Selbst-Einschätzung
- Vorgesetzte
- Kollegen
- Mitarbeiter
- Mittelwert aller Feedbackgeber von Ihnen
- Mittelwert aller Feedbackgeber des Unternehmens

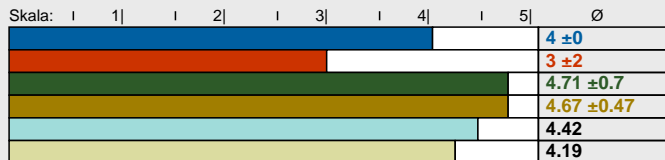
Fördert Neuerungen und Veränderungen.



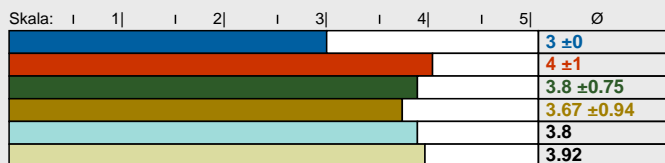
Wägt Chancen und Risiken sorgfältig gegeneinander ab.



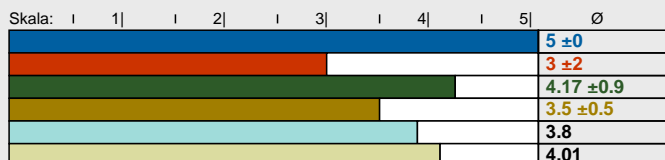
Fördert Geschäftstüchtigkeit (Kosten/Nutzen).



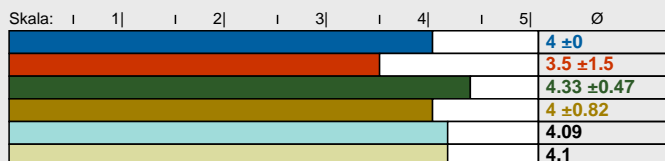
Macht regelmäßige Fortschritts- und Erfolgskontrollen.



Hat einen langfristigen Planungshorizont.



Fördert das Verantwortungsbewußtsein.



Allgemeine Kommentare und Anmerkungen

Kategorie Unternehmerische Haltung

"Langfristige Planung wegen stark operativer Tätigkeit nicht notwendig. Maximaler Planungshorizont ist 1 bis 1,5 Jahre."

360° Analyse-Ergebnis für Maximilian Muster

Nächste Schritte

Mögliche Entwicklungsmaßnahmen auf Grundlage des 360°-Feedbacks

Ziele	Maßnahmen