ABC AG - 360° Führungsfeedback

23.07.2021

Zusammenfassender Kurzbericht für:

Peter Muster

© ValueQuest GmbH, 2021

Willkommen: Einführung

Sie halten Ihren persönlichen Report des 'ABC AG - 360° Führungsfeedback' in Händen. Dieser Bericht wurde nur an Sie persönlich ausgehändigt. Der Bericht wurde so gestaltet, dass Sie rasch einen Überblick über die Ergebnisse gewinnen und für sich persönliche Massnahmen ableiten können. Das Selbststudium des Berichtes ist ein zentraler Schritt im gesamten Feedback-Prozess.

Übersicht über den gesamten Feedback-Prozess

1. Auswahl der Feedback-Gebenden
2. Online-Feedback mittels Fragebogen durch Ihre Feedback-Gebenden
3. Anonymisierte Analyse der Ergebnisse durch ValueQuest
4. Studium der Ergebnisse und Ableiten Ihrer persönlichen Schlussfolgerungen
5. Besprechen der Ergebnisse und Massnahmen mit Ihrem Vorgesetzten, HR oder einem Coach

Wir haben die Meinungen Ihrer Feedback-Gebenden sorgfältig analysiert und ausgewertet. Dieser Bericht bietet Ihnen die Chance, mehr über sich selbst zu erfahren. Denken Sie bitte daran, dass ein 360° Feedback keine absolute Beurteilung Ihrer Persönlichkeit ist, sondern Einschätzungen zum Ausdruck bringt, wie Ihr Verhalten auf Ihr Umfeld wirkt. Der Bericht zeigt Ihnen auf, wo Sie mit gezielten Massnahmen Ihre Kompetenzen stärken können.

Ansprechpartner

ValueQuest GmbH
Heidi Blanken

blanken@valuequest.ch

ABC AG
Sabine Sommer
Learning & Development
sabine_sommer@abcxcom

Kapitel und Inhalt des Berichts

1	Modell und Methodik	Lernen Sie, wie sich das Verhalten aus Dimensionen, Kompetenzen und Verhaltensweisen abbildet. Verstehen Sie, wie die Antworten Ihrer Feedback-Gebenden analysiert und dargestellt werden.
2	Übersicht und Bewertung der Kompetenzen	Sehen Sie, wie Ihre Kompetenzen wahrgenommen werden. Wo haben Sie besondere Stärken, wo Verbesserungspotenziale?
3	Wie verschiedene Gruppen mich sehen	Vergleichen Sie, wie verschiedene Gruppen von Feedback-Gebenden Sie wahrnehmen. Vergleichen Sie Eigen- und Fremdbild und erkennen Sie Stärken und allfällige "blinde Flecken".
4	Meine Kompetenzen & Verhaltensweisen im Detail	Eine detaillierte Darstellung für jede Kompetenz und die dazugehörigen Verhaltensweisen. Die empfohlenen Massnahmen (basierend auf AI) helfen, sich auf Stärken und Verbesserungspotenziale zu konzentrieren.
5	Entwicklungsplan & Kommunikation	Erstellen Sie einen persönlichen Plan, wo Sie sich weiter entwickeln möchten und wie Sie die Ergebnisse kommunizieren möchten.

Tipp: Am Schluss dieses Berichtes finden Sie die exakten Fragetexte, wie sie im Fragebogen eingeblendet waren.

Für das ABC AG - 360° Führungsfeedback verwendetes Kompetenzmodell

Leadership	Entwicklung & Innovation	Organisation & Planung	Resultate	Umsetzung	Kooperation
Profil & Integrität zeigen	Andere unterstützen & fördern	Arbeit planen und organisieren	Mit Zielen führen	Entscheidungen fällen	Zusammenarbeit fördern
Strategische Impulse setzen	Ideen entwickeln & umsetzen	Zweckmässig informieren	Leistungen kontrollieren und anerkennen	Herausforderungen anpacken	Wirkungsvoll kommunizieren
Verantwortung übernehmen	Veränderungen aktiv angehen	Wirkungsvoll arbeiten	Nach Excellence streben	Betroffene involvieren	Auf andere eingehen
Motiviert führen				Krisen & Konflikte meistern	

Punkte

Gesamturteil		
Z1: Ich arbeite gerne mit Peter Muster zusammen	Z2: Ich habe volles Vertrauen in Peter Muster	Z3: Peter Muster ist richtige Person für Aufgabe

Basisinformationen / Methodik

Befragungsmethodik	Befragte	Befragung ausgewählter Feedback-Gebenden
	Zeitrahmen	01. Juli - 29. Juli 2021
	Form	Online-Befragung
	Konzeption & Analyse	ValueQuest GmbH
	In diesem Bericht ausgewiesen (Bezeichnung und Anzahl Antwortende)*	Alle Fremd-Bewertungen… 20
		…Team 7
		…Peers 8
		…Kunden (intern / extern) 4
		…Teamcoach 1
		Eigenbild 1
	Bewertungsskala	13 Minuten

In diesem Bericht verwendete Kurzbezeichnungen	
∅	Alle Fremd-Bewertungen
MA	Team
Pe	Peers
Ku	Kunden (intern / extern)
Vg	Teamcoach
Ei	Eigenbild

Kapitel und Inhalt des Berichts

1	Modell und Methodik	Lernen Sie, wie sich das Verhalten aus Dimensionen, Kompetenzen und Verhaltensweisen abbildet. Verstehen Sie, wie die Antworten Ihrer Feedback-Gebenden analysiert und dargestellt werden.
2	Übersicht und Bewertung der Kompetenzen	Sehen Sie, wie Ihre Kompetenzen wahrgenommen werden. Wo haben Sie besondere Stärken, wo Verbesserungspotenziale?
3	Wie verschiedene Gruppen mich sehen	Vergleichen Sie, wie verschiedene Gruppen von Feedback-Gebenden Sie wahrnehmen. Vergleichen Sie Eigen- und Fremdbild und erkennen Sie Stärken und allfällige "blinde Flecken".
4	Meine Kompetenzen & Verhaltensweisen im Detail	Eine detaillierte Darstellung für jede Kompetenz und die dazugehörigen Verhaltensweisen. Die empfohlenen Massnahmen (basierend auf AI) helfen, sich auf Stärken und Verbesserungspotenziale zu konzentrieren.
5	Entwicklungsplan & Kommunikation	Erstellen Sie einen persönlichen Plan, wo Sie sich weiter entwickeln möchten und wie Sie die Ergebnisse kommunizieren möchten.

Management Summary: Führungsdimensionen &Kompetenzen

Leadership	Entwicklung & Innovation	Organisation & Planung	Resultate	Umsetzung	Kooperation
61	82	71	79	78	89
Profil & Integrität zeigen	Andere unterstützen & fördern	Arbeit planen und organisieren	Mit Zielen führen	Entscheidungen fällen	Zusammenarbeit fördern
59 ○	81	57 ○	76	68	91 ✪
Strategische Impulse setzen	Ideen entwickeln & umsetzen	Zweckmässig informieren	Leistungen kontrollieren und anerkennen	Herausforderungen anpacken	Wirkungsvoll kommunizieren
59 ○	86 ✪	75	76	84	85 ✪
Verantwortung übernehmen	Veränderungen aktiv angehen	Wirkungsvoll arbeiten	Nach Excellence streben	Betroffene involvieren	Auf andere eingehen
63 ○	79	80	85	75	90 ✪
Motiviert führen				Krisen & Konflikte meistern	
65				83	

Punkte

Gesamturteil					86
Z1: Ich arbeite gerne mit Peter Muster zusammen	91	Z2: Ich habe volles Vertrauen in Peter Muster	84	Z3: Peter Muster ist richtige Person für Aufgabe	84

✪ Am höchsten bewertete Kompetenzen ○ Am niedrigsten bewertete Kompetenzen

Kommentare der Feedback-Geber

X1: Was macht Peter Muster besonders gut und sollte er / sie in Zukunft unbedingt weiter tun? Nennen Sie bitte 3 konkrete Punkte

Ei	Open Comment
Ku	Open Comment
Ku	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment

Kommentare der Feedback-Geber

X2: Was könnte Peter Muster in Zukunft noch besser machen, was sollte er / sie ändern? Nennen Sie bitte 3 konkrete Punkte

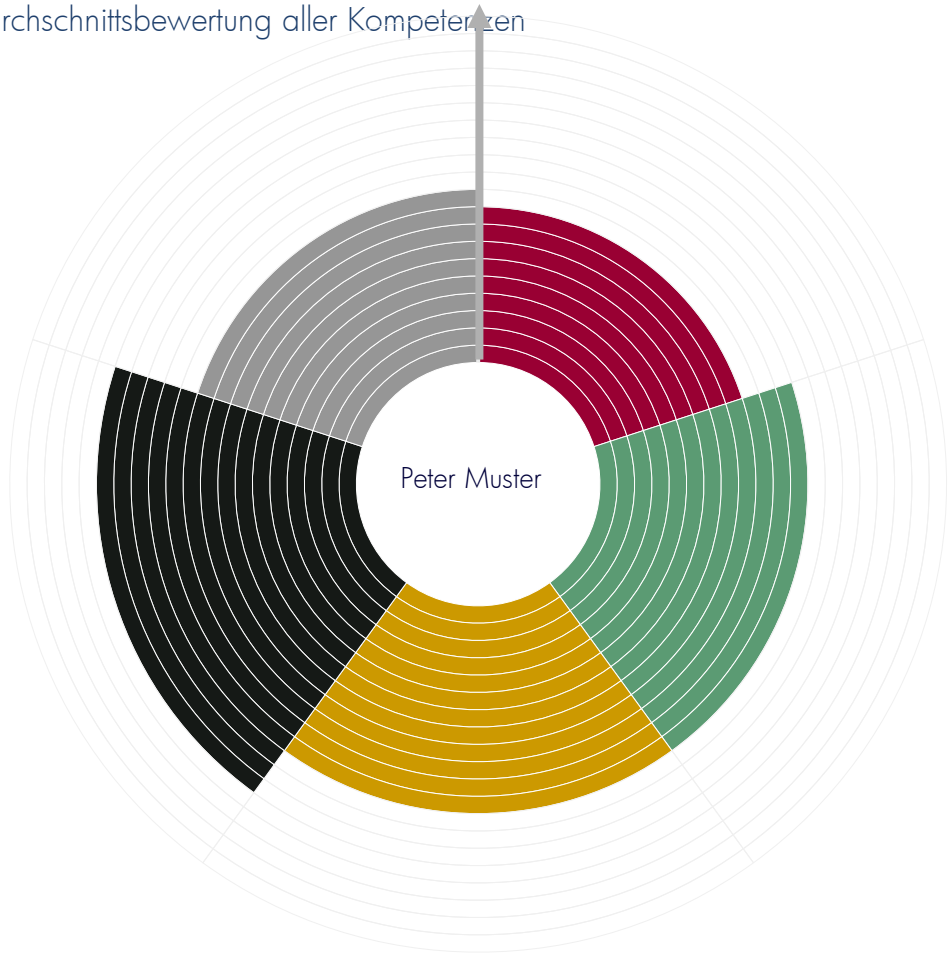
Vg	Open Comment
Ei	Open Comment
Ku	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
MA	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment
Pe	Open Comment

Kapitel und Inhalt des Berichts

1	Modell und Methodik	Lernen Sie, wie sich das Verhalten aus Dimensionen, Kompetenzen und Verhaltensweisen abbildet. Verstehen Sie, wie die Antworten Ihrer Feedback-Gebenden analysiert und dargestellt werden.
2	Übersicht und Bewertung der Kompetenzen	Sehen Sie, wie Ihre Kompetenzen wahrgenommen werden. Wo haben Sie besondere Stärken, wo Verbesserungspotenziale?
3	Wie verschiedene Gruppen mich sehen	Vergleichen Sie, wie verschiedene Gruppen von Feedback-Gebenden Sie wahrnehmen. Vergleichen Sie Eigen- und Fremdbild und erkennen Sie Stärken und allfällige "blinde Flecken".
4	Meine Kompetenzen & Verhaltensweisen im Detail	Eine detaillierte Darstellung für jede Kompetenz und die dazugehörigen Verhaltensweisen. Die empfohlenen Massnahmen (basierend auf AI) helfen, sich auf Stärken und Verbesserungspotenziale zu konzentrieren.
5	Entwicklungsplan & Kommunikation	Erstellen Sie einen persönlichen Plan, wo Sie sich weiter entwickeln möchten und wie Sie die Ergebnisse kommunizieren möchten.

Bewertung der Kompetenzen durch die verschiedenen Feedback-Gruppen

Durchschnittsbewertung aller Kompetenzen



Bewertung durch

- Team (70)
- Peers (79)
- Kunden (intern / extern) (79)
- Teamcoach (85)
- Eigenbild (74)

Wie interpretieren Sie die verschiedenen Beurteilungen durch die verschiedenen Gruppen von Feedback-Gebenden?

Bewertung der Kompetenzen durch die verschiedenen Feedback-Gruppen

Kompetenzen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach
Profil & Integrität zeigen	○	○	○	○
Strategische Impulse setzen	○	○	○	
Verantwortung übernehmen		○	○	○
Motiviert führen		○		
Andere unterstützen & fördern				
Ideen entwickeln & umsetzen	✪			
Veränderungen aktiv angehen				
Arbeit planen und organisieren	○		○	○
Zweckmässig informieren	○			
Wirkungsvoll arbeiten			✪	
Mit Zielen führen				
Leistungen kontrollieren und anerkennen				
Nach Excellence streben		✪	✪	
Entscheidungen fällen				○
Herausforderungen anpacken		✪		
Betroffene involvieren				
Krisen & Konflikte meistern				✪
Zusammenarbeit fördern	✪	✪	✪	✪
Wirkungsvoll kommunizieren	✪			✪
Auf andere eingehen	✪	✪	✪	✪

Punkte

○ Tiefstbewertete Kompetenzen pro Gruppe ✪ Höchstbewertete Kompetenzen pro Gruppe

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

Eigenbild

hoch

niedrig

Selbstüberschätzung → Klarheit schaffen

- Entscheidungen fällen
- Profil & Integrität zeigen

Bestätigte Stärke→ Darauf aufbauen

- Zusammenarbeit fördern
- Auf andere eingehen
- Ideen entwickeln & umsetzen
- Wirkungsvoll kommunizieren
- Herausforderungen anpacken
- Andere unterstützen & fördern
- Wirkungsvoll arbeiten

- Leistungen kontrollieren und anerkennen
- Mit Zielen führen
- Betroffene involvieren
- Zweckmässig informieren
- Motiviert führen
- Verantwortung übernehmen
- Strategische Impulse setzen
- Arbeit planen und organisieren

Entwicklungsfeld→ Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

- Nach Excellence streben
- Krisen & Konflikte meistern
- Veränderungen aktiv angehen

Blinder Fleck→ Herausfinden, wie nutzen

niedrig — Alle Fremd-Bewertungen — hoch

Kapitel und Inhalt des Berichts

1	Modell und Methodik	Lernen Sie, wie sich das Verhalten aus Dimensionen, Kompetenzen und Verhaltensweisen abbildet. Verstehen Sie, wie die Antworten Ihrer Feedback-Gebenden analysiert und dargestellt werden.
2	Übersicht und Bewertung der Kompetenzen	Sehen Sie, wie Ihre Kompetenzen wahrgenommen werden. Wo haben Sie besondere Stärken, wo Verbesserungspotenziale?
3	Wie verschiedene Gruppen mich sehen	Vergleichen Sie, wie verschiedene Gruppen von Feedback-Gebenden Sie wahrnehmen. Vergleichen Sie Eigen- und Fremdbild und erkennen Sie Stärken und allfällige "blinde Flecken".
4	Meine Kompetenzen & Verhaltensweisen im Detail	Eine detaillierte Darstellung für jede Kompetenz und die dazugehörigen Verhaltensweisen. Die empfohlenen Massnahmen (basierend auf AI) helfen, sich auf Stärken und Verbesserungspotenziale zu konzentrieren.
5	Entwicklungsplan & Kommunikation	Erstellen Sie einen persönlichen Plan, wo Sie sich weiter entwickeln möchten und wie Sie die Ergebnisse kommunizieren möchten.

Kompetenz-Übersicht: «Profil & Integrität zeigen»

Profil & Integrität zeigen

→ Verbessern

Rangierung

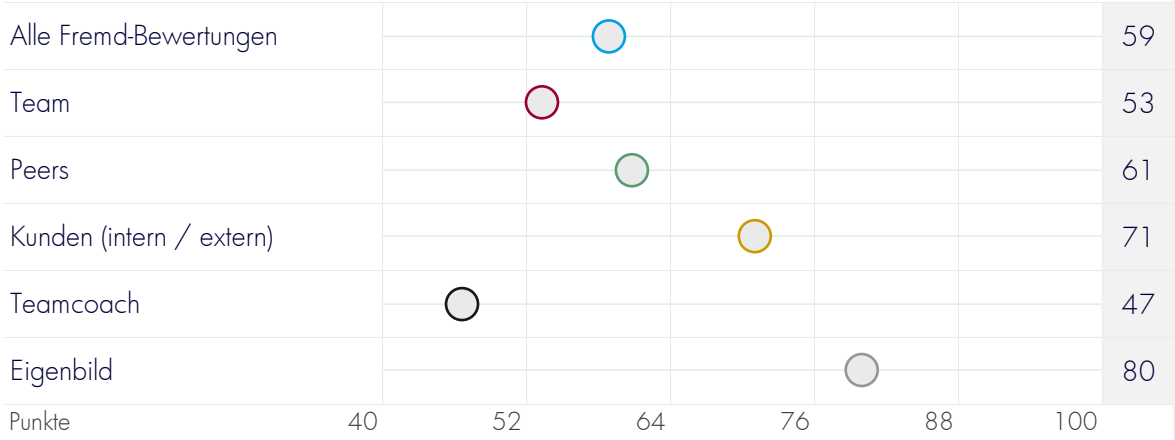
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	**19**	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

●	Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Selbstüberschätzung → Klarheit schaffen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Profil & Integrität zeigen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
A1: lebt selbst vor, was von anderen erwartet	⊖	⊖	⊖	⊖		⊖
A2: Verhaltensweise 02	⊖	⊖		⊖	⊖	⊕
A3: Verhaltensweise 03	⊖	⊖	⊖		⊖	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Strategische Impulse setzen»

Strategische Impulse setzen → Verbessern

Rangierung

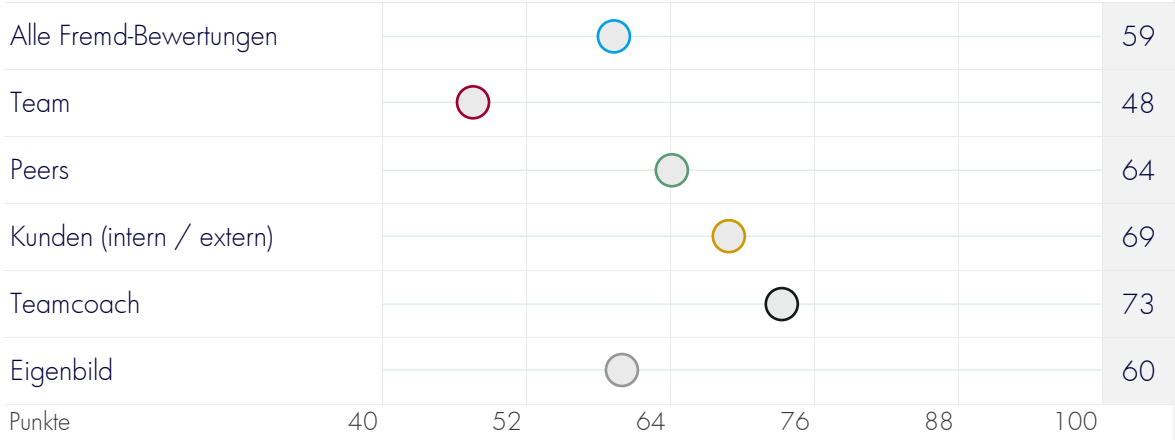
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Strategische Impulse setzen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
A4: ist Visionär, sieht das grosse Gesamtbild	⊖	⊖	⊖			⊖
A5: Verhaltensweise 05	⊖	⊖	⊖	⊖		
A6: Verhaltensweise 06	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Verantwortung übernehmen»

Verantwortung übernehmen → Verbessern

Rangierung

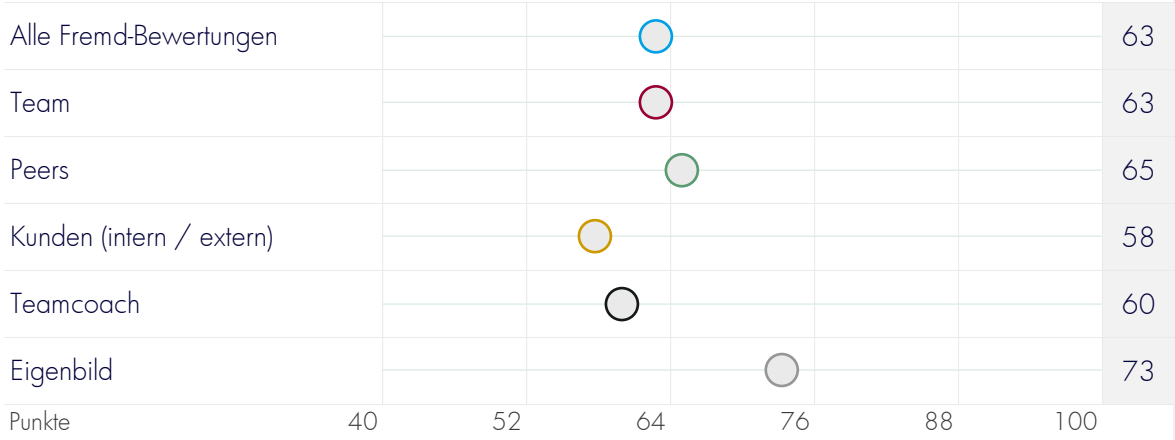
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Verantwortung übernehmen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
A7: übernimmt Verantwortung für Arbeit / Entscheide	⊖	⊖		⊖		
A8: Verhaltensweise 08	⊖		⊖	⊖	⊖	⊖
A9: Verhaltensweise 09	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Motiviert führen»

Motiviert führen → Verbessern

Rangierung

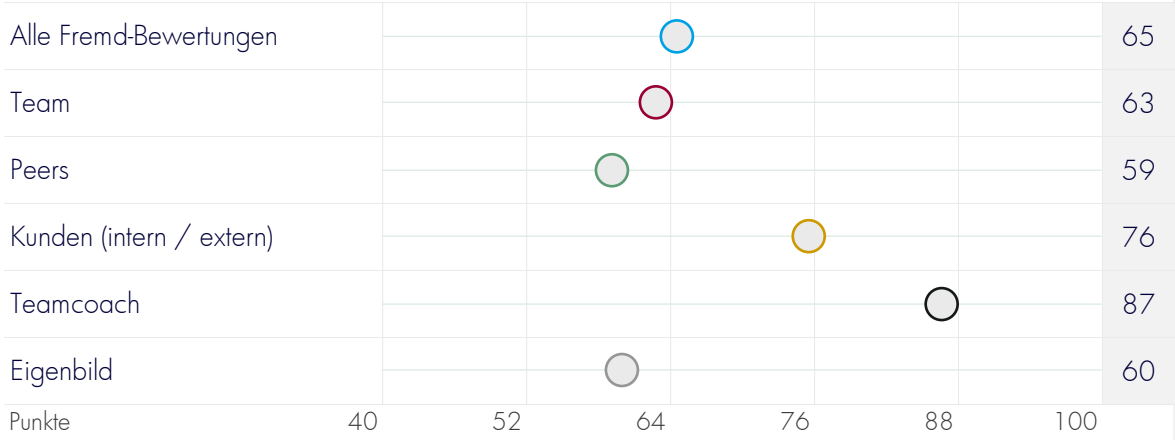
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	**16**	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Motiviert führen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
A10: gewinnt andere für Anliegen und Ideen	⊖	⊖	⊖	⊕		⊖
A11: Verhaltensweise 11	⊖	⊖	⊖	⊖		
A12: Verhaltensweise 12	⊖	⊖	⊖		⊕	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Andere unterstützen & fördern»

Andere unterstützen & fördern

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

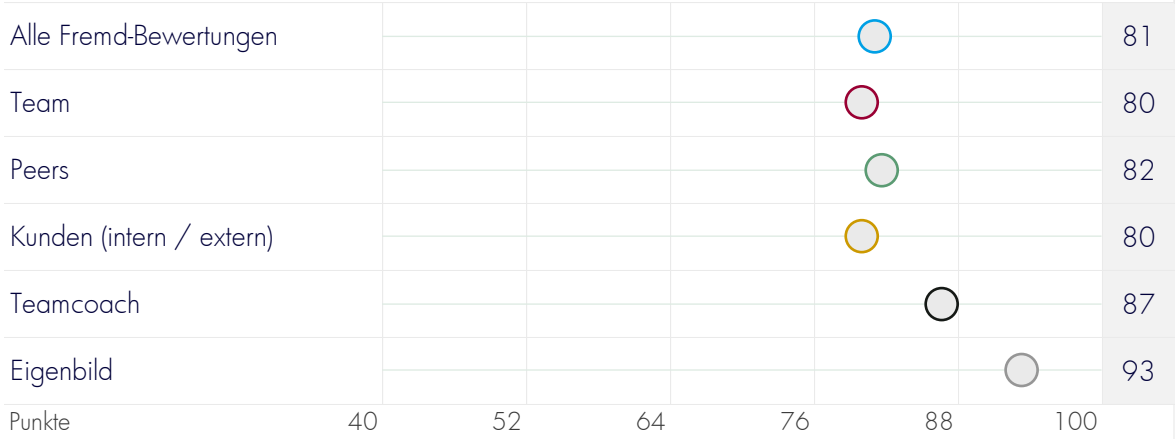
1	2	3	4	5	6	7	**8**	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	● Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Andere unterstützen & fördern»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
B1: ist ein guter Coach, der andere weiter bringt				⊕	⊕	⊕
B2: Verhaltensweise 14		⊖				
B3: Verhaltensweise 15	⊕	⊕	⊕			⊕

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Ideen entwickeln & umsetzen»

Ideen entwickeln & umsetzen

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

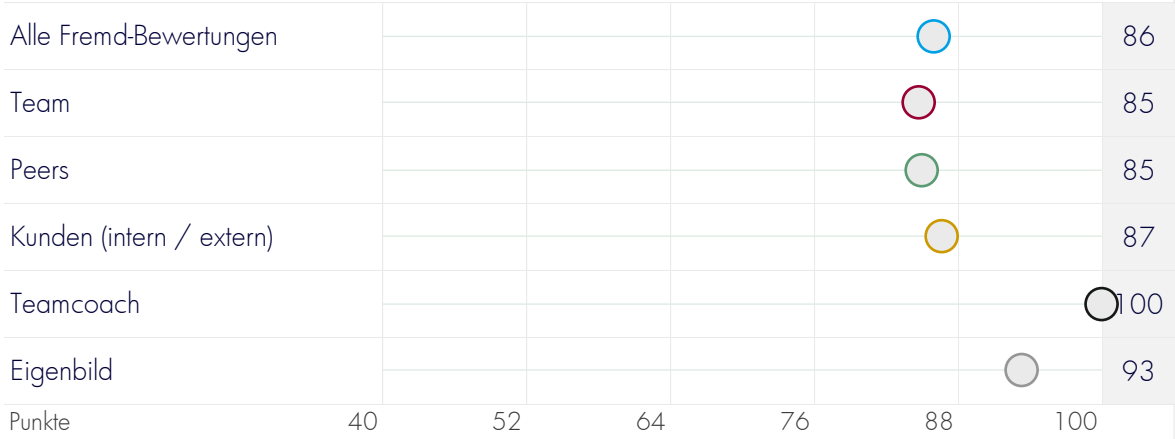
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	● Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Ideen entwickeln & umsetzen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
B4: ist kreativ, schaut über den eigenen Tellerrand	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
B5: Verhaltensweise 17	⊕	⊕	⊕		⊕	⊕
B6: Verhaltensweise 18				⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Veränderungen aktiv angehen»

Veränderungen aktiv angehen

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

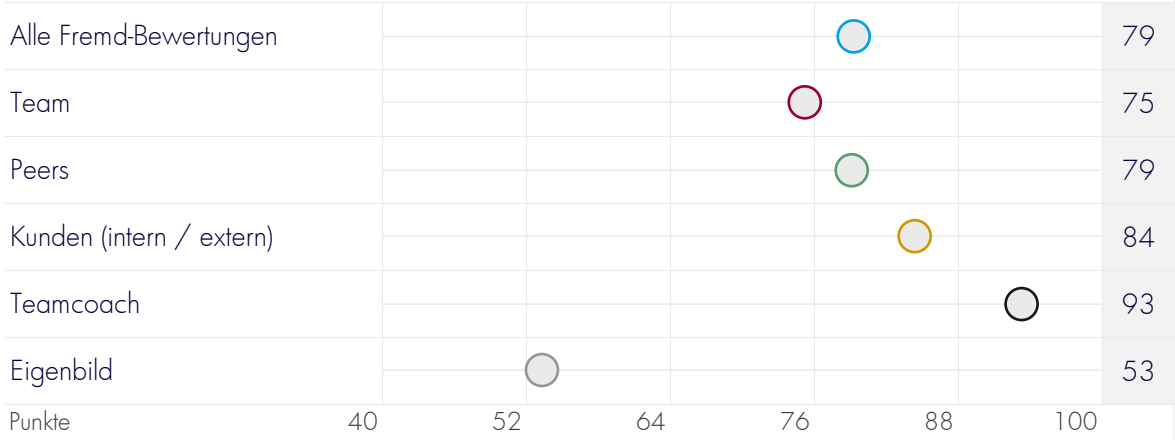
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

		Eigenbild: niedrig
	●	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Blinder Fleck → Herausfinden, wie nutzen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Veränderungen aktiv angehen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
B7: hinterfragt und reflektiert das eigene Verhalten		⊖				⊖
B8: Verhaltensweise 20	⊕	⊕		⊕	⊕	⊖
B9: Verhaltensweise 21		⊖		⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Arbeit planen und organisieren»

Arbeit planen und organisieren → Verbessern

Rangierung

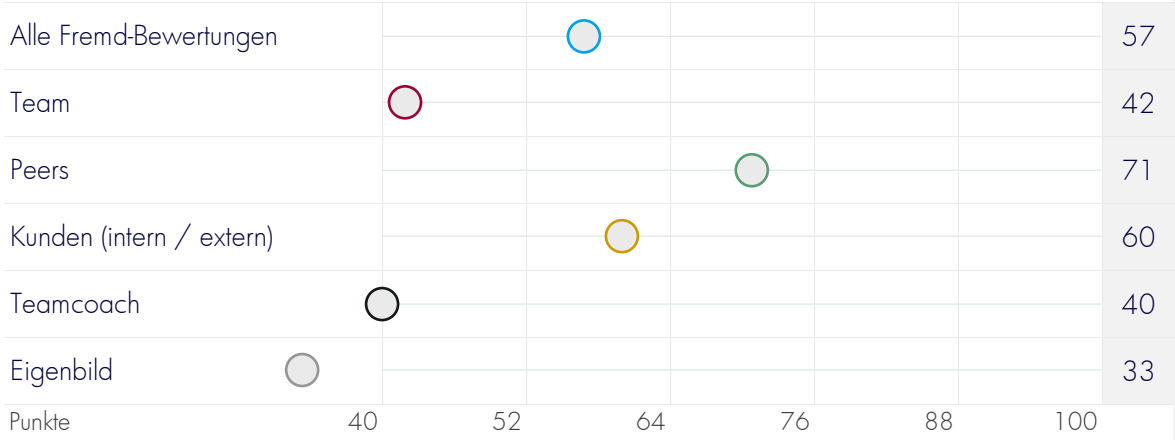
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Arbeit planen und organisieren»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
C1: sorgt für zweckmässige Strukturen / Arbeitsabläufe	⊖	⊖			⊖	⊖
C2: Verhaltensweise 23	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖
C3: Verhaltensweise 24	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Zweckmässig informieren»

Zweckmässig informieren

→ Überprüfen

Rangierung

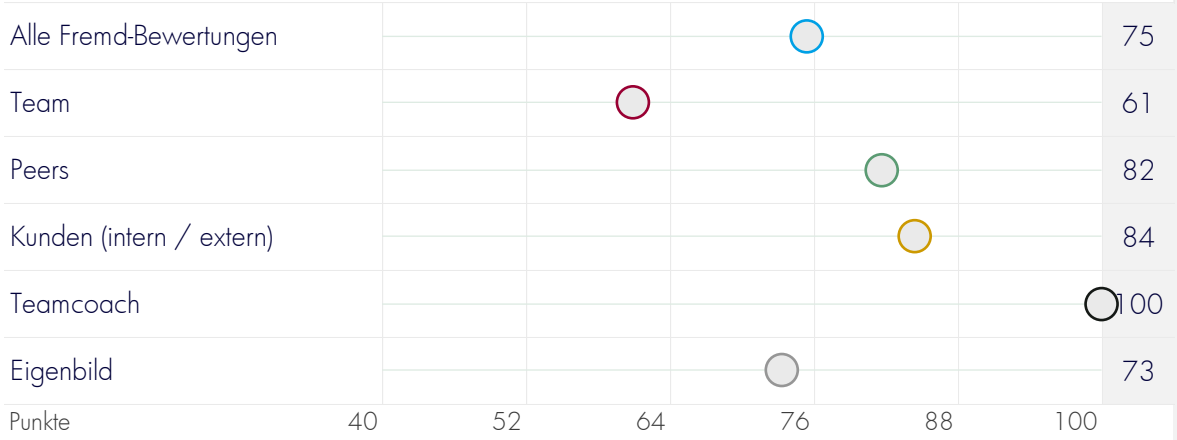
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	**13**	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Zweckmässig informieren»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
C4: informiert klar und offen					⊕	⊖
C5: Verhaltensweise 26		⊖	⊕	⊕	⊕	
C6: Verhaltensweise 27		⊖		⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Wirkungsvoll arbeiten»

Wirkungsvoll arbeiten

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

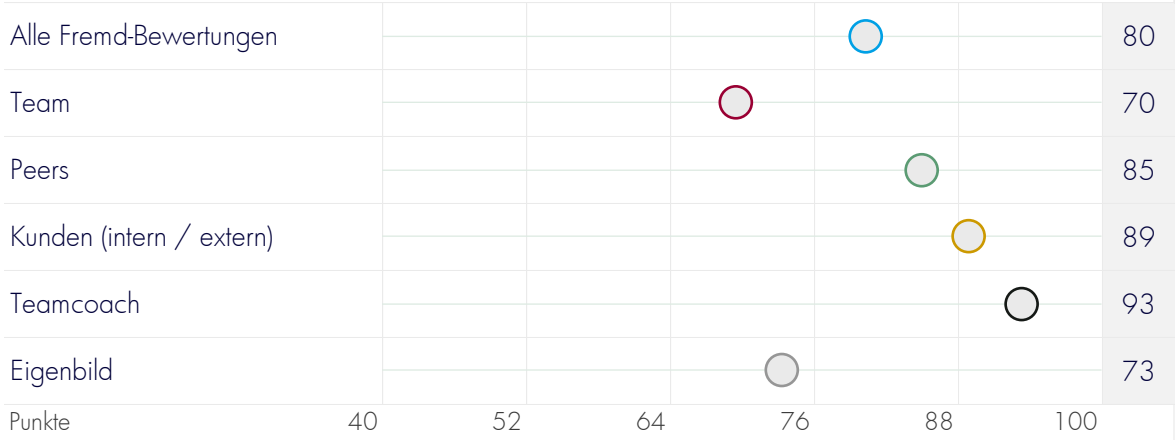
1	2	3	4	5	6	7	8	**9**	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	● Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Wirkungsvoll arbeiten»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
C7: findet pragmatische Lösungen für Herausforderungen			⊕	⊕	⊕	
C8: Verhaltensweise 29		⊖	⊕	⊕	⊕	⊖
C9: Verhaltensweise 30		⊖		⊕		

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Mit Zielen führen»

Mit Zielen führen

→ Überprüfen

Rangierung

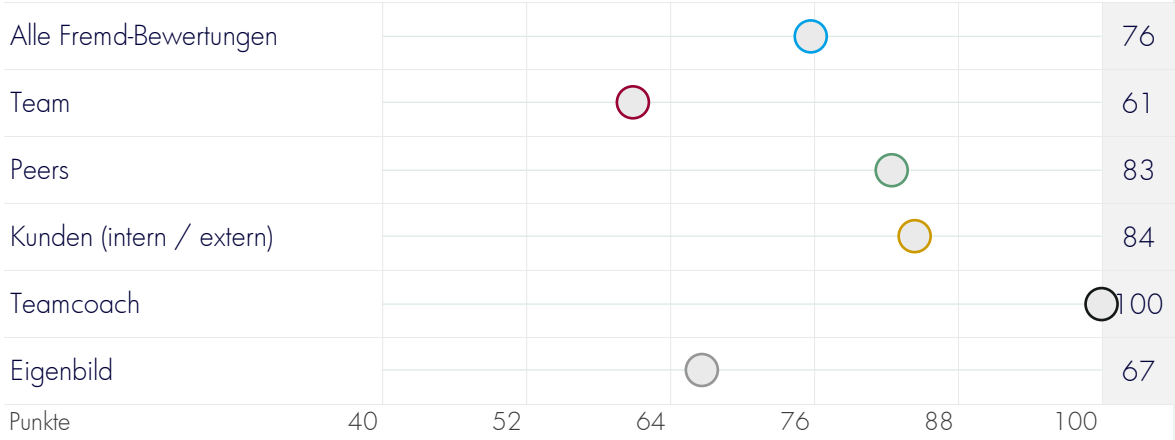
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	**11**	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Mit Zielen führen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
D1: vereinbart anspruchsvolle / realistische Ziele & Termine		⊖			⊕	
D2: Verhaltensweise 32		⊖	⊕		⊕	⊖
D3: Verhaltensweise 33		⊖		⊕	⊕	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Leistungen kontrollieren und anerkennen»

Leistungen kontrollieren und anerkennen

→ Überprüfen

Rangierung

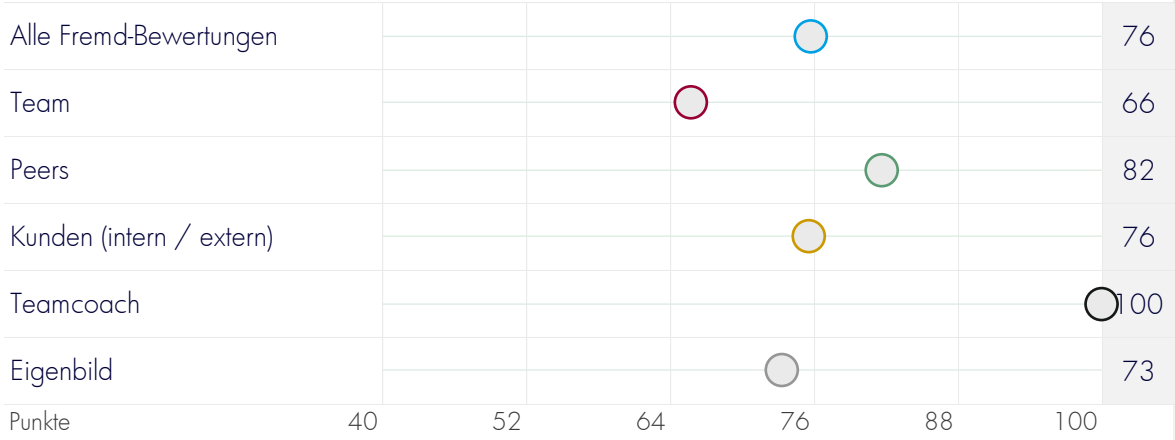
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

		Eigenbild: niedrig
●		Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Leistungen kontrollieren und anerkennen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
D4: kontrolliert vernünftig und der Situation angepasst		⊖	⊕		⊕	
D5: Verhaltensweise 35					⊕	
D6: Verhaltensweise 36		⊖			⊕	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Nach Excellence streben»

Nach Excellence streben

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

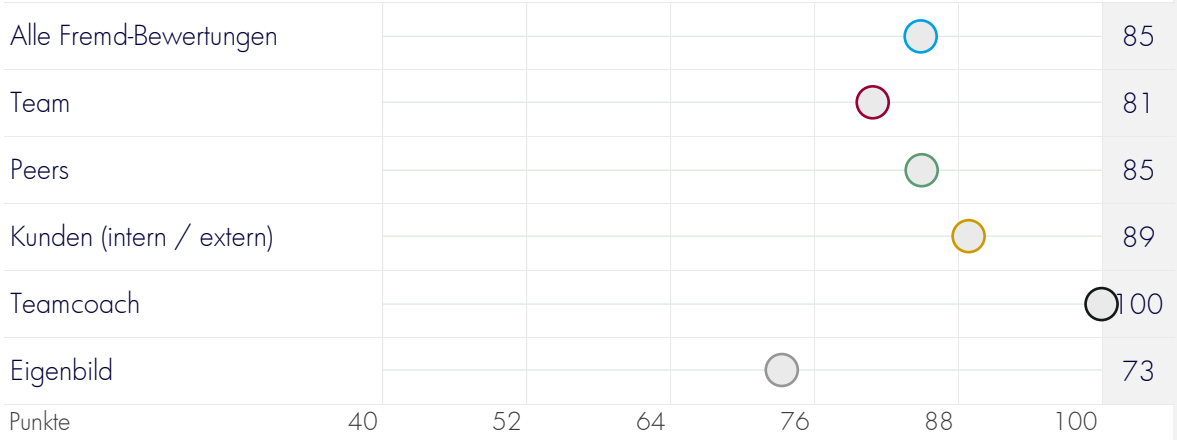
1	2	3	4	**5**	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

		Eigenbild: niedrig
	●	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Blinder Fleck → Herausfinden, wie nutzen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Nach Excellence streben»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
D7: handelt unternehmerisch / kundenorientiert				⊕	⊕	
D8: Verhaltensweise 38	⊕	⊕		⊕	⊕	
D9: Verhaltensweise 39	⊕		⊕	⊕	⊕	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Entscheidungen fällen»

Entscheidungen fällen → Verbessern

Rangierung

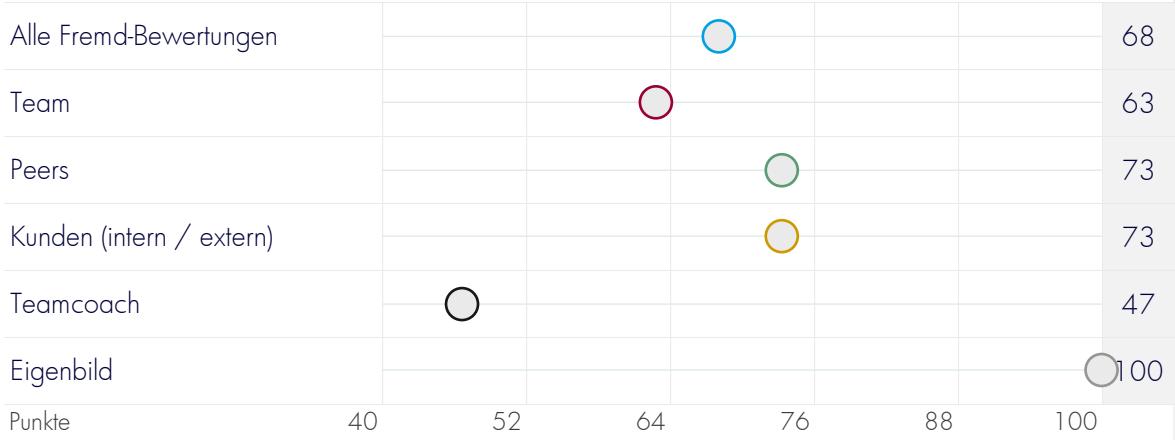
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	**15**	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

●	Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Selbstüberschätzung → Klarheit schaffen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Entscheidungen fällen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
E1: informiert sich und analysiert sorgfältig		⊖			⊖	⊕
E2: Verhaltensweise 41	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊕
E3: Verhaltensweise 42		⊖			⊖	⊕

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Herausforderungen anpacken»

Herausforderungen anpacken

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

1	2	3	4	5	**6**	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

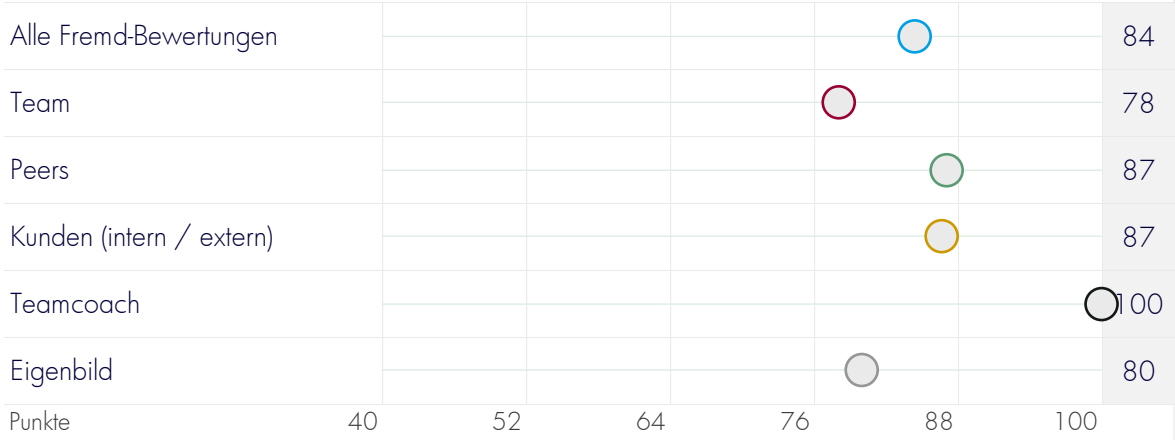
	●

Eigenbild: hoch

Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Herausforderungen anpacken»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
E4: ist ein Macher / eine Macherin		⊖	⊕	⊕	⊕	⊕
E5: Verhaltensweise 44			⊕	⊕	⊕	⊖
E6: Verhaltensweise 45	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Betroffene involvieren»

Betroffene involvieren

→ Überprüfen

Rangierung

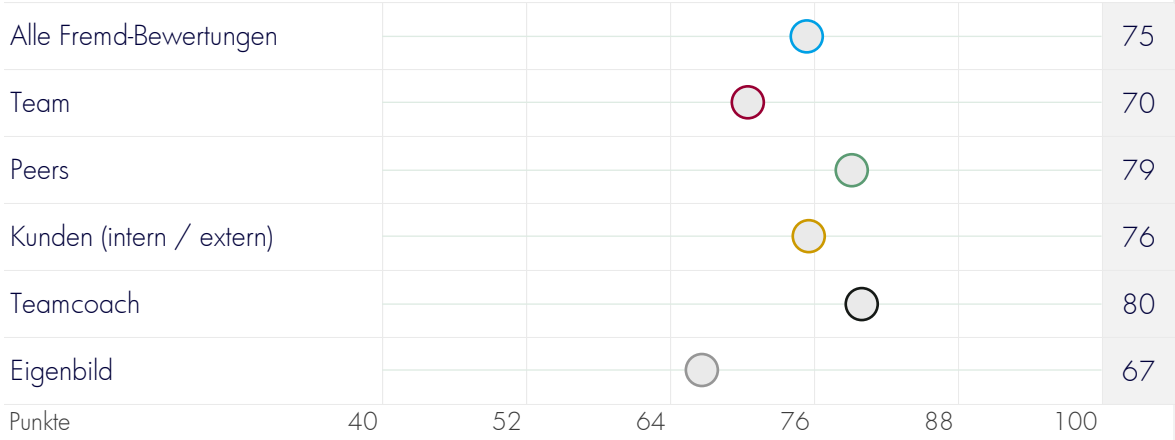
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	**14**	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	Eigenbild: niedrig
●	Alle Fremd-Bewertungen: niedrig

→ Entwicklungsfeld → Erkunden Sie, wie Sie entwickeln können

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Betroffene involvieren»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
E7: zeigt Vertrauen in die Fähigkeit anderer						⊖
E8: Verhaltensweise 47						
E9: Verhaltensweise 48	⊖	⊖				⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Krisen & Konflikte meistern»

Krisen & Konflikte meistern

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

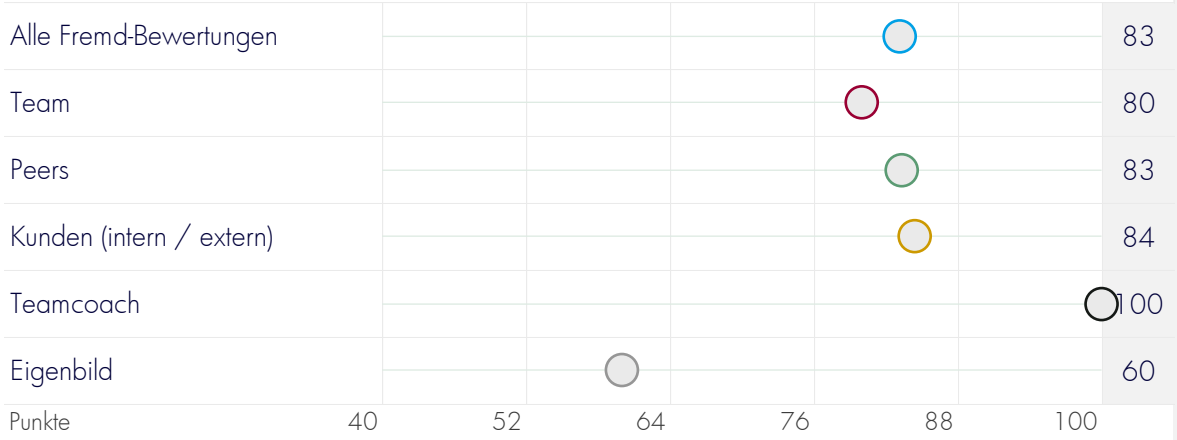
1	2	3	4	5	6	**7**	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

		Eigenbild: niedrig
	●	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Blinder Fleck → Herausfinden, wie nutzen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Krisen & Konflikte meistern»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
E10: spricht Probleme an / sucht Lösungen					⊕	
E11: Verhaltensweise 50				⊕	⊕	⊖
E12: Verhaltensweise 51	⊕		⊕	⊕	⊕	⊖

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Zusammenarbeit fördern»

Zusammenarbeit fördern

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

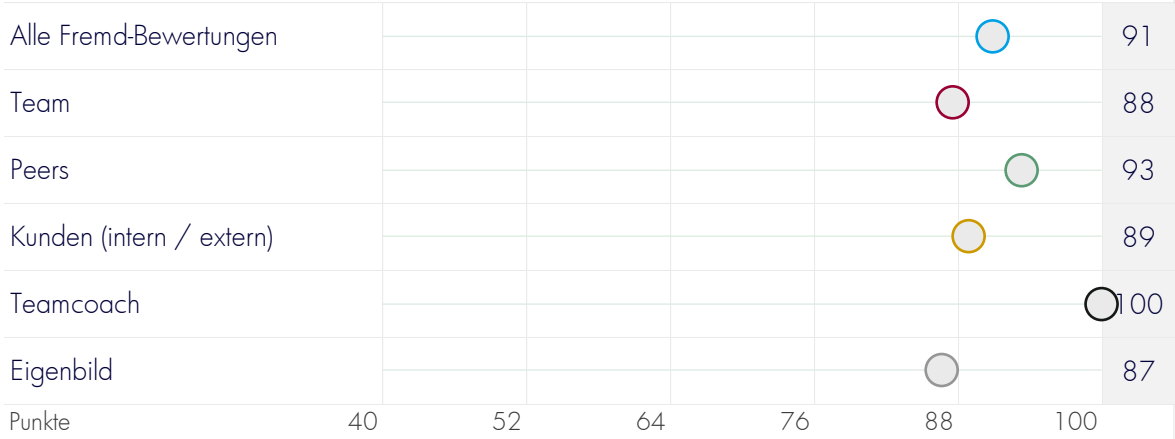
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	● Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Zusammenarbeit fördern»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
F1: sorgt für eine gute Zusammenarbeit im Team	⊕		⊕		⊕	
F2: Verhaltensweise 53	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
F3: Verhaltensweise 54	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Wirkungsvoll kommunizieren»

Wirkungsvoll kommunizieren

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

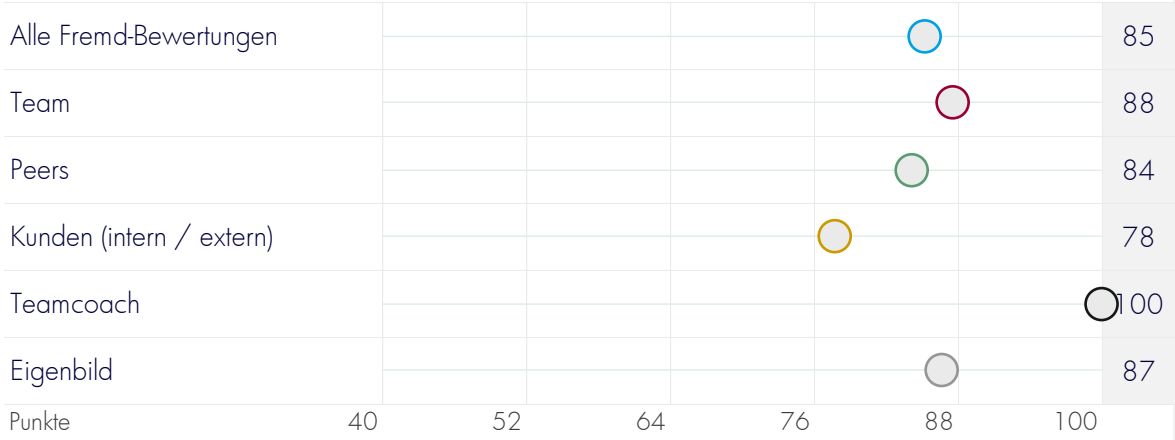
1	2	3	**4**	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	●	Eigenbild: hoch
		Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Wirkungsvoll kommunizieren»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
F4: kommuniziert offen und ehrlich	⊕	⊕	⊕	⊖	⊕	
F5: Verhaltensweise 56			⊕		⊕	⊕
F6: Verhaltensweise 57	⊕	⊕		⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kompetenz-Übersicht: «Auf andere eingehen»

Auf andere eingehen

→ Stärke: Beibehalten

Rangierung

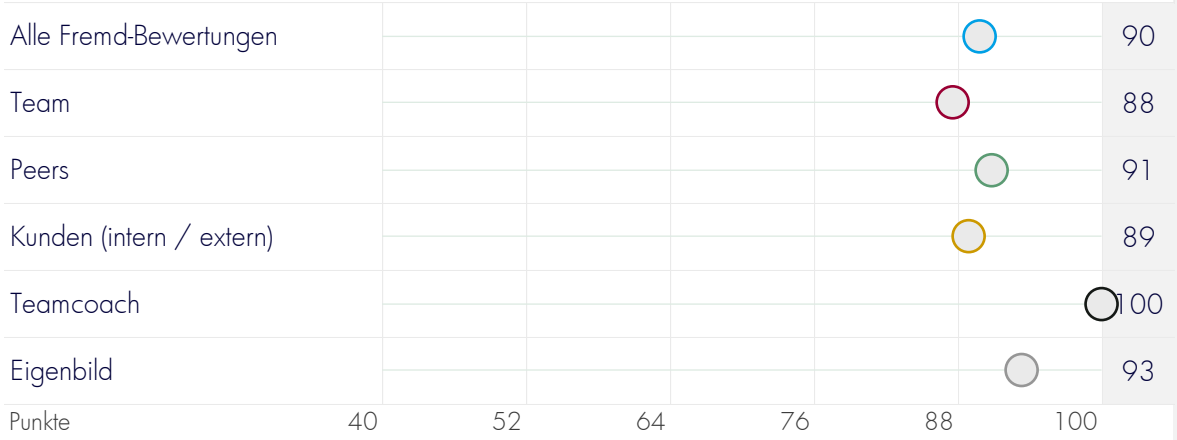
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	2																		

Johari Fenster: Wie ich mich sehe - wie andere mich sehen

	● Eigenbild: hoch
	Alle Fremd-Bewertungen: hoch

→ Bestätigte Stärke → Darauf aufbauen

Nach Gruppe



Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Auf andere eingehen»

	Alle Fremd-Bewertungen	Team	Peers	Kunden (intern / extern)	Teamcoach	Eigenbild
F7: kann sich in Situation anderer hineinversetzen			⊕	⊕	⊕	⊕
F8: Verhaltensweise 59	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
F9: Verhaltensweise 60	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	

⊖ Mittlere Beurteilung liegt unter 70 Punkte ⊕ Mittlere Beurteilung liegt über 85 Punkte

Kapitel und Inhalt des Berichts

1	Modell und Methodik	Lernen Sie, wie sich das Verhalten aus Dimensionen, Kompetenzen und Verhaltensweisen abbildet. Verstehen Sie, wie die Antworten Ihrer Feedback-Gebenden analysiert und dargestellt werden.
2	Übersicht und Bewertung der Kompetenzen	Sehen Sie, wie Ihre Kompetenzen wahrgenommen werden. Wo haben Sie besondere Stärken, wo Verbesserungspotenziale?
3	Wie verschiedene Gruppen mich sehen	Vergleichen Sie, wie verschiedene Gruppen von Feedback-Gebenden Sie wahrnehmen. Vergleichen Sie Eigen- und Fremdbild und erkennen Sie Stärken und allfällige "blinde Flecken".
4	Meine Kompetenzen & Verhaltensweisen im Detail	Eine detaillierte Darstellung für jede Kompetenz und die dazugehörigen Verhaltensweisen. Die empfohlenen Massnahmen (basierend auf AI) helfen, sich auf Stärken und Verbesserungspotenziale zu konzentrieren.
5	Entwicklungsplan & Kommunikation	Erstellen Sie einen persönlichen Plan, wo Sie sich weiter entwickeln möchten und wie Sie die Ergebnisse kommunizieren möchten.

Arbeitsblatt 1: Umsetzung planen

1 Abschliessend geht es darum, einen klaren Handlungsplan zu erstellen und die Rückmeldung an die verschiedenen Feedback-Gebenden zu planen.

1a Fassen Sie zusammen, welches Ihre grossen Stärken sind und wie Sie diese noch konsequenter nutzen können.

	Kompetenzen	Massnahmen zur noch konsequenteren Nutzung
(+)		
(+)		
(+)		

1b Fassen Sie zusammen, wo Ihre grössten Schwächen und Verbesserungspotenziale liegen.

	Kompetenzen	Massnahmen zur Verbesserung
(-)		
(-)		
(-)		

Arbeitsblatt 1: Kommunikation & Persönlicher Entwicklungsplan

1c Überlegen Sie sich, was Sie mit den einzelnen Gruppen von Feedback-Gebenden besprechen resp. kommunizieren möchten.

Kommunikation an...	Botschaft
...Team	
...Peers	
...Kunden (intern / extern)	
...Teamcoach	

Die Zusammenfassung (Seite 7) kann verwendet werden, um die Ergebnisse an die Feedback-Gebenden zu kommunizieren.

1d Mein persönlicher Entwicklungsplan:

Aktion	Mit wem	Bis wann

Übersicht über alle Fragen

A1: Peter Muster lebt selbst vor, was er / sie von anderen erwartet (N=19)	B1: Peter Muster ist ein guter Coach, der andere weiter bringt (N=19)	C4: Peter Muster informiert klar und offen (N=19)
A2: Verhaltensweise 02 (N=19)	B2: Verhaltensweise 14 (N=19)	C5: Verhaltensweise 26 (N=19)
A3: Verhaltensweise 03 (N=19)	B3: Verhaltensweise 15 (N=19)	C6: Verhaltensweise 27 (N=19)
A4: Peter Muster ist visionär, sieht das grosse Gesamtbild (N=19)	B4: Peter Muster ist kreativ und schaut über den eigenen Tellerrand (N=19)	C7: Peter Muster findet pragmatische Lösungen für Herausforderungen (N=19)
A5: Verhaltensweise 05 (N=19)	B5: Verhaltensweise 17 (N=19)	C8: Verhaltensweise 29 (N=19)
A6: Verhaltensweise 06 (N=19)	B6: Verhaltensweise 18 (N=19)	C9: Verhaltensweise 30 (N=19)
A7: Peter Muster übernimmt Verantwortung für eigene Arbeit und Entscheide (N=19)	B7: Peter Muster hinterfragt und reflektiert das eigene Verhalten (N=18)	D1: Peter Muster vereinbart anspruchsvolle aber realistische Ziele und Termine (N=19)
A8: Verhaltensweise 08 (N=19)	B8: Verhaltensweise 20 (N=19)	D2: Verhaltensweise 32 (N=19)
A9: Verhaltensweise 09 (N=19)	B9: Verhaltensweise 21 (N=19)	D3: Verhaltensweise 33 (N=19)
A10: Peter Muster gewinnt andere für Anliegen und Ideen (N=19)	C1: Peter Muster sorgt für zweckmässige Strukturen / Arbeitsabläufe (N=19)	D4: Peter Muster kontrolliert vernünftig und der Situation angepasst (N=19)
A11: Verhaltensweise 11 (N=19)	C2: Verhaltensweise 23 (N=19)	D5: Verhaltensweise 35 (N=18)
A12: Verhaltensweise 12 (N=19)	C3: Verhaltensweise 24 (N=19)	D6: Verhaltensweise 36 (N=19)

Übersicht über alle Fragen

D7: Peter Muster handelt unternehmerisch und kundenorientiert (N=19)	E10: Peter Muster spricht Probleme offen an und sucht gemeinsame Lösungen (N=19)	Z1: Ich arbeite gerne mit Peter Muster zusammen (N=19)
D8: Verhaltensweise 38 (N=18)	E11: Verhaltensweise 50 (N=19)	Z2: Ich habe volles Vertrauen in Peter Muster (N=19)
D9: Verhaltensweise 39 (N=19)	E12: Verhaltensweise 51 (N=19)	Z3: Ich denke Peter Muster ist die richtige Person für die Aufgabe / Funktion (N=19)
E1: Peter Muster informiert sich und analysiert sorgfältig (N=18)	F1: Peter Muster sorgt für eine produktive Zusammenarbeit im Team (N=18)	X1: Was macht Peter Muster besonders gut und sollte er / sie in Zukunft unbedingt weiter tun? Nennen Sie bitte 3 konkrete Punkte
E2: Verhaltensweise 41 (N=19)	F2: Verhaltensweise 53 (N=19)	X2: Was könnte Peter Muster in Zukunft noch besser machen, was sollte er / sie ändern? Nennen Sie bitte 3 konkrete Punkte
E3: Verhaltensweise 42 (N=19)	F3: Verhaltensweise 54 (N=19)	X3: Kommentare, Anregungen und Bemerkungen zum Thema "Leadership":
E4: Peter Muster ist ein Macher / eine Macherin (N=17)	F4: Peter Muster kommuniziert offen und ehrlich (N=19)	X4: Kommentare, Anregungen und Bemerkungen zum Thema "Entwicklung & Innovation":
E5: Verhaltensweise 44 (N=19)	F5: Verhaltensweise 56 (N=19)	X5: Kommentare, Anregungen und Bemerkungen zum Thema "Organisation & Planung":
E6: Verhaltensweise 45 (N=19)	F6: Verhaltensweise 57 (N=19)	X6: Kommentare, Anregungen und Bemerkungen zum Thema "Resultate":
E7: Peter Muster zeigt Vertrauen in die Fähigkeit anderer (N=19)	F7: Peter Muster kann sich gut in die Situation anderer hineinversetzen (N=19)	X7: Kommentare, Anregungen und Bemerkungen zum Thema "Umsetzung":
E8: Verhaltensweise 47 (N=18)	F8: Verhaltensweise 59 (N=19)	X8: Kommentare, Anregungen und Bemerkungen zum Thema "Kooperation":
E9: Verhaltensweise 48 (N=18)	F9: Verhaltensweise 60 (N=19)	