



Vertraulicher Bericht für

Max Mustermann (inkl. Anhang)



ABC AG

Vertraulicher Bericht für

15. März, 2021

Max Mustermann

Inhaltsverzeichnis	Seite
Methodik und das Modell Überblick	3 - 4
Allgemeine Zusammenfassung	5 - 6
Kompetenz Ergebnisse	7 - 16
Bemerkungen	17 - 20
Am höchsten und am niedrigsten beurteilte Verhaltensweisen	21
Anhang: Detaillierte Ergebnisse	22 - 32

Copyright © 2021

SCHELEN ® AG, Waldshut-Tiengen, Deutschland. Alle Rechte vorbehalten.

www.assess-online.de

Befragungsmethodik

Befragte	Befragung ausgewählter Feedback-Geber												
Zeitraumen	01. März - 15. März 2021												
Form	Online-Befragung												
Konzeption & Analyse	Assess Systems by Scheelen / ValueQuest GmbH												
In diesem Bericht ausgewiesen (Bezeichnung und Anzahl Antwortende)	<table border="1"> <tr> <td>Alle Fremd-Bewertungen</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>... Mitarbeiter / innen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>... Kollegen / innen</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>... Sonstige*</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>... Vorgesetzte / r</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Selbstbild</td> <td>1</td> </tr> </table>	Alle Fremd-Bewertungen	9	... Mitarbeiter / innen	3	... Kollegen / innen	3	... Sonstige*	2	... Vorgesetzte / r	1	Selbstbild	1
Alle Fremd-Bewertungen	9												
... Mitarbeiter / innen	3												
... Kollegen / innen	3												
... Sonstige*	2												
... Vorgesetzte / r	1												
Selbstbild	1												
Durchschnittlicher Zeitbedarf zum Ausfüllen:	10 Minuten												

Verwendete Symbole

	Alle Fremd-Bewertungen
	Mitarbeiter / innen
	Kollegen / innen
	*Sonstige: Nicht dargestellt, da Mindestzahl von 3 Antwort(en) nicht erreicht wurde
	Vorgesetzte / r
	Selbstbild

Bewertungsskala

Die Befragung erfolge auf einer 5-er Skala (1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung), höhere Werte bedeuten daher bessere Ergebnisse. Personen die auf eine Frage nicht geantwortet haben, werden nicht in den Schnitt der jeweiligen Frage eingerechnet.

Die Kompetenz-Scores werden für jeden Feedback-Gebenden (Antwortenden) als Durchschnitt der dazugehörigen Verhaltensweisen berechnet. Die ausgewiesenen Kompetenz-Scores sind der Mittelwert der jeweiligen Gruppe.

Hat eine Gruppe weniger als die definierte Mindestanzahl an Antworten, wird diese Gruppe nicht ausgewiesen, die vorhandenen Antworten zählen aber zum Gesamtergebnis (alle Fremdbewertungen). In den Details im Anhang wird die Summe der Fremdbewertungen nicht ausgewiesen, da nicht alle Gruppen eine genügende Anzahl Antworten haben (um zu vermeiden, dass Rückschlüsse auf die fehlende Gruppe gezogen werden können).

ABC AG

Kompetenz	Beschreibung
Entscheidungsstärke	Inwiefern jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.
Innovationskraft	Das Ausmaß, in dem jemand neue Ideen hervorbringt und das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen fördert.
Umsetzungsstärke	Das Ausmaß, in dem jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.
Ergebnisorientiertes Handeln	Das Ausmaß, in dem jemand verantwortungsbewusst und unterstützend die Erreichung der Ziele fordert.
Kundenorientierung	Das Ausmaß, in dem jemand die Kundenbedürfnisse und -erwartungen in den Mittelpunkt des Unternehmensinteresses stellt.
Planungs- und Organisationsfähigkeit	Das Ausmaß, in dem jemand durch logisches und systematisches Denken aussagekräftige Pläne zur Zielerreichung erarbeitet.
Qualitätsorientierung	Das Ausmaß, in dem jemand kontinuierlich hohe Qualitätsstandards durchsetzt und fördert, um die Bereitstellung hervorragender Produkte oder Dienstleistungen sicherzustellen.
Teamwork und Zusammenarbeit	Das Ausmaß, in dem jemand kooperative Arbeitsbeziehungen durch gegenseitiges Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein schafft und pflegt, um gemeinsame Ziele zu erreichen.
Effektive Kommunikation	Das Ausmaß, in dem jemand Gedanken und Ideen klar und deutlich zum Ausdruck bringt.
Konfliktmanagement	Das Ausmaß, in dem jemand Konflikte schnell und effektiv bewältigt, sowie eine gegenseitig zufriedenstellende Lösung findet.

Zusammenfassung Ihrer Kompetenz Bewertungen

Kompetenz	Durchschnittliche Punktzahl					Nach Gruppe					Rang	
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Entscheidungsstärke						3.72			△	☆	⊙	2
Innovationskraft*						3.28			△	□	⊙	9
Umsetzungsstärke						3.66			△	☆	⊙	3
Ergebnisorientiertes Handeln						3.79			△	⊙	⊙	1
Kundenorientierung						3.40			△	□	⊙	7
Planungs- und Organisationsfähigkeit*						2.99			△	⊙	☆	10
Qualitätsorientierung						3.62		⊙	△	☆	⊙	4
Teamwork und Zusammenarbeit						3.47			△	⊙	□	6
Effektive Kommunikation*						3.33			△	□	☆	8
Konfliktmanagement						3.54			□	△	☆	5

Alle Fremd-Bewertungen
 ☆ Selbstbild
 △ Mitarbeiter / innen
 □ Kollegen / innen
 ⊙ Vorgesetzte / r

Detaillierte Ergebnisse für jede Kompetenz finden sich auf den Seiten 7-16.

*360° by SCHEELLEN hat auf Grundlage der Ergebnisse diejenigen Kompetenzen bestimmt, die Sie in Ihrem Entwicklungsplan zuerst berücksichtigen sollten.

- Planungs- und Organisationsfähigkeit
- Innovationskraft
- Effektive Kommunikation

Alle Fremd-Bewertungen

Kompetenz	Rang
Entscheidungsstärke	2
Innovationskraft	9
Umsetzungsstärke	3
Ergebnisorientiertes Handeln	1
Kundenorientierung	7
Planungs- und Organisationsfähigkeit	10
Qualitätsorientierung	4
Teamwork und Zusammenarbeit	6
Effektive Kommunikation	8
Konfliktmanagement	5

Selbstbild

Kompetenz	Rang
Entscheidungsstärke	9
Innovationskraft	4
Umsetzungsstärke	8
Ergebnisorientiertes Handeln	3
Kundenorientierung	7
Planungs- und Organisationsfähigkeit	2
Qualitätsorientierung	6
Teamwork und Zusammenarbeit	1
Effektive Kommunikation	5
Konfliktmanagement	10

«Entscheidungsstärke»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Inwiefern jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.72
Selbstbild				☆	4.00
Mitarbeiter / innen			△		3.17
Kollegen / innen				□	4.33
Vorgesetzte / r				◎	4.25

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Entscheidungsstärke»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Sammelt Input aus verschiedenen Quellen	+	+	+	+	+
Versteht die Auswirkungen der Entscheidung für alle Betroffenen	+			+	+
Trifft Entscheidungen selbstbewusst und trägt die persönliche Verantwortung für das Ergebnis		+		+	+
Entwickelt gut durchdachte Entscheidungskriterien, die in Betracht gezogen werden müssen, um sicherzustellen, dass die endgültige Entscheidung angemessen ist		+			+

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 22) für eine detaillierte Auswertung

«Innovationskraft»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand neue Ideen hervorbringt und das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen fördert.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.28
Selbstbild				☆	4.25
Mitarbeiter / innen			△		3.00
Kollegen / innen			□		3.33
Vorgesetzte / r				◎	4.00

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Innovationskraft»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Passt sich effizient und gelassen an sich ändernde Umstände an		+	-		+
Versteht seine Rolle beim Annehmen von Veränderungen und kommuniziert alle Bedenken, die bei der Umsetzung auftreten können	+		+		+
Managt Veränderungsprozesse innerhalb der eigenen Arbeit		+			+
Entwickelt neue Strategien und Initiativen, um den sich ändernden Geschäftsanforderungen gerecht zu werden		+			

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 23) für eine detaillierte Auswertung

«Umsetzungsstärke»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.66
Selbstbild				☆	4.00
Mitarbeiter / innen			△		3.19
Kollegen / innen				□	3.92
Vorgesetzte / r				◎	4.50

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Umsetzungsstärke»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Schafft herausfordernde und ehrgeizige Organisationsziele, die auf die strategischen Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtet sind		+		+	+
Definiert, fördert und bewertet die Prioritäten der Organisation kontinuierlich neu und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor		+		+	+
Definiert den Erfolg klar und macht alle Mitarbeiter für die Erreichung der Ziele verantwortlich	+	+	+	+	+
Analysiert strategische Pläne zur Bestimmung der Durchführbarkeit, identifiziert und verteilt die erforderlichen Ressourcen und mildert potenzielle Erfolgshindernisse		+	-		+

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 24) für eine detaillierte Auswertung

«Ergebnisorientiertes Handeln»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand verantwortungsbewusst und unterstützend die Erreichung der Ziele fordert.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.79
Selbstbild				☆	4.25
Mitarbeiter / innen			△		3.28
Kollegen / innen				□	4.08
Vorgesetzte / r				◎	4.25

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Ergebnisorientiertes Handeln»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Befähigt die Teammitglieder, Eigenverantwortung für die Erfüllung der Leistungsziele zu übernehmen		+		+	
Trifft Entscheidungen, um sich auf die wichtigsten Aufgaben zu konzentrieren, und richtet den Fokus neu aus, wenn sich die Prioritäten ändern		+			+
Bereitet Pläne und Ressourcen vor, um sicherzustellen, dass das Team für die Bewältigung von Herausforderungen und das Erreichen von Ergebnissen gerüstet ist		+		+	+
Setzt hohe Erwartungen an die Qualität und ermutigt andere, auf ihre Arbeit stolz zu sein	+		+	+	+

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 25) für eine detaillierte Auswertung

«Kundenorientierung»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand die Kundenbedürfnisse und -erwartungen in den Mittelpunkt des Unternehmensinteresses stellt.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.40
Selbstbild				☆	4.00
Mitarbeiter / innen			△		2.92
Kollegen / innen				□	3.69
Vorgesetzte / r				⊙	4.00

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Kundenorientierung»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Bittet um Feedback direkt von den Kunden und kommuniziert die Ergebnisse an das Unternehmen		+			+
Entwickelt und implementiert Strategien, um die aktuellen Bedürfnisse der Kunden zu identifizieren und zu erfüllen sowie zukünftige Bedürfnisse vorherzusagen und zu planen	+	+	+	+	+
Setzt hohe Standards für Kundenservice und Kundenzufriedenheit und kommuniziert klar die Erwartung, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Standard halten müssen		+	-		+
identifiziert Best Practices und kommuniziert die Erwartung an alle Mitarbeiter, sich an diesen zu orientieren und Standards zu setzen					

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 26) für eine detaillierte Auswertung

«Planungs- und Organisationsfähigkeit»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand durch logisches und systematisches Denken aussagekräftige Pläne zur Zielerreichung erarbeitet.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					2.99
Selbstbild				☆	4.50
Mitarbeiter / innen			△		2.92
Kollegen / innen			□		2.75
Vorgesetzte / r				◎	3.50

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Planungs- und Organisationsfähigkeit»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Definiert Ziele, die mit den strategischen Zielen der Organisation übereinstimmen, und überträgt die Verantwortung für die Zielerreichung an die Mitarbeiter		+			+
Setzt Prioritäten und verwaltet die Ressourcen der Abteilung, um die Produktivität zu fördern und Geschäftsergebnisse zu erzielen		+			-
Unterscheidet zwischen dringenden und wichtigen Aufgaben und gibt anderen Mitarbeitern auf der Grundlage der festgelegten Prioritäten Anweisungen		+			
Fordert von den Mitarbeitern, sich die Zeit zu nehmen, um ihre Arbeitspläne und Zeitpläne durchdacht zu planen und zu organisieren		+	+		+

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 27) für eine detaillierte Auswertung

«Qualitätsorientierung»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand kontinuierlich hohe Qualitätsstandards durchsetzt und fördert, um die Bereitstellung hervorragender Produkte oder Dienstleistungen sicherzustellen.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.62
Selbstbild				☆	4.00
Mitarbeiter / innen			△		3.17
Kollegen / innen				□	3.86
Vorgesetzte / r		◎			2.50

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Qualitätsorientierung»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Erfüllt oder übertrifft kontinuierlich die Qualitätsstandards		+			+
Kommuniziert aktiv die Priorisierung von Qualität gegenüber Quantität oder Geschwindigkeit		+		+	
Führt alle Arbeitsaufgaben gründlich und genau aus					-
Arbeitet mit anderen Führungskräften zusammen, um langfristige Lösungen zur Verbesserung der Arbeit zu entwickeln, die nicht den Qualitätsstandards entspricht		+		+	-

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 28) für eine detaillierte Auswertung

«Teamwork und Zusammenarbeit»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand kooperative Arbeitsbeziehungen durch gegenseitiges Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein schafft und pflegt, um gemeinsame Ziele zu erreichen.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.47
Selbstbild				☆	4.50
Mitarbeiter / innen			△		2.92
Kollegen / innen				□	4.17
Vorgesetzte / r				◎	3.50

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Teamwork und Zusammenarbeit»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Behandelt Mitarbeiter und Kunden mit Respekt und Freundlichkeit	+	+		+	+
Ergreift die Initiative, um Mitarbeitern zu helfen oder mit ihnen zu arbeiten, wenn sich Gelegenheiten ergeben		+		+	
Sucht nach Gelegenheiten, mit anderen zusammenzuarbeiten		+			+
Zeigt Sorge für andere, indem aufmerksam auf deren Bedürfnisse und Wünsche eingegangen wird		+		+	-

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 29) für eine detaillierte Auswertung

«Effektive Kommunikation»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand Gedanken und Ideen klar und deutlich zum Ausdruck bringt.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.33
Selbstbild				☆	4.00
Mitarbeiter / innen			△		2.83
Kollegen / innen			□		3.25
Vorgesetzte / r				◎	4.25

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Effektive Kommunikation»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Zeigt die Bereitschaft und Fähigkeit, anderen aufmerksam zuzuhören		+			+
Organisiert seine/ihre Gedanken, bevor er/sie Informationen an andere weitergibt					+
Wählt verschiedene Kommunikationsmethoden, um dem Publikum oder der Situation am besten gerecht zu werden		+			+
Erklärt Kunden und Mitarbeitern Daten und Informationen klar und deutlich		+			+

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 30) für eine detaillierte Auswertung

«Konfliktmanagement»

Rang

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Das Ausmaß, in dem jemand Konflikte schnell und effektiv bewältigt, sowie eine gegenseitig zufriedenstellende Lösung findet.

Punkte

Nach Gruppe	1	2	3	4	5 Punkte
Alle Fremd-Bewertungen					3.54
Selbstbild			☆		3.75
Mitarbeiter / innen			△		3.50
Kollegen / innen			□		3.17
Vorgesetzte / r				◎	4.50

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Verhaltens-Stärken und -Schwächen «Konfliktmanagement»

	Alle Fremd-Bewertungen	Selbstbild	Mitarbeiter / innen	Kollegen / innen	Vorgesetzte / r
Bearbeitet Konflikte in der eigenen Abteilung durch das Anhören aller Perspektiven der Beteiligten und hat dabei ein faires, rationales Urteilsvermögen	+		+	+	+
Sammelt Fakten, um die verschiedenen Seiten eines Konflikts besser zu verstehen		+			+
Fördert den Wert von Höflichkeit und Respekt in der gesamten Organisation, wozu auch der respektvolle Umgang mit anderen in Konfliktsituationen gehört		+			+
Teilt in einem Konflikt die Gründe seiner Haltung mit anderen, zeigt aber Flexibilität, um mit anderen Parteien zu verhandeln; hilft den Mitarbeitern bei der Beilegung von Streitigkeiten, ...					+

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

Siehe Anhang (Seite 31) für eine detaillierte Auswertung

Konfliktmanagement

Vorgesetzte / r	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Mitarbeiter / innen	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Kollegen / innen	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Mitarbeiter / innen	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Kollegen / innen	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Sonstige	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Mitarbeiter / innen	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Kollegen / innen	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Selbstbild	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento
Sonstige	Das ist ein Kommentar / This is a comment / Voici un commentaire / Questo è un commento

Am höchsten beurteilte Verhaltensweisen

Andrea Schön...	Punkte	Kompetenz
Setzt hohe Erwartungen an die Qualität und ermutigt andere, auf ihre Arbeit stolz zu sein	4.44	Ergebnisorientiertes Handeln
Definiert den Erfolg klar und macht alle Mitarbeiter für die Erreichung der Ziele verantwortlich	4.22	Umsetzungsstärke
Sammelt Input aus verschiedenen Quellen	4.22	Entscheidungsstärke
Bearbeitet Konflikte in der eigenen Abteilung durch das Anhören aller Perspektiven der Beteiligten und hat dabei ein faires, rationales Urteilsvermögen	4.14	Konfliktmanagement
Behandelt Mitarbeiter und Kunden mit Respekt und Freundlichkeit	3.89	Teamwork und Zusammenarbeit
Entwickelt und implementiert Strategien, um die aktuellen Bedürfnisse der Kunden zu identifizieren und zu erfüllen sowie zukünftige Bedürfnisse vorherzusagen und zu planen	3.89	Kundenorientierung
Versteht die Auswirkungen der Entscheidung für alle Betroffenen	3.89	Entscheidungsstärke
Versteht seine Rolle beim Annehmen von Veränderungen und kommuniziert alle Bedenken, die bei der Umsetzung auftreten können	3.78	Innovationskraft*
Bereitet Pläne und Ressourcen vor, um sicherzustellen, dass das Team für die Bewältigung von Herausforderungen und das Erreichen von Ergebnissen gerüstet ist	3.67	Ergebnisorientiertes Handeln
Definiert, fördert und bewertet die Prioritäten der Organisation kontinuierlich neu und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor	3.67	Umsetzungsstärke

Am niedrigsten beurteilte Verhaltensweisen

Andrea Schön...	Punkte	Kompetenz
Setzt Prioritäten und verwaltet die Ressourcen der Abteilung, um die Produktivität zu fördern und Geschäftsergebnisse zu erzielen	2.75	Planungs- und Organisationsfähigkeit*
Unterscheidet zwischen dringenden und wichtigen Aufgaben und gibt anderen Mitarbeitern auf der Grundlage der festgelegten Prioritäten Anweisungen	2.88	Planungs- und Organisationsfähigkeit*
Managt Veränderungsprozesse innerhalb der eigenen Arbeit	2.89	Innovationskraft*
Entwickelt neue Strategien und Initiativen, um den sich ändernden Geschäftsanforderungen gerecht zu werden	3.00	Innovationskraft*
Setzt hohe Standards für Kundenservice und Kundenzufriedenheit und kommuniziert klar die Erwartung, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Standard halten müssen	3.00	Kundenorientierung
Entwickelt gut durchdachte Entscheidungskriterien, die in Betracht gezogen werden müssen, um sicherzustellen, dass die endgültige Entscheidung angemessen ist	3.11	Entscheidungsstärke
Bittet um Feedback direkt von den Kunden und kommuniziert die Ergebnisse an das Unternehmen	3.11	Kundenorientierung
Zeigt Sorge für andere, indem aufmerksam auf deren Bedürfnisse und Wünsche eingegangen wird	3.13	Teamwork und Zusammenarbeit
Fordert von den Mitarbeitern, sich die Zeit zu nehmen, um ihre Arbeitspläne und Zeitpläne durchdacht zu planen und zu organisieren	3.22	Planungs- und Organisationsfähigkeit*
Definiert Ziele, die mit den strategischen Zielen der Organisation übereinstimmen, und überträgt die Verantwortung für die Zielerreichung an die Mitarbeiter	3.25	Planungs- und Organisationsfähigkeit*

*360° by SCHEELEN hat auf Grundlage der Ergebnisse diejenigen Kompetenzen bestimmt, die Sie in Ihrem Entwicklungsplan zuerst berücksichtigen sollten.

«Entscheidungsstärke»

Sammelt Input aus verschiedenen Quellen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	4.22	[Bar chart: 4.22]										
Mitarbeiter / innen	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Kollegen / innen	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Versteht die Auswirkungen der Entscheidung für alle Betroffenen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.89	[Bar chart: 3.89]										
Mitarbeiter / innen	2.67	[Bar chart: 2.67]										
Kollegen / innen	4.67	[Bar chart: 4.67]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Trifft Entscheidungen selbstbewusst und trägt die persönliche Verantwortung für das Ergebnis

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.67	[Bar chart: 3.67]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Vorgesetzte / r	5.00	[Bar chart: 5.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Entwickelt gut durchdachte Entscheidungskriterien, die in Betracht gezogen werden müssen, um sicherzustellen, dass die endgültige Entscheidung angemessen ist

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.11	[Bar chart: 3.11]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	3.67	[Bar chart: 3.67]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Innovationskraft»

Passt sich effizient und gelassen an sich ändernde Umstände an

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.44	[Bar chart: 3.44]										
Mitarbeiter / innen	2.00	[Bar chart: 2.00]										
Kollegen / innen	3.67	[Bar chart: 3.67]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Versteht seine Rolle beim Annehmen von Veränderungen und kommuniziert alle Bedenken, die bei der Umsetzung auftreten können

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Selbstbild	3.00	[Bar chart: 3.00]									
Alle Fremd-Bewertungen	3.78	[Bar chart: 3.78]									
Mitarbeiter / innen	4.33	[Bar chart: 4.33]									
Kollegen / innen	3.33	[Bar chart: 3.33]									
Vorgesetzte / r	5.00	[Bar chart: 5.00]									

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Managt Veränderungsprozesse innerhalb der eigenen Arbeit

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	2.89	[Bar chart: 2.89]										
Mitarbeiter / innen	2.67	[Bar chart: 2.67]										
Kollegen / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Entwickelt neue Strategien und Initiativen, um den sich ändernden Geschäftsanforderungen gerecht zu werden

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	3.33	[Bar chart: 3.33]										
Vorgesetzte / r	3.00	[Bar chart: 3.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Umsetzungsstärke»

Schafft herausfordernde und ehrgeizige Organisationsziele, die auf die strategischen Bedürfnisse des Unternehmens ausgerichtet sind

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.38	██████████										
Mitarbeiter / innen	2.33	██████████										
Kollegen / innen	4.00	██████████										
Vorgesetzte / r	5.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Definiert, fördert und bewertet die Prioritäten der Organisation kontinuierlich neu und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.67	██████████										
Mitarbeiter / innen	3.33	██████████										
Kollegen / innen	4.00	██████████										
Vorgesetzte / r	5.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Definiert den Erfolg klar und macht alle Mitarbeiter für die Erreichung der Ziele verantwortlich

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	4.22	██████████										
Mitarbeiter / innen	4.67	██████████										
Kollegen / innen	4.00	██████████										
Vorgesetzte / r	4.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Analysiert strategische Pläne zur Bestimmung der Durchführbarkeit, identifiziert und verteilt die erforderlichen Ressourcen und mildert potenzielle Erfolgshindernisse

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.38	██████████										
Mitarbeiter / innen	2.00	██████████										
Kollegen / innen	3.67	██████████										
Vorgesetzte / r	4.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Ergebnisorientiertes Handeln»

Befähigt die Teammitglieder, Eigenverantwortung für die Erfüllung der Leistungsziele zu übernehmen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.44	[Bar chart: 3.44]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	4.33	[Bar chart: 4.33]										
Vorgesetzte / r	3.00	[Bar chart: 3.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Trifft Entscheidungen, um sich auf die wichtigsten Aufgaben zu konzentrieren, und richtet den Fokus neu aus, wenn sich die Prioritäten ändern

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.63	[Bar chart: 3.63]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	3.33	[Bar chart: 3.33]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Bereitet Pläne und Ressourcen vor, um sicherzustellen, dass das Team für die Bewältigung von Herausforderungen und das Erreichen von Ergebnissen gerüstet ist

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.67	[Bar chart: 3.67]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	4.33	[Bar chart: 4.33]										
Vorgesetzte / r	5.00	[Bar chart: 5.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Setzt hohe Erwartungen an die Qualität und ermutigt andere, auf ihre Arbeit stolz zu sein

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	4.44	[Bar chart: 4.44]										
Mitarbeiter / innen	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Kollegen / innen	4.33	[Bar chart: 4.33]										
Vorgesetzte / r	5.00	[Bar chart: 5.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Kundenorientierung»

Bittet um Feedback direkt von den Kunden und kommuniziert die Ergebnisse an das Unternehmen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.11	██████████										
Mitarbeiter / innen	2.33	██████████										
Kollegen / innen	3.33	██████████										
Vorgesetzte / r	4.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Entwickelt und implementiert Strategien, um die aktuellen Bedürfnisse der Kunden zu identifizieren und zu erfüllen sowie zukünftige Bedürfnisse vorherzusagen und zu planen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.89	██████████										
Mitarbeiter / innen	4.00	██████████										
Kollegen / innen	4.33	██████████										
Vorgesetzte / r	4.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Setzt hohe Standards für Kundenservice und Kundenzufriedenheit und kommuniziert klar die Erwartung, dass sich alle Mitarbeiter an diesen Standard halten müssen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.00	██████████										
Mitarbeiter / innen	2.00	██████████										
Kollegen / innen	3.50	██████████										
Vorgesetzte / r	5.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

identifiziert Best Practices und kommuniziert die Erwartung an alle Mitarbeiter, sich an diesen zu orientieren und Standards zu setzen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Selbstbild	3.00	██████████									
Alle Fremd-Bewertungen	3.56	██████████									
Mitarbeiter / innen	3.33	██████████									
Kollegen / innen	3.67	██████████									
Vorgesetzte / r	3.00	██████████									

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Planungs- und Organisationsfähigkeit»

Definiert Ziele, die mit den strategischen Zielen der Organisation übereinstimmen, und überträgt die Verantwortung für die Zielerreichung an die Mitarbeiter

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.25	[Bar chart: 3.25]										
Mitarbeiter / innen	2.67	[Bar chart: 2.67]										
Kollegen / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Setzt Prioritäten und verwaltet die Ressourcen der Abteilung, um die Produktivität zu fördern und Geschäftsergebnisse zu erzielen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	2.75	[Bar chart: 2.75]										
Mitarbeiter / innen	2.33	[Bar chart: 2.33]										
Kollegen / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Vorgesetzte / r	2.00	[Bar chart: 2.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Unterscheidet zwischen dringenden und wichtigen Aufgaben und gibt anderen Mitarbeitern auf der Grundlage der festgelegten Prioritäten Anweisungen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	2.88	[Bar chart: 2.88]										
Mitarbeiter / innen	2.67	[Bar chart: 2.67]										
Kollegen / innen	2.67	[Bar chart: 2.67]										
Vorgesetzte / r	3.00	[Bar chart: 3.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Fordert von den Mitarbeitern, sich die Zeit zu nehmen, um ihre Arbeitspläne und Zeitpläne durchdacht zu planen und zu organisieren

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.22	[Bar chart: 3.22]										
Mitarbeiter / innen	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Kollegen / innen	2.67	[Bar chart: 2.67]										
Vorgesetzte / r	5.00	[Bar chart: 5.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Qualitätsorientierung»

Erfüllt oder übertrifft kontinuierlich die Qualitätsstandards

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	[Bar chart: 5.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.63	[Bar chart: 3.63]										
Mitarbeiter / innen	3.33	[Bar chart: 3.33]										
Kollegen / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Vorgesetzte / r	4.00	[Bar chart: 4.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Kommuniziert aktiv die Priorisierung von Qualität gegenüber Quantität oder Geschwindigkeit

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.63	[Bar chart: 3.63]										
Mitarbeiter / innen	2.50	[Bar chart: 2.50]										
Kollegen / innen	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Vorgesetzte / r	3.00	[Bar chart: 3.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Führt alle Arbeitsaufgaben gründlich und genau aus

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.56	[Bar chart: 3.56]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	3.67	[Bar chart: 3.67]										
Vorgesetzte / r	2.00	[Bar chart: 2.00]										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Arbeitet mit anderen Führungskräften zusammen, um langfristige Lösungen zur Verbesserung der Arbeit zu entwickeln, die nicht den Qualitätsstandards entspricht

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	[Bar chart: 4.00]										
Alle Fremd-Bewertungen	3.63	[Bar chart: 3.63]										
Mitarbeiter / innen	3.00	[Bar chart: 3.00]										
Kollegen / innen	4.67	[Bar chart: 4.67]										
Vorgesetzte / r	1.00											

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Teamwork und Zusammenarbeit»

Behandelt Mitarbeiter und Kunden mit Respekt und Freundlichkeit

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.89	█										
Mitarbeiter / innen	3.00	█										
Kollegen / innen	4.33	█										
Vorgesetzte / r	5.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Ergreift die Initiative, um Mitarbeitern zu helfen oder mit ihnen zu arbeiten, wenn sich Gelegenheiten ergeben

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.44	█										
Mitarbeiter / innen	3.00	█										
Kollegen / innen	4.00	█										
Vorgesetzte / r	3.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Sucht nach Gelegenheiten, mit anderen zusammenzuarbeiten

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.33	█										
Mitarbeiter / innen	2.67	█										
Kollegen / innen	3.67	█										
Vorgesetzte / r	4.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Zeigt Sorge für andere, indem aufmerksam auf deren Bedürfnisse und Wünsche eingegangen wird

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.13	█										
Mitarbeiter / innen	3.00	█										
Kollegen / innen	5.00	█										
Vorgesetzte / r	2.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Effektive Kommunikation»

Zeigt die Bereitschaft und Fähigkeit, anderen aufmerksam zuzuhören

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.44	██████████										
Mitarbeiter / innen	3.33	██████████										
Kollegen / innen	3.00	██████████										
Vorgesetzte / r	4.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Organisiert seine/ihre Gedanken, bevor er/sie Informationen an andere weitergibt

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Selbstbild	3.00	██████████									
Alle Fremd-Bewertungen	3.25	██████████									
Mitarbeiter / innen	2.50	██████████									
Kollegen / innen	3.33	██████████									
Vorgesetzte / r	4.00	██████████									

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Wählt verschiedene Kommunikationsmethoden, um dem Publikum oder der Situation am besten gerecht zu werden

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.25	██████████										
Mitarbeiter / innen	2.50	██████████										
Kollegen / innen	3.00	██████████										
Vorgesetzte / r	5.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Erklärt Kunden und Mitarbeitern Daten und Informationen klar und deutlich

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	██████████										
Alle Fremd-Bewertungen	3.38	██████████										
Mitarbeiter / innen	2.67	██████████										
Kollegen / innen	3.50	██████████										
Vorgesetzte / r	4.00	██████████										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

«Konfliktmanagement»

Bearbeitet Konflikte in der eigenen Abteilung durch das Anhören aller Perspektiven der Beteiligten und hat dabei ein faires, rationales Urteilsvermögen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Selbstbild	3.00	█									
Alle Fremd-Bewertungen	4.14	█									
Mitarbeiter / innen	4.00	█									
Kollegen / innen	4.00	█									
Vorgesetzte / r	4.00	█									

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Sammelt Fakten, um die verschiedenen Seiten eines Konflikts besser zu verstehen

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	4.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.38	█										
Mitarbeiter / innen	3.00	█										
Kollegen / innen	3.00	█										
Vorgesetzte / r	5.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Fördert den Wert von Höflichkeit und Respekt in der gesamten Organisation, wozu auch der respektvolle Umgang mit anderen in Konfliktsituationen gehört

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	5.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.29	█										
Mitarbeiter / innen	3.50	█										
Kollegen / innen	2.50	█										
Vorgesetzte / r	4.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

Teilt in einem Konflikt die Gründe seiner Haltung mit anderen, zeigt aber Flexibilität, um mit anderen Parteien zu verhandeln; hilft den Mitarbeitern bei der Beilegung von Streitigkeiten, ...

	Punkte	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Selbstbild	3.00	█										
Alle Fremd-Bewertungen	3.57	█										
Mitarbeiter / innen	3.50	█										
Kollegen / innen	3.00	█										
Vorgesetzte / r	5.00	█										

1: Starke Ablehnung ...5: Starke Zustimmung

Antworthäufigkeit

