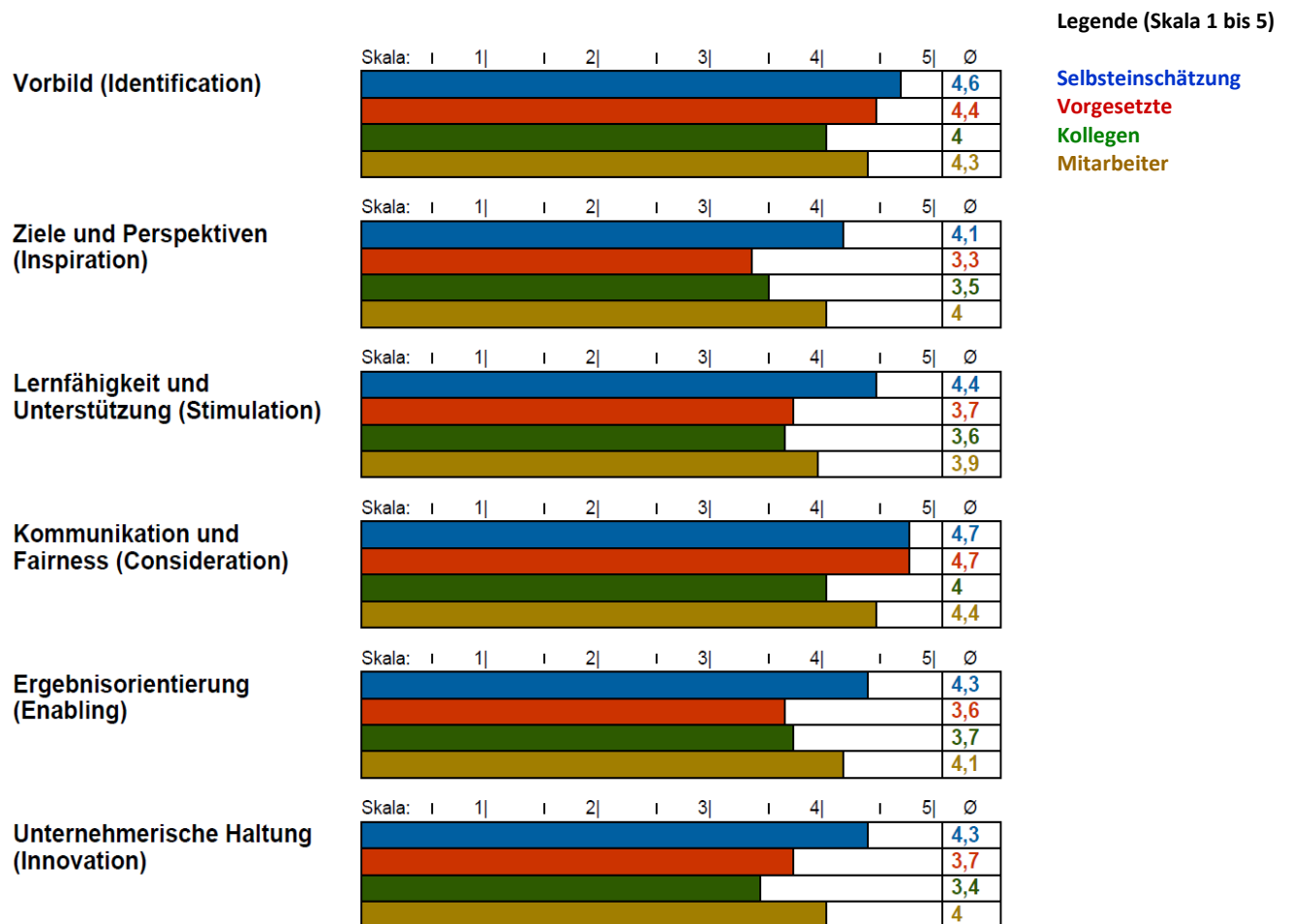


360-Grad-Feedback: Beispiel für eine Auswertung

(Fragebogen Transformationale Führungskompetenzen - Auszug)

1. Auswertung des 360-Grad-feedbacks: Ergebnisprofil im Überblick

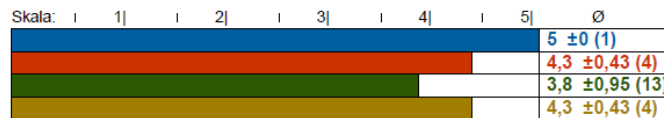


Anmerkung: Zu einer solchen Auswertung des 360-Grad-Feedbacks können wir je nach Wunsch des Auftraggebers Vergleichsdaten verschiedener Zielgruppen heranziehen. Sie können aus dem Unternehmen selbst stammen oder aus unserer Datenbank mit rund 14.000 Personen. Beispiele:

- Das Profil der erfolgreichsten Führungskräfte (Top 500); dabei dienen die Persönlichkeitsmerkmale herausragender Unternehmerpersönlichkeiten als Index.
- Das Profil von Führungskräften aus Unternehmen einer bestimmten Größenklasse mit technischer Ausbildung mit mindestens 5 Jahren disziplinarischer Führungserfahrung in der Altersgruppe von 30 bis 40 Jahren.

2. Die Auswertung des 360-Grad-Feedbacks zeigt folgende „Stärken“

Zeigt eine konstruktive, lösungsorientierte Haltung gegenüber Problemen. (Eigeninitiative)



Selbsteinschätzung

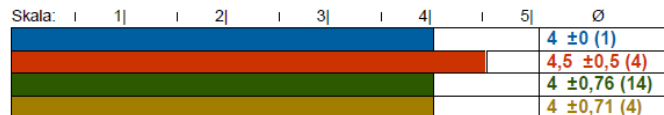
Vorgesetzte

Kollegen

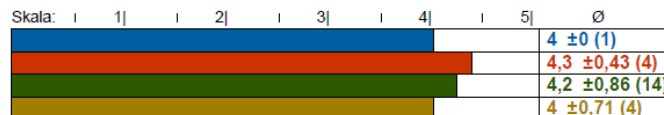
Mitarbeiter

(Mit Standardabweichung und Anzahl der Feedbackgeber)

Ist in der Lage, auch komplexe Aufgaben zu analysieren und zu verstehen. ()



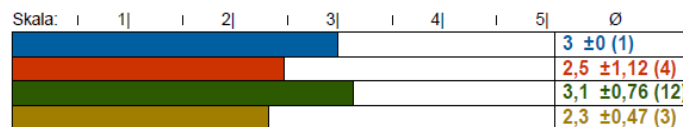
Identifiziert sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens, bzw. seiner Einheit. ()



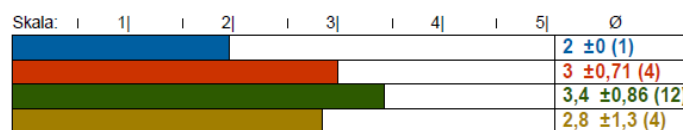
USW.

3. „Schwächen“, die in der Auswertung dargestellt werden können

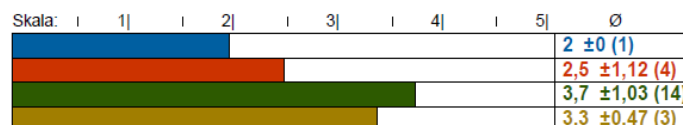
Erkennt auch latente (verdeckte) Konflikte und spricht diese offen an. (Konfliktmanagement)



Ist sich seiner eigenen Emotionen und deren Auswirkung auf Andere bewusst. (Emotionale Intelligenz)



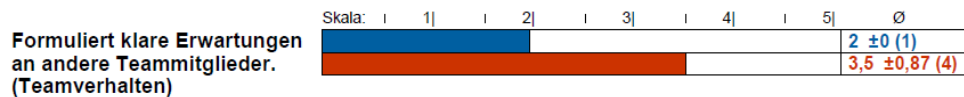
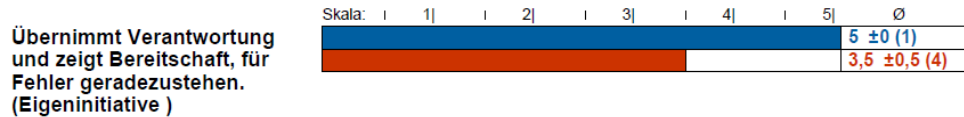
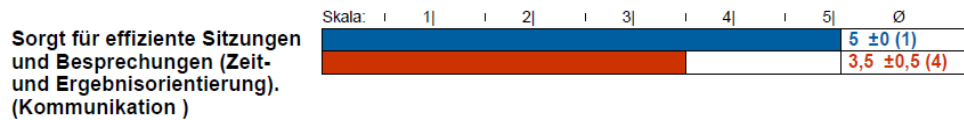
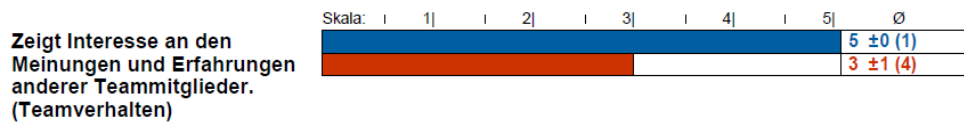
Sorgt für eine gute Stimmung im Team. (Teamverhalten)



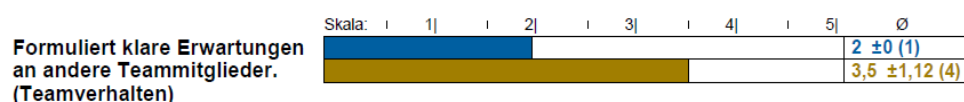
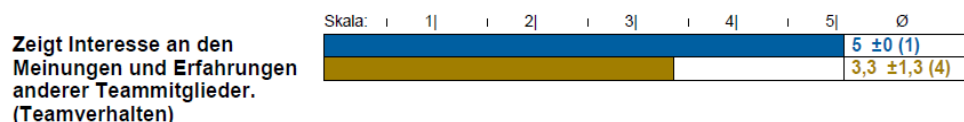
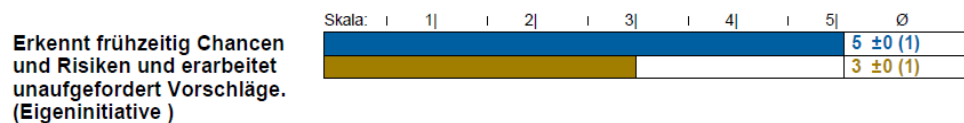
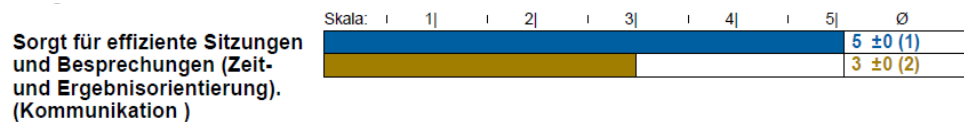
USW.

Auch in diesem Falle können in der Auswertung zum 360-Grad-Feedback je nach Bedarf die Vergleichsdaten unterschiedlicher Zielgruppen als Benchmark herangezogen werden.

4. Größte Abweichungen zu Vorgesetzten (Selbstbild und Fremdbild)



5. Größte Abweichungen zu Mitarbeitern (Selbstbild und Fremdbild)



6. Beispiel: Verhaltensbeschreibungen zur Kompetenz „Ziele und Perspektiven“

Legende (Skala 1 bis 5)

Selbsteinschätzung
 Vorgesetzte
 Kollegen
 Mitarbeiter
 Vergleichsgruppen

