



# Vertraulicher Bericht für

Andrea Schön



110003(207095)

## Leading Others - ABC AG

Vertraulicher Bericht für

13. November, 2020

Andrea Schön

| 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 - 22 |

Copyright © 2020






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

[www.assess-online.de](http://www.assess-online.de)

## Befragungsmethodik

|  |  |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
|--|--|------------------------|----------|-------------------------|---|----------------------|---|---------------|---|---------------------|---|------------|----------|
| Befragte   | Befragung ausgewählter Feedback-Geber  |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| Zeitraumen   | 01. November - 11. November 2020   |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| 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><b>9</b></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><b>1</b></td> </tr> </table> | Alle Fremd-Bewertungen | <b>9</b> | ... Mitarbeiter / innen | 3 | ... Kollegen / innen | 3 | ... Sonstige* | 2 | ... Vorgesetzte / r | 1 | Selbstbild | <b>1</b> |
| Alle Fremd-Bewertungen   | <b>9</b>   |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| ... Mitarbeiter / innen  | 3  |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| ... Kollegen / innen   | 3  |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| ... Sonstige*  | 2  |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| ... Vorgesetzte / r  | 1  |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| Selbstbild   | <b>1</b>   |                        |          |                         |   |                      |   |               |   |                     |   |            |          |
| Durchschnittlicher Zeitbedarf zum Ausfüllen:                       | 11 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.

## Leading Others - ABC AG

| Kompetenz                            | Beschreibung  |
|--------------------------------------|---|
| Effektive Kommunikation              | Das Ausmaß, in dem jemand Gedanken und Ideen klar und deutlich zum Ausdruck bringt.   |
| Entscheidungsstärke                  | Inwiefern jemand schnell und sicher solide Entscheidungen trifft.   |
| Ergebnisorientiertes Handeln         | Das Ausmaß, in dem jemand verantwortungsbewusst und unterstützend die Erreichung der Ziele fordert.   |
| Konfliktmanagement                   | Das Ausmaß, in dem jemand Konflikte schnell und effektiv bewältigt, sowie eine gegenseitig zufriedenstellende Lösung findet.  |
| Kundenorientierung                   | Das Ausmaß, in dem jemand die Kundenbedürfnisse und -erwartungen in den Mittelpunkt des Unternehmensinteresses stellt.  |
| Innovationskraft                     | Das Ausmaß, in dem jemand neue Ideen hervorbringt und das Unternehmen sowie die Branche durch neue Herangehensweisen an Arbeit, Produkte und Dienstleistungen fördert.        |
| 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.    |
| Umsetzungsstärke                     | Das Ausmaß, in dem jemand die effektive Umsetzung der Unternehmensstrategie sichert und die gewünschten Ergebnisse erzielt.   |

## Zusammenfassung Ihrer Kompetenz Bewertungen

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

| Alle Fremd-Bewertungen

☆ Selbstbild

△ Mitarbeiter / innen

□ Kollegen / innen

◎ Vorgesetzte / r

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

\* Assess 360 hat auf Grundlage der Ergebnisse diejenigen Kompetenzen bestimmt, die Sie in Ihrem Entwicklungsplan zuerst berücksichtigen sollten. Auf dieser Grundlage finden sich für folgende Kompetenzen Entwicklungsempfehlungen in diesem Bericht:

- Planungs- und Organisationsfähigkeit
- Innovationskraft
- Effektive Kommunikation

## Alle Fremd-Bewertungen

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

## Selbstbild

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

\*Im Schnitt ist das Selbstbild um 0.6 Punkte höher als das Fremdbild. Dies bedeutet, dass Sie im Schnitt Ihre Kompetenzen überschätzen. Langfristig ist es wünschenswert, eine realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen zu erlangen.

## «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

## «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



## «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

## «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

## «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 setzten                                     |                        |            |                     |                  |                 |

⊖ = Mittlere Beurteilung liegt unter 2.25 Punkte

⊕ = Mittlere Beurteilung liegt über 3.75 Punkte

## «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

## «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

## «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

## «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

## «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









## Umsetzungsstärke

|                     |   |
|---------------------|---|
| 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* |

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

