

Hogan 360° Bericht



Maria Mustermann von Musterunternehmen

2016-9-29



meta[®]
BERATUNG
Weil **Persönlichkeit** zählt.

Dieser Bericht ist vertraulich und darf ohne Erlaubnis nicht verbreitet werden.

© 2016 Peter Berry Consultancy Pty Ltd

Feedbackgeber

Vorgesetzte/r (VG)	1
Kollegen (K)	5
Mitarbeiter (MA)	7
Selbst	1
Gesamt	14

Musterunternehmen

Das Lesen und Interpretieren Ihres Berichtes

Dieser Bericht bietet Ihnen die Möglichkeit, Feedback von Ihren Kollegen zu erhalten und sich Ihrer Stärken bewusst zu werden. Der Erhalt eines 360° Feedback Berichtes kann eine persönlich bereichernde Erfahrung sein.

Um den größtmöglichen Nutzen zu ziehen, müssen Sie die sich wiederholenden Themen und Trends im Bericht verfolgen. Diese häufig auftretenden Punkte repräsentieren Ihre Stärken und Ihre Verbesserungspotenziale.

Bedenken Sie, dass jeder Stärken und Potenziale hat, die sich weiterentwickeln lassen. Nutzen Sie diesen Bericht, um Ihre Selbstwahrnehmung zu stärken und zu erkennen, worauf Sie sich bei Verhaltensänderungen fokussieren sollten.

Nutzen Sie den Entwicklungsplan auf der letzten Seite dieses Berichts, um die Entwicklung neuer Gewohnheiten festzulegen. Das Verfolgen und Beobachten Ihrer Fortschritte stellt sicher, dass sie einen effektiven Weg finden, um voranzukommen.



Name

Maria Mustermann

Punktzahl

6.3

Anzahl Feedbackgeber

13

Benchmarking Ihrer Punktzahl

Durch die Analyse der Ergebnisse tausender Manager ergeben sich die folgenden Benchmark Schwellenwerte

10 ^{tes} Perzentil	25 ^{tes} Perzentil	50 ^{tes} Perzentil	75 ^{tes} Perzentil	90 ^{tes} Perzentil
4.8	5.2	5.5	5.8	6.0

Punktevergabe

Die Ratingskala geht von eins bis sieben (1 bis 7) mit der Möglichkeit "Nicht anwendbar/ Nicht beobachtet" zu wählen. Die Ratingskala ist mit folgenden Beispielen verankert:

1	Beschreibt diese Person überhaupt nicht
2	Beschreibt diese Person nicht gut
3	Beschreibt diese Person nicht sehr gut
4	Beschreibt diese Person etwas
5	Beschreibt diese Person gut
6	Beschreibt diese Person sehr gut
7	Beschreibt diese Person exakt
N/A	Nicht anwendbar/ Nicht beobachtet

Gesamtpunktzahl

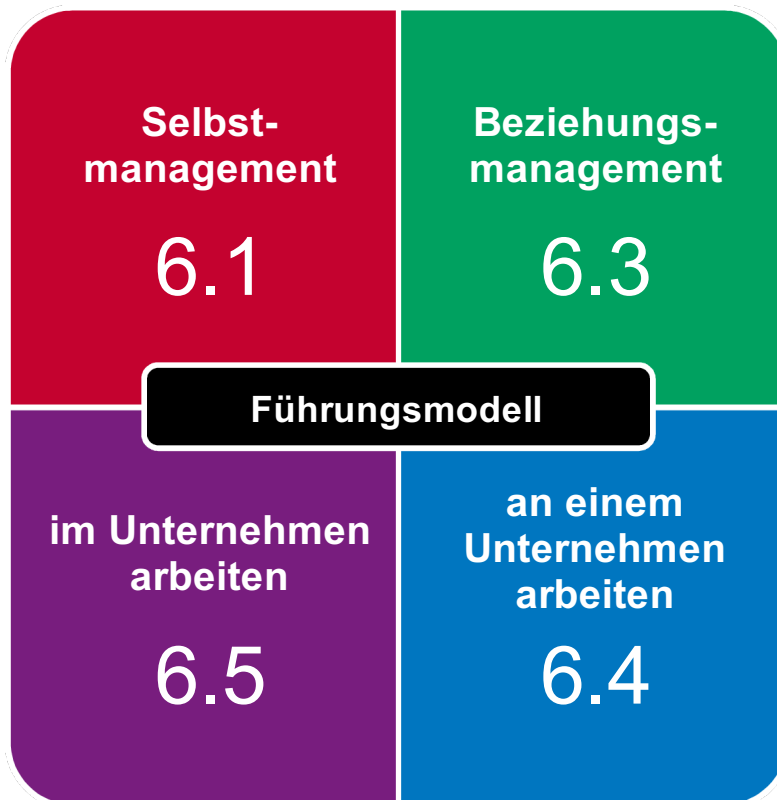
Das Feedbackformular beinhaltet 50 Items, die auf einer Skala von 1 bis 7 bewertet werden (siehe Ratingskala auf der vorherigen Seite). Die untenstehende Tabelle beinhaltet die Items in absteigender Reihenfolge. Lesen Sie sich die einzelnen Punkte genau durch, um gemeinsame Themen unter den höchsten und niedrigsten Punkten zu identifizieren. Die Punktzahl basiert auf dem eingegangenen Feedback, beinhaltet aber nicht die eigene Bewertung.

Rang	Ihre Punktzahl	Globaler Durchschnittswert	Item
1	6.8	5.9	Diese Person hat die richtige Erfahrung in der Branche, um effektiv zu sein
2	6.8	5.7	Diese Person ist leidenschaftlich engagiert Änderungen zu bewirken
3	6.8	5.6	Diese Person ist durchsetzungsfähig und energetisch
4	6.7	6.0	Diese Person arbeitet hart und hat eine gute Arbeitsmoral
5	6.7	5.7	Diese Person bringt eine positive Einstellung an den Arbeitsplatz
6	6.7	5.2	Diese Person zieht andere für die Werte der Organisation zur Rechenschaft
7	6.6	5.4	Das Verhalten dieser Person ist ein positives Vorbild für andere
8	6.6	5.6	Diese Person begeistert sich dafür, die Kundenbetreuung zu verbessern
9	6.6	5.9	Diese Person hat das richtige Wissen und die nötigen Fähigkeiten, um sehr effektiv zu sein
10	6.5	5.3	Diese Person hat exzellente soziale Kompetenzen
11	6.5	5.4	Diese Person teilt bedarfsgerecht ihre Ressourcen, Wissen und Zeit
12	6.5	5.4	Diese Person ermutigt diejenigen zur Zusammenarbeit, die in verschiedenen Bereichen arbeiten, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen
13	6.5	5.5	Diese Person hat Initiativen ergriffen, um Kundenbetreuung in ihrem Arbeitsbereich zu fördern
14	6.5	5.4	Diese Person nutzt Kundenfeedback, um bessere Performanz anzukurbeln
15	6.5	5.5	Diese Person ist konkurrierend und ehrgeizig
16	6.5	5.4	Diese Person zieht andere für die Fertigstellung ihrer Arbeit zur Rechenschaft
17	6.5	5.2	Diese Person hilft, ein positives Arbeitsklima zu schaffen, das andere ermutigt, ihr Potenzial auszuschöpfen
18	6.4	5.9	Diese Person arbeitet nach hohen ethischen Standards
19	6.4	5.6	Diese Person ist immer offen und direkt und kommuniziert ehrlich
20	6.4	5.3	Diese Person ermöglicht es Menschen, sich gewertschätzt zu fühlen
21	6.4	5.2	Diese Person baut starke Beziehungen zu anderen auf
22	6.4	5.4	Diese Person hat ein sehr effektives Zeitmanagement und organisatorische Fähigkeiten
23	6.4	5.4	Diese Person ist sehr effektiv darin, ihre Prioritäten zu setzen und zu verwalten
24	6.4	5.7	Diese Person hat einen hohen Standard bei schwierigen Aufträgen

Rang	Ihre Punktzahl	Globaler Durchschnittswert	Item
25	6.4	5.2	Diese Person arbeitet hart, um die Arbeitsmoral zu verbessern
26	6.4	5.2	Diese Person ist effektiv darin, andere weiter zu bilden und zu entwickeln
27	6.3	5.3	Diese Person nutzt effektiv ihre Ziel- und Performanzindikatoren, um bessere Leistung anzukurbeln
28	6.3	5.6	Diese Person erzielt konsistent gute Ergebnisse
29	6.3	5.2	Diese Person ist effektiv darin, langfristige Ziele zu setzen
30	6.3	5.4	Diese Person hat hohe Erwartungen in Bezug auf Leistung und Performanzverbesserung
31	6.3	5.3	Diese Person sucht immer nach Verbesserungspotenzialen und Möglichkeiten, bessere Ergebnisse zu erzielen
32	6.3	5.4	Diese Person schlägt oft neue und originelle Ideen vor
33	6.3	5.4	Diese Person denkt langfristig über neue Möglichkeiten nach
34	6.2	5.8	Diese Person behandelt andere mit Respekt
35	6.2	5.7	Diese Person wendet konsistent die Richtlinien unserer Organisation an und vermeidet somit Doppelmoral
36	6.2	5.3	Diese Person hat ein hohes Mass an Selbstreflektion bezüglich persönlicher Verbesserungspotentiale
37	6.2	5.5	Diese Person kontrolliert ihre Emotionen in stressigen Situationen auf eine vernünftige und intelligente Art und Weise
38	6.2	5.4	Diese Person hat sehr starke Überzeugungs- und Verhandlungsfähigkeiten
39	6.2	5.3	Diese Person teilt Informationen und hält Menschen auf dem Laufenden
40	6.2	5.5	Diese Person bildet Vertrauen und Treue zu anderen
41	6.2	5.8	Diese Person erledigt ihre Arbeit auf professionelle Weise
42	6.2	5.1	Diese Person erkennt und spricht schlechte Leistung anderer an
43	6.2	5.4	Diese Person fördert und kommuniziert langfristige Visionen für unsere Organisation
44	6.1	5.5	Diese Person behandelt andere fair und verzichtet auf Bevorzugung
45	6.1	5.5	Diese Person hat sehr gute Kommunikationsfähigkeiten
46	6.1	5.5	Diese Person produziert hochwertige und fehlerfreie Arbeitsergebnisse
47	6.0	5.5	Diese Person ist immer freundlich, warmherzig und rücksichtvoll mit anderen
48	5.9	5.6	Diese Person präsentiert und kommuniziert Ideen und Konzepte klar und verständlich
49	5.8	5.5	Diese Person ist ruhig und ausgeglichen, nicht unbeständig oder launenhaft
50	5.4	5.6	Diese Person ist freundlich und umsichtig, niemals unfreundlich oder harsch

Führungskompetenzen

Jede der Fragen in dem vorherigen Abschnitt ist an einen der vier Führungsquadranten gekoppelt.



Selbstmanagement bezieht sich auf Selbstwahrnehmung, Selbstregulierung, Stressmanagement, Widerstandsfähigkeit, Transparenz und Authentizität. Es beschreibt die Fähigkeit, Emotionen so zu regulieren, dass die bestmöglichen Ergebnisse erzielt werden können. Es könnte einen positiven, inneren Monolog sowie Erholungsphasen erfordern, um Spitzenleistungen in turbulenten Zeiten zu erbringen und einem Burnout vorzubeugen. Erfolgreiches Selbstmanagement erfordert die Fähigkeit, sich zu organisieren und auf sich als Marke und auf seinen Ruf zu achten.

Beziehungsmanagement bezieht sich auf die Fähigkeit, bessere Ergebnisse durch bessere Beziehungen zu erzielen. Es geht darum, mit anderen gut zurechtzukommen, um voranzukommen. Es kann die Fähigkeit beinhalten, vertrauensvolle und loyale Beziehungen mit Interessensvertretern aufzubauen, um die Mitarbeiterbindung und Leistungsfähigkeit zu unterstützen. Erfolgreiches Beziehungsmanagement erfordert die Erkenntnis, dass die eigene Leistung auf der Leistungsfähigkeit des Teams basiert, die wiederum abhängig vom Engagement des Teams ist.

Im Unternehmen zu arbeiten bezieht sich auf die Erfahrung, Fähigkeit und Bereitschaft kontinuierlich großartige Ergebnisse zu erzielen. Es erfordert Energie, Leidenschaft und Ehrgeiz kontinuierlich Leistung zu zeigen. Erfolg auf diesem Gebiet kann eine bessere Einteilung und Priorisierung der Arbeit, mehr Delegation, besseres Zeitmanagement und eine effektivere Zielsetzung umfassen. Es geht darum, Dienstleistungen und operationelle Exzellenz pünktlich und effizient zu erbringen.

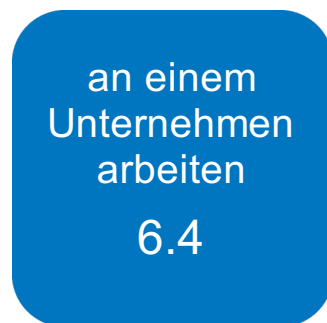
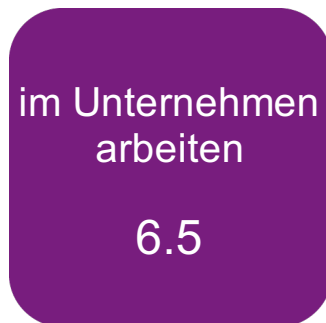
Am Unternehmen zu arbeiten bezieht sich auf den zusätzlichen Mehrwert durch Innovation und strategische Planung sowie die Entwicklung motivierter und verantwortungsvoller Teams. Erfolg auf diesem Gebiet kann eine langfristige Planung der Verwirklichung von Wettbewerbsvorteilen und das Erzielen von Ergebnissen durch leistungsfähige Organisationskulturen umfassen. Veränderungsprozesse zu führen erfordert, mehr Zeit am Unternehmen zu arbeiten, einen Planungszyklus zu haben, regelmässige Planungsüberprüfungen durchzuführen und Leistungsschwache aufzufordern, bessere Leistung zu erzielen.

Kompetenzkombinationen

Ihre Gesamtpunktzahl aus Selbst- und Beziehungsmanagement bildet die Punktzahl für Ihre Verhaltenskompetenzen. Gleichermassen bildet Ihre Gesamtpunktzahl, im und am Unternehmen zu arbeiten die Punktzahl für Ihre geschäftlichen Kompetenzen.

Verhaltenskompetenzen 6.2

Die Verhaltenskompetenzen beschreiben die Nutzung der emotionalen Intelligenz (EQ), um sich selbst professional zu managen sowie sich anderen gegenüber angemessen zu verhalten, um die besten Ergebnisse von Teams und Interessenvertretern zu bekommen. Diejenigen mit einer hohen Punktzahl zeigen typischerweise eine höhere Widerstandsfähigkeit und starke soziale Kompetenz, um Ergebnisse durch stabile Beziehungen zu verbessern. Es erfordert stabile und nachhaltige Beziehungen, um kontinuierlich Ergebnisse zu liefern und Entgleisungen zu vermeiden.



Unternehmerische Kompetenzen 6.4

Die unternehmerischen Kompetenzen beschreiben die Nutzung kognitiver Fähigkeiten (IQ), um die richtige Balance zwischen operativer und strategischer Ausrichtung zu finden mit dem Ziel, die kurz- und langfristigen Ergebnisse zu optimieren. Diejenigen mit einer hohen Punktzahl demonstrieren typischerweise sowohl die fachliche Fähigkeit Dienstleistungen und operative Exzellenz zu erbringen als auch die nötige strategische Einsicht, das Unternehmen voran zu bringen. Es erfordert einen strategischen Fokus grossartige Ergebnisse durch leistungsfähige Kulturen zu erzielen.

Kompetenzkombinationen

Ihre Gesamtpunktzahl für Selbstmanagement und operative Ausrichtung bilden die Punktzahl für ihre Managementkompetenz. Gleichermassen bildet die Gesamtpunktzahl für Beziehungsmanagement und strategische Ausrichtung die Bewertung Ihrer Führungskompetenz.

Managementkompetenzen

6.3

Managementkompetenz beschreibt die Welt von Managern, in der Integrität und Widerstandsfähigkeit erforderlich sind, um Fähigkeiten, Effizienz und positive Einstellung zu maximieren und somit solide Ergebnisse zu erzielen. Diejenigen mit einer hohen Punktzahl erreichen typischerweise Service- und operationelle Exzellenz auf pünktliche und effiziente Art und Weise und werden für Ihre messbare Leistung zur Rechenschaft gezogen.

Selbstmanagement

6.1

im Unternehmen arbeiten

6.5

Führungskompetenzen

6.3

Die Führungskompetenzen beschreiben das ganzheitliche Denken einer Führungskraft, die Zeit aufbringt, um Dialoge rund um strategische Ziele mit Interessensvertretern zu führen. Diejenigen mit einer hohen Punktzahl beweisen typischerweise, dass sie vertrauensvolle und loyale Beziehungen aufbauen können und andere motivieren, die strategische Agenda umzusetzen. Es geht um Partnerschaften, die zu Innovation und Spitzenleistung verhelfen.

Beziehungsmanagement

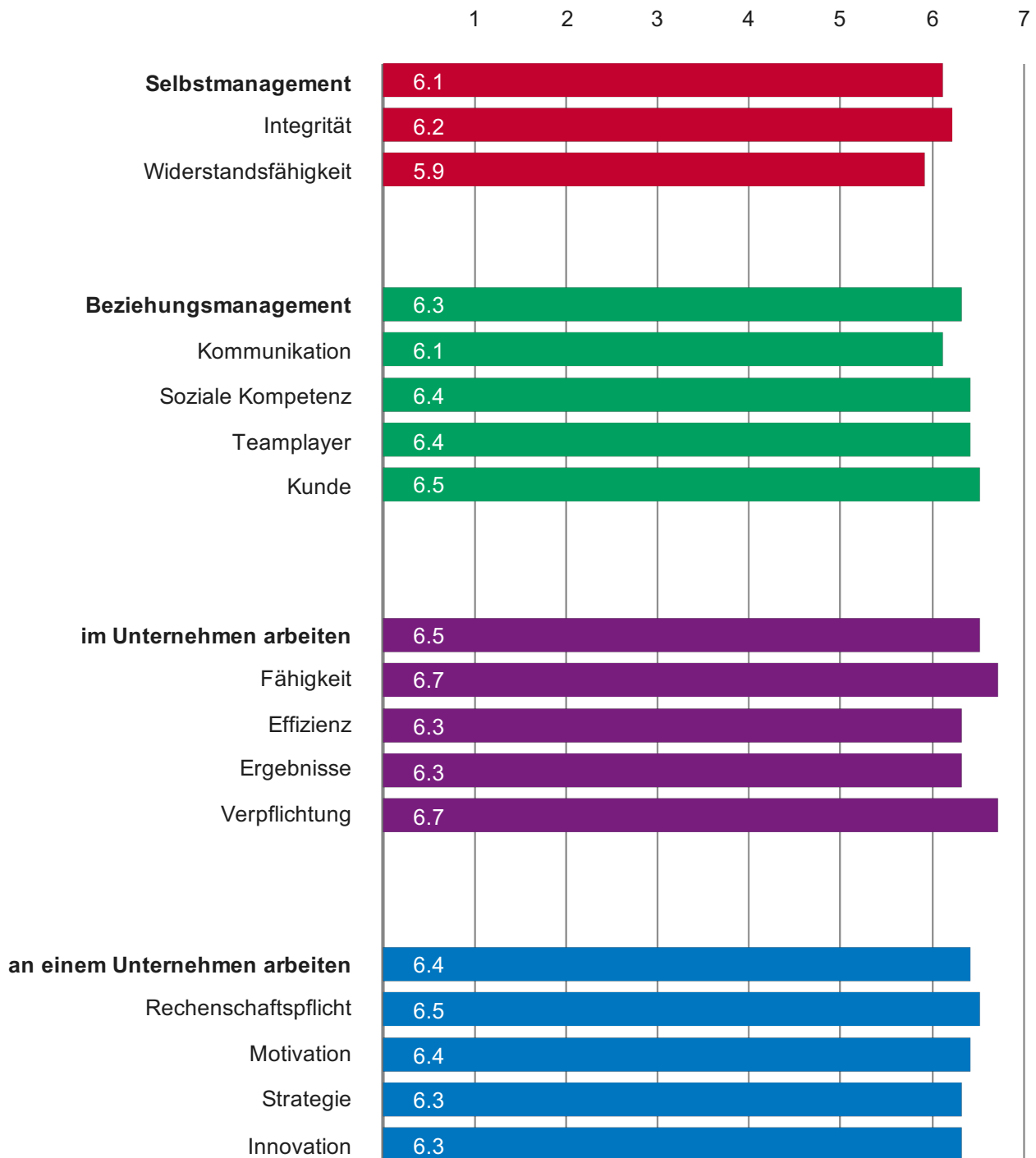
6.3

an einem Unternehmen arbeiten

6.4

Führungskompetenzen

Die folgenden Skalen zeigen Ihre Ergebnisse auf den vier Führungskompetenzen und ihren Unterskalen.



Selbstmanagement

Ins-gesamt	VG	K	MA	Selbst	Themen und Fragen
6.1	4.7	5.7	6.6	6.7	Selbstmanagement
6.2	5.4	6.0	6.6	7.0	Integrität
6.2	5.0	5.6	6.7	7.0	Diese Person behandelt andere mit Respekt
6.4	6.0	6.2	6.6	7.0	Diese Person arbeitet nach hohen ethischen Standards
6.4	5.0	6.2	6.7	7.0	Diese Person ist immer offen und direkt und kommuniziert ehrlich
6.1	5.0	5.8	6.4	7.0	Diese Person behandelt andere fair und verzichtet auf Bevorzugung
6.2	6.0	6.0	6.4	7.0	Diese Person wendet konsistent die Richtlinien unserer Organisation an und vermeidet somit Doppelmoral
5.9	3.8	5.3	6.6	6.3	Widerstandsfähigkeit
5.4	3.0	4.6	6.3	6.0	Diese Person ist freundlich und umsichtig, niemals unfreundlich oder harsch
5.8	3.0	5.2	6.7	6.0	Diese Person ist ruhig und ausgeglichen, nicht unbeständig oder launenhaft
6.2	4.0	5.8	6.9	6.0	Diese Person hat ein hohes Mass an Selbstreflektion bezüglich persönlicher Verbesserungspotentiale
6.2	5.0	5.8	6.6	7.0	Diese Person kontrolliert ihre Emotionen in stressigen Situationen auf eine vernünftige und intelligente Art und Weise

Die Ergebnisse der Eigenbewertung und Managerbewertung, werden an den entsprechenden Stellen immer angezeigt, wenn eine Antwort gegeben wurde. Um Anonymität sicherzustellen, werden die Bewertungen von anderen Ratergruppen jedoch nur angezeigt, wenn es zwei oder mehr Antworten gibt. Wenn es weniger als zwei Antworten gibt, wird dies mit N/A gekennzeichnet.

Wenn Spalten nicht ausgefüllt sind, bedeutet dies, dass die Feedbackgeber keine Punktzahl für das entsprechende Item eingetragen haben.

Beziehungsmanagement

Ins-gesamt	VG	K	MA	Selbst	Themen und Fragen
6.3	5.7	5.9	6.7	6.8	Beziehungsmanagement
6.1	4.5	5.8	6.6	6.8	Kommunikation
5.9	3.0	5.6	6.6	6.0	Diese Person präsentiert und kommuniziert Ideen und Konzepte klar und verständlich
6.1	4.0	6.0	6.4	7.0	Diese Person hat sehr gute Kommunikationsfähigkeiten
6.2	5.0	5.8	6.7	7.0	Diese Person hat sehr starke Überzeugungs- und Verhandlungsfähigkeiten
6.2	6.0	5.6	6.7	7.0	Diese Person teilt Informationen und hält Menschen auf dem Laufenden
6.4	6.0	6.0	6.7	6.5	Soziale Kompetenz
6.6		6.2	6.9	7.0	Das Verhalten dieser Person ist ein positives Vorbild für andere
6.5	6.0	6.4	6.6	6.0	Diese Person hat exzellente soziale Kompetenzen
6.4	7.0	6.0	6.6	6.0	Diese Person ermöglicht es Menschen, sich gewertschätzt zu fühlen
6.0	5.0	5.2	6.7	7.0	Diese Person ist immer freundlich, warmherzig und rücksichtvoll mit anderen
6.4	6.5	5.9	6.6	7.0	Teamplayer
6.2	6.0	5.6	6.6	7.0	Diese Person bildet Vertrauen und Treue zu anderen
6.5	6.0	6.3	6.7	7.0	Diese Person teilt bedarfsgerecht ihre Ressourcen, Wissen und Zeit
6.5	7.0	6.2	6.6	7.0	Diese Person ermutigt diejenigen zur Zusammenarbeit, die in verschiedenen Bereichen arbeiten, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen
6.4	7.0	5.8	6.7	7.0	Diese Person baut starke Beziehungen zu anderen auf
6.5	6.0	6.2	6.9	7.0	Kunde
6.6	6.0	6.4	6.9	7.0	Diese Person begeistert sich dafür, die Kundenbetreuung zu verbessern
6.5	6.0	6.2	6.9	7.0	Diese Person hat Initiativen ergriffen, um Kundenbetreuung in ihrem Arbeitsbereich zu fördern
6.5	6.0	6.0	6.9	7.0	Diese Person nutzt Kundenfeedback, um bessere Performanz anzukurbeln

im Unternehmen arbeiten

Ins-gesamt	VG	K	MA	Selbst	Themen und Fragen
6.5	6.5	6.1	6.7	6.1	im Unternehmen arbeiten
6.7	7.0	6.4	6.9	6.3	Fähigkeit
6.7	7.0	6.4	6.9	7.0	Diese Person arbeitet hart und hat eine gute Arbeitsmoral
6.6	7.0	6.2	6.9	6.0	Diese Person hat das richtige Wissen und die nötigen Fähigkeiten, um sehr effektiv zu sein
6.8	7.0	6.6	6.9	6.0	Diese Person hat die richtige Erfahrung in der Branche, um effektiv zu sein
6.3	6.0	5.8	6.7	6.0	Effizienz
6.4	6.0	6.0	6.6	6.0	Diese Person hat ein sehr effektives Zeitmanagement und organisatorische Fähigkeiten
6.4	6.0	5.7	6.7	6.0	Diese Person ist sehr effektiv darin, ihre Prioritäten zu setzen und zu verwalten
6.3	6.0	5.8	6.7	6.0	Diese Person nutzt effektiv ihre Ziel -und Performanzindikatoren, um bessere Leistung anzukurbeln
6.3	6.3	5.7	6.6	5.8	Ergebnisse
6.2	6.0	5.8	6.6	6.0	Diese Person erledigt ihre Arbeit auf professionelle Weise
6.4	7.0	5.5	6.9	6.0	Diese Person hat einen hohen Standard bei schwierigen Aufträgen
6.3	6.0	5.8	6.7	6.0	Diese Person erzielt konsistent gute Ergebnisse
6.1	6.0	5.5	6.4	5.0	Diese Person produziert hochwertige und fehlerfreie Arbeitsergebnisse
6.7	6.8	6.6	6.8	6.5	Verpflichtung
6.7	7.0	6.6	6.7	7.0	Diese Person bringt eine positive Einstellung an den Arbeitsplatz
6.8	7.0	6.8	6.7	7.0	Diese Person ist leidenschaftlich engagiert Änderungen zu bewirken
6.8	7.0	6.6	6.9	6.0	Diese Person ist durchsetzungsfähig und energetisch
6.5	6.0	6.2	6.9	6.0	Diese Person ist konkurrierend und ehrgeizig

an einem Unternehmen arbeiten

Ins-gesamt	VG	K	MA	Selbst	Themen und Fragen
6.4	6.1	5.9	6.7	6.5	an einem Unternehmen arbeiten
6.5	6.0	6.3	6.7	6.3	Rechenschaftspflicht
6.5	6.0	6.4	6.7	6.0	Diese Person zieht andere für die Fertigstellung ihrer Arbeit zur Rechenschaft
6.7	7.0	6.2	7.0	7.0	Diese Person zieht andere für die Werte der Organisation zur Rechenschaft
6.2	5.0	6.2	6.3	6.0	Diese Person erkennt und spricht schlechte Leistung anderer an
6.4	6.7	6.0	6.7	6.7	Motivation
6.4	6.0	6.2	6.6	7.0	Diese Person arbeitet hart, um die Arbeitsmoral zu verbessern
6.5	7.0	6.3	6.6	7.0	Diese Person hilft, ein positives Arbeitsklima zu schaffen, das andere ermutigt, ihr Potenzial auszuschöpfen
6.4	7.0	5.5	6.9	6.0	Diese Person ist effektiv darin, andere weiter zu bilden und zu entwickeln
6.3	6.0	5.8	6.6	6.3	Strategie
6.3	6.0	6.0	6.6	6.0	Diese Person ist effektiv darin, langfristige Ziele zu setzen
6.3	6.0	6.0	6.6	6.0	Diese Person hat hohe Erwartungen in Bezug auf Leistung und Performanzverbesserung
6.2	6.0	5.4	6.7	7.0	Diese Person fördert und kommuniziert langfristige Visionen für unsere Organisation
6.3	5.7	5.6	6.8	6.7	Innovation
6.3	6.0	5.8	6.7	7.0	Diese Person sucht immer nach Verbesserungspotenzialen und Möglichkeiten, bessere Ergebnisse zu erzielen
6.3	6.0	5.3	6.9	7.0	Diese Person schlägt oft neue und originelle Ideen vor
6.3	5.0	5.8	6.9	6.0	Diese Person denkt langfristig über neue Möglichkeiten nach

Ergebnisse nach Themengebieten

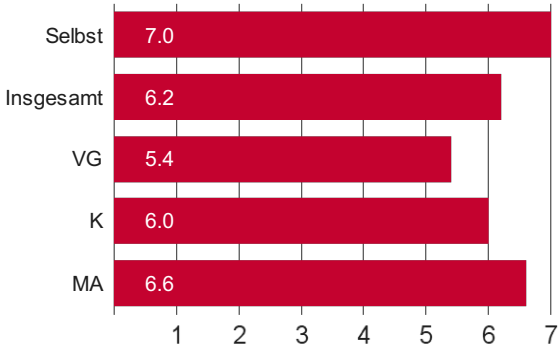
Selbst	Ins- gesamt	Globaler Durch- schnitt	VG	K	MA	Themen und Fragen
6.7	6.1	5.6	4.7	5.7	6.6	Selbstmanagement
7.0	6.2	5.7	5.4	6.0	6.6	Integrität
6.3	5.9	5.5	3.8	5.3	6.6	Widerstandsfähigkeit
6.8	6.3	5.4	5.7	5.9	6.7	Beziehungsmanagement
6.8	6.1	5.4	4.5	5.8	6.6	Kommunikation
6.5	6.4	5.4	6.0	6.0	6.7	Soziale Kompetenz
7.0	6.4	5.3	6.5	5.9	6.6	Teampayer
7.0	6.5	5.5	6.0	6.2	6.9	Kunde
6.1	6.5	5.6	6.5	6.1	6.7	im Unternehmen arbeiten
6.3	6.7	5.9	7.0	6.4	6.9	Fähigkeit
6.0	6.3	5.4	6.0	5.8	6.7	Effizienz
5.8	6.3	5.7	6.3	5.7	6.6	Ergebnisse
6.5	6.7	5.6	6.8	6.6	6.8	Verpflichtung
6.5	6.4	5.3	6.1	5.9	6.7	an einem Unternehmen arbeiten
6.3	6.5	5.2	6.0	6.3	6.7	Rechenschaftspflicht
6.7	6.4	5.2	6.7	6.0	6.7	Motivation
6.3	6.3	5.3	6.0	5.8	6.6	Strategie
6.7	6.3	5.4	5.7	5.6	6.8	Innovation

Betrachtung der Themen und Frage

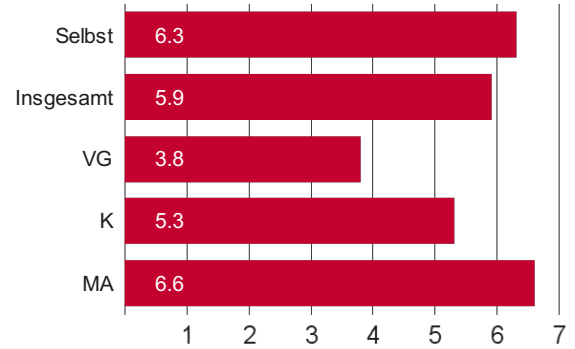
Die nachfolgende graphische Darstellung stellt Ihre Ergebnisse nach Thema und Feedbackgeber dar.

Selbstmanagement

Integrität

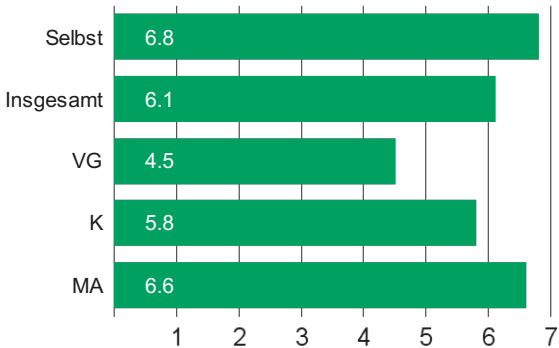


Widerstandsfähigkeit

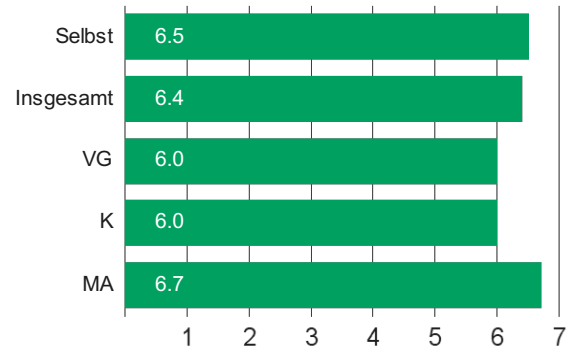


Beziehungsmanagement

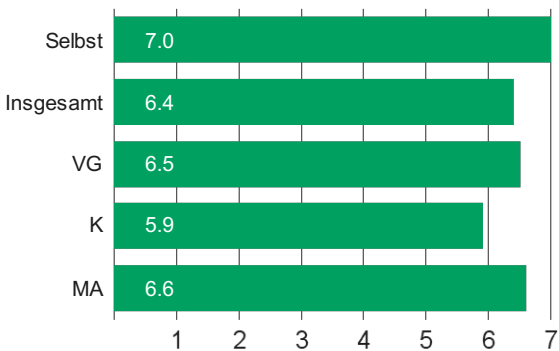
Kommunikation



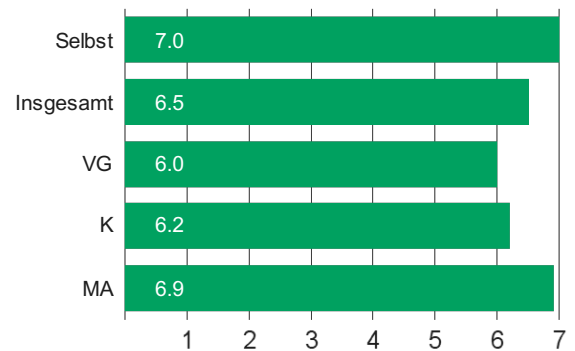
Soziale Kompetenz



Teamplayer

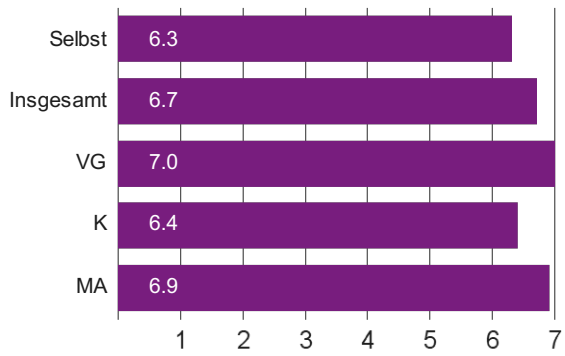


Kunde

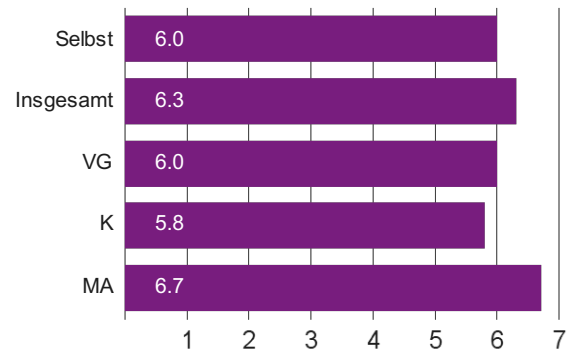


im Unternehmen arbeiten

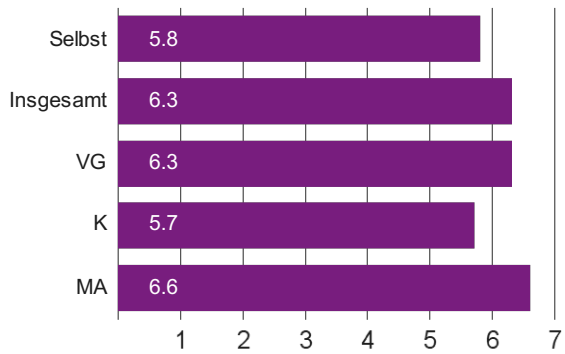
Fähigkeit



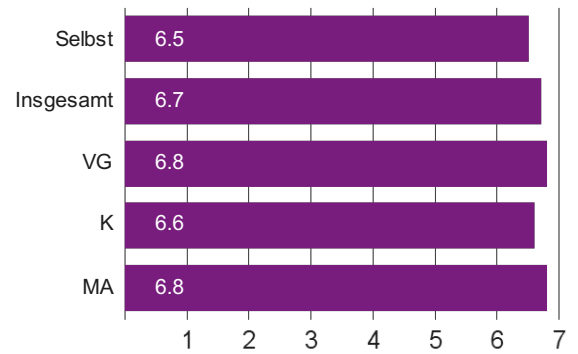
Effizienz



Ergebnisse

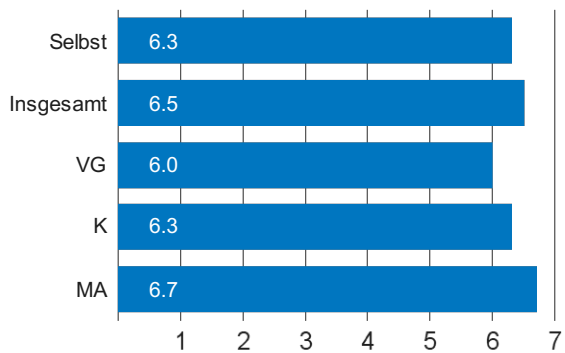


Verpflichtung

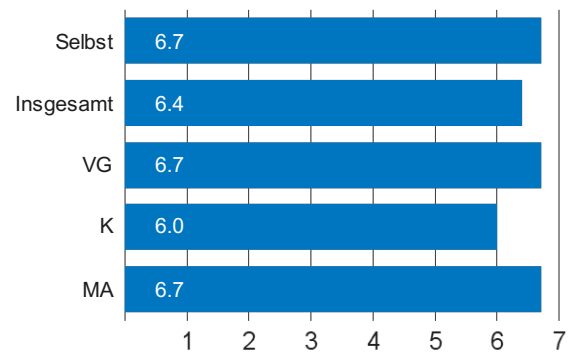


an einem Unternehmen arbeiten

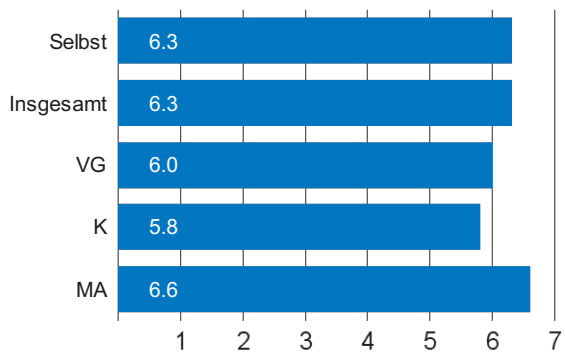
Rechenschaftspflicht



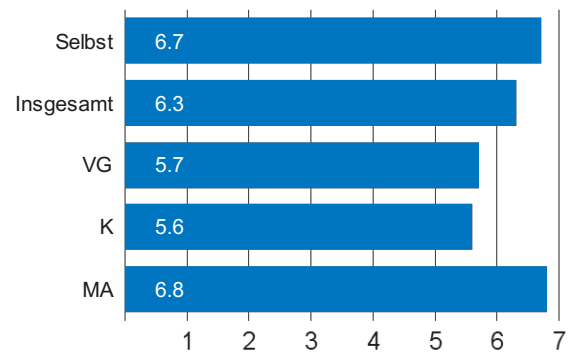
Motivation



Strategie



Innovation



Grösste Stärken

Die Feedbackgeber wurden gebeten, die vier grössten Stärken aus der untenstehenden Liste auszuwählen. Die grösste Stärke hat ein Gewicht von 4, die zweitgrösste hat ein Gewicht von 3, die drittgrösste hat ein Gewicht von 2 und die viertgrösste hat ein Gewicht von 1. Die Punktzahl in der rechten Spalte ist die Summe aller Punkte. Sie sollten erkennen, dass die Items in den obersten Reihen anzeigen, dass es hier eine Übereinstimmung bezüglich Ihren Stärken gibt. Eine fehlende Gesamtpunktzahl zeigt an, dass kein Feedbackgeber das entsprechende Item aus der Liste gewählt hat. Es gibt keine Eigentbewertung in der Kalkulation.

Globaler Durchschnitt	Ihr Rang	Stärken	Ihre Gesamtpunktzahl
13	1	Hat starke Führungsqualitäten	31
15	2	Ist visionär und strategisch	24
3	3	Hat eine positive und enthusiastische Einstellung	10
23	4	Setzt klare Ziele und erzielt Ergebnisse	10
12	5	Hat starke Kommunikationsfähigkeiten	9
19	6	Ist ein gutes Vorbild	8
8	7	Hat hohe ethische Standards und Integrität	6
4	8	Hat starke Kommunikationsfähigkeiten	6
21	9	Kann gut planen und vorausdenken	5
14	10	Ist konkurrierend und entschlossen	4
26	11	Motiviert und inspiriert andere	3
24	12	Trifft die schweren Entscheidungen	3
16	13	Baut effektive Beziehungen auf	3
9	14	Ist ausgeglichen und bleibt ruhig unter Druck	2
25	15	Spricht schlechte Leistung an	2
5	16	Ist handlungsorientiert und erledigt Dinge	2
7	17	Hat eine gute Sozialkompetenz	1
20	18	Schlägt gute und innovative Ideen vor	1
2	19	Arbeitet hart und hat eine gute Arbeitsmoral	
1	20	Hat solide technische Fähigkeiten, Erfahrung und Wissen	
11	21	Ist gut organisiert	
17	22	Ist empathisch und unterstützend	
10	23	Ist gut darin, Probleme zu lösen	
6	24	Ist kundenorientiert und hat einen guten Umgang mit Kunden	
18	25	Zeigt Loyalität	
22	26	Hat einen guten Sinn für Humor	

Grösste Verbesserungspotenziale

Die Feedbackgeber wurden gebeten, die vier grössten Verbesserungspotenziale aus der untenstehenden Liste auszuwählen. Das grösste Verbesserungspotenzial hat ein Gewicht von 4, das zweitgrösste hat ein Gewicht von 3, das drittgrösste hat ein Gewicht von 2 und das viertgrösste hat ein Gewicht von 1. Sie sollten besonders auf die obersten Items achten, da bei diesen die grösste Übereinstimmung zwischen den Feedbackgebern erzielt wurde, und diese somit Ihre persönlichen Verbesserungspotenziale darstellen. Eine fehlende Gesamtpunktzahl zeigt an, dass kein Feedbackgeber das entsprechende Item aus der Liste gewählt hat. Es gibt keine Eigentbewertung in der Kalkulation.

Globaler Durchschnitt	Ihr Rang	Verbesserungspotenzial	Ihre Gesamtpunktzahl
9	1	Hören Sie mehr zu, was andere zu sagen haben	27
1	2	Versuchen Sie nicht, alles an sich zu ziehen um es dann nur halbherzig zu erledigen	18
24	3	Seien Sie weniger aggressiv	9
3	4	Delegieren Sie mehr	9
7	5	Geben Sie angemessenes Feedback	9
2	6	Sprechen Sie schlechte Leistung an	6
11	7	Schauen Sie sich das Gesamtbild an - die Ziele der Organisation	6
8	8	Kommunizieren Sie besser	5
20	9	Seien Sie empathischer	4
6	10	Teilen Sie Wissen und Ressourcen	4
12	11	Verbessern Sie Ihr Zeitmanagement und Ihre organisatorischen Fähigkeiten	3
22	12	Behandeln sie andere fair und ohne Bevorzugung	3
10	13	Setzen Sie klare Ziele und Leistungsindikatoren	3
16	14	Verbessern Sie ihre soziale Kompetenz	2
4	15	Motivieren Sie andere und verbessern Sie die Arbeitsmoral	2
17	16	Seien Sie offener gegenüber Veränderungen	2
25	17	Seien Sie weniger sprunghaft und zügeln Sie ihr Temperament	1
15	18	Bilden Sie effektivere Beziehungen	1
21	19	Zeigen Sie noch mehr Teamfähigkeit	
5	20	Zeigen Sie Führungsqualitäten bei Problemen	
18	21	Seien Sie handlungsorientierter und setzen Sie Pläne in Taten um	
13	22	Seien Sie durchsetzungsfähiger	
19	23	Eignen Sie sich mehr Wissen zum Beruf und/oder Branchenkenntnis an	
23	24	Mehr Kundenorientierung	
14	25	Seien Sie ansprechbar und für andere am Arbeitsplatz sichtbar	
26	26	Seien Sie positiver	

Kommentare

Dieser Abschnitt beinhaltet die wörtlichen Kommentare aller Feedbackgeber. Sie werden den grössten Nutzen haben, wenn Sie besonders auf die häufig auftretenden Themen und Anmerkungen achten. Versuchen Sie, die Informationen objektiv zu betrachten und mit den Informationen aus den vorigen Bewertungsabschnitten abzugleichen.

Beschreiben Sie bitte die Stärken dieser Person.

- VG: Sehr gesellige Person, gute Motivatorin, hohe Arbeitsmoral, setzt klare Ziele.
- K: Motivierte und energetische Führungskraft mit hoher Integrität und präzisen Zielvorstellungen; unermüdlich in der Ausführung von Exzellenz in allen Arbeitsbereichen; zutiefst loyale und hilfsbereite Fürsprecherin; effektive Sprecherin mit hohem EQ.
- K: Ihre Bereitschaft, die Führung zu übernehmen und gleichzeitig ihre Bereitschaft zu lernen.
- K: Grosszügig, freundlich und voller Leidenschaft für die Altenpflege.
- K: Grossartige Führungskraft eines Teams und grossartige Umsetzerin von Strategien; sie ist effektiv im Umgang mit schwierigen oder ungünstigen Umständen und zeigt sich immer unterstützend ihrem Team gegenüber.
- K: Mit gutem Beispiel vorangehen.
- MA: Exzellente Führungskraft, Motivation, Entschlossenheit und Leidenschaft.
- MA: Starke Führungskraft, enthusiastisch und motiviert
- MA: Nachdem ich die letzten 5 Monate mit Maria zusammengearbeitet habe, würde ich sie folgendermassen beschreiben: Sie ist eine Inspiration; eine exzellente Führungskraft, die das Beste aus jedem herausholt; transparent im Umgang - Sie wissen immer woran Sie bei ihr sind; offen für Ideen und für das Urteil anderer, obwohl sie Ideen auch in Frage stellt; sie hat hohe Erwartungen und eine hohe Arbeitsmoral; es ist ein Vergnügen mit ihr und für sie zu arbeiten.
- MA: Sie ist eine dynamische Leiterin und auch eine exzellente Führungskraft. Sie ist in der Lage, das Team herauszufordern und das Beste aus jedem herauszuholen; sie ist eine Vordenkerin und nutzt ihre Netzwerke, um die Organisation voranzubringen. Wenn es ihr an Wissen zu einem geschäftlichen Aspekt mangelt, dann nutzt sie ihre Netzwerke oder wendet sich an Kollegen, um sich Rat zu holen. Sie ist eine überzeugende Sprecherin.
- MA: Starke Führungsqualitäten; in der Lage, andere zu motivieren und dahingehend weiterzuentwickeln, dass sie aus ihrer Komfortzone heraustreten; empathisch; starkes unternehmerisches Gespür und innovatives Denken.
- MA: Strategische Vision für das Unternehmen; Enthusiasmus und Leidenschaft für die Altenpflege, möchte etwas bewegen.
- MA: Maria ist eine aussergewöhnliche, effektive und dynamische Führungskraft, die andere inspiriert, ihr Bestes zu geben und den gegenwärtigen Zustand in Frage stellt, um Fortschritte, Kooperation und Kommunikation anzukurbeln.

Beschreiben Sie bitte die Verbesserungspotenziale dieser Person.

- VG: Verhandlungsfähigkeiten verbessern; weniger sprechen; mehr zuhören; weniger aggressiv und offener für Kritik sein; Ideen anderer zuhören.
- K: Eignen Sie sich mehr Wissen im gewerblichen Bereich an; eigenen Sie sich Wissen von langfristiger Unternehmensplanung an.
- K: Seien Sie kommunikativ mit Kollegen; hören Sie sich andere Ansichten an ohne schon vorher eine festgelegte Meinung zu haben.
- K: Ich habe hierzu keine Vorschläge.
- K: Seien Sie sich bewusst, dass es ruhigere Menschen gibt und versuche Sie diese in die Diskussion zu integrieren und sie in ihren Ideen zu ermutigen.
- MA: Erkennen Sie Stressfaktoren innerhalb ihres Teams und individuelle Herausforderungen an, um die erfordernten Ziele zu erreichen.
- MA: Sei geduldiger beim Zuhören.
- MA: Grösserer Schwerpunkt auf Performanzfeedback als Teil des normalen Arbeitsprozesses.
- MA: Einziges Verbesserungspotenzial besteht darin, mehr Zeit mit Managern bereitzustellen, um herauszufinden, was sich wirklich an einzelnen Orten abspielt- verdeckter Geschäftsführer. Sie ist sehr beschäftigt und muss die Arbeitsbelastung von Managern bedenken.
- MA: Könnte mehr zuhören.
- MA: Sei klarer in der Kommunikation von Botschaften oder Ideen.

Manchmal können Manager ihre Stärken überbeanspruchen. Zum Beispiel kann eine selbstbewusste Person arrogant werden, eine leidenschaftliche Person kann temperamentvoll werden, oder eine sorgfältige Person kann andere bis ins Detail kontrollieren. Gibt es irgendwelche Stärken, die von der Person überbeansprucht werden?

- VG: Maria ist sehr leidenschaftlich und manchmal kann dies fälschlicherweise als dominierend ausgelegt werden, wenn man sie nicht kennt.
- K: Selbstvertrauen hält manchmal davon ab, sich auf andere einzulassen.
- K: Kann manchmal sehr zielstrebig sein.
- K: Meines Wissens keine.
- K: Kann manchmal übermässig durchsetzungsfähig sein und dadurch kontrollierend wirken. Zielstrebigkeit und Entschlossenheit können manchmal den Eindruck erwecken, nicht aufgeschlossen zu sein.
- MA: Es ist frustrierend für Maria, wenn sie effektiv und schnell kommuniziert, aber andere sich schwer tun, ihr zu folgen.
- MA: Eine überschwängliche Persönlichkeit kann manchmal einschüchternd sein.
- MA: Nicht, dass mir bewusst ist.
- MA: Sie überzieht Ihre Stärken nicht.
- MA: Neigt dazu arrogant zu werden, hat Ihre Selbstwahrnehmung in Bezug auf dieses Verhalten jedoch verbessert.
- MA: Nein.
- MA: Maria setzt nicht nur hohe Standards und Erwartungen an sich selbst, sondern auch an andere, so dass es schwierig sein kann, mit ihr mitzuhalten.

Entwicklungsplan

Dieser Abschnitt bietet Raum für Sie einen Entwicklungsplan zu erstellen. Dieser Plan sollte Verhalten beschreiben, das Sie beibehalten, beginnen und einstellen möchten. Diese Aktionen sollten erzielbar sein und Änderungen darstellen, die Sie umsetzen möchten. Schreiben Sie sie auf und beziehen Sie sich auf diese, um Ihre Fortschritte zu verfolgen.

Beibehalten

-

-

-

Beginnen

-

-

-

Einstellen

-

-

-

Anhang I

Häufigkeit der Einschätzungen pro Item

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die Standardabweichungen und Häufigkeitsverteilung pro Feedbackgebergruppe für jedes der 50 Items. Eine Standardabweichung bedeutet, dass bei einer Normalverteilung der Bewertungen, die Bewertungen von 68% der Feedbackgeber zwischen einer Standardabweichung unter und einer über dem Mittelwert des Items liegen. Bei einem Mittelwert von 5.9 und einem SD-Wert von 1.1 haben beispielsweise 68% der Feedbackgeber einer Normalverteilung Bewertungen zwischen 4.8 und 7.0 vergeben. Die Zeile unter den Zahlen 1 bis 7 sowie der mit N/A gekennzeichneten Spalte enthält die Häufigkeiten, wie oft das entsprechende Rating von jeder Feedbackgebergruppe pro Item vergeben wurde.

Item	Mittel	SD	Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Diese Person behandelt andere mit Respekt	6.2	0.8	VG					1			
			K				2	3			
			MA					2	5		
Diese Person arbeitet nach hohen ethischen Standards	6.4	0.5	VG					1			
			K					4	1		
			MA					3	4		
Diese Person ist immer offen und direkt und kommuniziert ehrlich	6.4	0.7	VG					1			
			K					4	1		
			MA					2	5		
Diese Person behandelt andere fair und verzichtet auf Bevorzugung	6.1	0.9	VG					1			
			K					2	2	1	
			MA					1	2	4	
Diese Person wendet konsistent die Richtlinien unserer Organisation an und vermeidet somit Doppelmoral	6.2	0.7	VG						1		
			K					1	3	1	
			MA					1	2	4	
Diese Person ist freundlich und umsichtig, niemals unfreundlich oder harsch	5.4	1.3	VG			1					
			K				2	3			
			MA					2	1	4	
Diese Person ist ruhig und ausgeglichen, nicht unbeständig oder launenhaft	5.8	1.2	VG			1					
			K					4	1		
			MA						2	5	
Diese Person hat ein hohes Mass an Selbstreflexion bezüglich persönlicher Verbesserungspotentiale	6.2	1.2	VG				1				
			K				1	1	1	2	
			MA						1	6	
Diese Person kontrolliert ihre Emotionen in stressigen Situationen auf eine vernünftige und intelligente Art und Weise	6.2	0.9	VG					1			
			K					2	1	1	1
			MA					1	1	5	

Item	Mittel	SD	Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Diese Person präsentiert und kommuniziert Ideen und Konzepte klar und verständlich	5.9	1.3	VG			1					
			K				3	1	1		
			MA				1	1	5		
Diese Person hat sehr gute Kommunikationsfähigkeiten	6.1	1.0	VG				1				
			K				2	1	2		
			MA				1	2	4		
Diese Person hat sehr starke Überzeugungs- und Verhandlungsfähigkeiten	6.2	0.8	VG					1			
			K				2	2	1		
			MA					2	5		
Diese Person teilt Informationen und hält Menschen auf dem Laufenden	6.2	0.7	VG						1		
			K				2	3			
			MA					2	5		
Das Verhalten dieser Person ist ein positives Vorbild für andere	6.6	0.7	VG								1
			K				1	2	2		
			MA					1	6		
Diese Person hat exzellente soziale Kompetenzen	6.5	0.7	VG						1		
			K					3	2		
			MA				1	1	5		
Diese Person ermöglicht es Menschen, sich gewertschätzt zu fühlen	6.4	0.8	VG							1	
			K				1	3	1		
			MA				1	1	5		
Diese Person ist immer freundlich, warmherzig und rücksichtvoll mit anderen	6.0	1.0	VG					1			
			K				1	2	2		
			MA					2	5		
Diese Person bildet Vertrauen und Treue zu anderen	6.2	0.8	VG						1		
			K				2	3			
			MA				1	1	5		
Diese Person teilt bedarfsgerecht ihre Ressourcen, Wissen und Zeit	6.5	0.5	VG						1		
			K					3	1	1	
			MA					2	5		
Diese Person ermutigt diejenigen zur Zusammenarbeit, die in verschiedenen Bereichen arbeiten, um gemeinsame Ziele zu verwirklichen	6.5	0.7	VG							1	
			K					4	1		
			MA				1	1	5		

Item	Mittel	SD	Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Diese Person baut starke Beziehungen zu anderen auf	6.4	0.8	VG							1	
			K				2	2	1		
			MA					2	5		
Diese Person begeistert sich dafür, die Kundenbetreuung zu verbessern	6.6	0.5	VG						1		
			K					3	2		
			MA					1	6		
Diese Person hat Initiativen ergriffen, um Kundenbetreuung in ihrem Arbeitsbereich zu fördern	6.5	0.5	VG						1		
			K					4	1		
			MA					1	6		
Diese Person nutzt Kundenfeedback, um bessere Performanz anzukurbeln	6.5	0.7	VG						1		
			K				1	3	1		
			MA					1	6		
Diese Person arbeitet hart und hat eine gute Arbeitsmoral	6.7	0.5	VG							1	
			K					3	2		
			MA					1	6		
Diese Person hat das richtige Wissen und die nötigen Fähigkeiten, um sehr effektiv zu sein	6.6	0.7	VG							1	
			K					1	2	2	
			MA						1	6	
Diese Person hat die richtige Erfahrung in der Branche, um effektiv zu sein	6.8	0.4	VG							1	
			K						2	3	
			MA						1	6	
Diese Person hat ein sehr effektives Zeitmanagement und organisatorische Fähigkeiten	6.4	0.8	VG						1		
			K					1	1	1	2
			MA					1	1	5	
Diese Person ist sehr effektiv darin, ihre Prioritäten zu setzen und zu verwalten	6.4	0.7	VG						1		
			K					1	2		2
			MA						2	5	
Diese Person nutzt effektiv ihre Ziel -und Performanzindikatoren, um bessere Leistung anzukurbeln	6.3	0.9	VG						1		
			K				1	1	1	2	
			MA						2	5	
Diese Person erledigt ihre Arbeit auf professionelle Weise	6.2	0.8	VG						1		
			K					2	2	1	
			MA					1	1	5	

Item	Mittel	SD	Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Diese Person hat einen hohen Standard bei schwierigen Aufträgen	6.4	0.8	VG							1	
			K				2	2			1
			MA						1	6	
Diese Person erzielt konsistent gute Ergebnisse	6.3	0.8	VG						1		
			K				1	4			
			MA				1			6	
Diese Person produziert hochwertige und fehlerfreie Arbeitsergebnisse	6.1	0.7	VG						1		
			K				2	2			1
			MA						4	3	
Diese Person bringt eine positive Einstellung an den Arbeitsplatz	6.7	0.5	VG							1	
			K						2	3	
			MA						2	5	
Diese Person ist leidenschaftlich engagiert Änderungen zu bewirken	6.8	0.4	VG							1	
			K						1	4	
			MA						2	5	
Diese Person ist durchsetzungsfähig und energetisch	6.8	0.4	VG							1	
			K						2	3	
			MA						1	6	
Diese Person ist konkurrierend und ehrgeizig	6.5	0.7	VG						1		
			K					1	2	2	
			MA						1	6	
Diese Person zieht andere für die Fertigstellung ihrer Arbeit zur Rechenschaft	6.5	0.5	VG						1		
			K						3	2	
			MA						2	5	
Diese Person zieht andere für die Werte der Organisation zur Rechenschaft	6.7	0.6	VG							1	
			K					1	2	2	
			MA							7	
Diese Person erkennt und spricht schlechte Leistung anderer an	6.2	1.1	VG					1			
			K					1	2	2	
			MA				1	1		5	
Diese Person arbeitet hart, um die Arbeitsmoral zu verbessern	6.4	0.7	VG						1		
			K						4	1	
			MA					1	1	5	

Item	Mittel	SD	Gruppe	1	2	3	4	5	6	7	N/A
Diese Person hilft, ein positives Arbeitsklima zu schaffen, das andere ermutigt, ihr Potenzial auszuschöpfen	6.5	0.7	VG							1	
			K					3	1	1	
			MA					1	1	5	
Diese Person ist effektiv darin, andere weiter zu bilden und zu entwickeln	6.4	1.0	VG							1	
			K			1	1	1	1	1	1
			MA						1	6	
Diese Person ist effektiv darin, langfristige Ziele zu setzen	6.3	0.9	VG						1		
			K				2	1	2		
			MA				1	1	5		
Diese Person hat hohe Erwartungen in Bezug auf Leistung und Performanzverbesserung	6.3	0.8	VG						1		
			K				2	1	2		
			MA					3	4		
Diese Person fördert und kommuniziert langfristige Visionen für unsere Organisation	6.2	0.8	VG						1		
			K				3	2			
			MA					2	5		
Diese Person sucht immer nach Verbesserungspotenzialen und Möglichkeiten, bessere Ergebnisse zu erzielen	6.3	0.9	VG						1		
			K			1	1	1	2		
			MA					2	5		
Diese Person schlägt oft neue und originelle Ideen vor	6.3	1.0	VG						1		
			K			1	1	2		1	
			MA					1	6		
Diese Person denkt langfristig über neue Möglichkeiten nach	6.3	0.9	VG					1			
			K				2	1	1	1	
			MA					1	6		

Anhang II

Häufigkeiten der Einschätzungen von Stärken und Möglichkeiten

Feedbackgeber wurden gebeten, die vier Top Stärken und Möglichkeiten von der untenstehenden Liste auszuwählen. Die erste Wahl eines jeden Feedbackgeber wurde mit 4 gewichtet, die zweite mit 3, die dritte mit 2 und die vierte mit 1. Die Gesamtpunktzahl in der rechten Spalte ist die Gesamtsumme der Punktzahlen. Die Häufigkeiten in den Spalten 1-4 halten fest, wie oft jedes Item einer bestimmten Gewichtung zugeteilt wurde.

Stärken	1	2	3	4	Ihre Gesamtpunktzahl
Hat starke Führungsqualitäten		2	5	3	31
Ist visionär und strategisch	1		1	5	24
Hat eine positive und enthusiastische Einstellung	2	1	2		10
Setzt klare Ziele und erzielt Ergebnisse	2	2		1	10
Hat starke Kommunikationsfähigkeiten	1			2	9
Ist ein gutes Vorbild	2		2		8
Hat hohe ethische Standards und Integrität		1		1	6
Hat eine professionelle Heransgehensweise		1		1	6
Kann gut planen und vorausdenken		1	1		5
Ist konkurrierend und entschlossen	1		1		4
Motiviert und inspiriert andere			1		3
Trifft die schweren Entscheidungen	1	1			3
Baut effektive Beziehungen auf	1	1			3
Ist ausgeglichen und bleibt ruhig unter Druck		1			2
Spricht schlechte Leistung an		1			2
Ist handlungsorientiert und erledigt Dinge		1			2
Hat eine gute Sozialkompetenz	1				1
Schlägt gute und innovative Ideen vor	1				1
Arbeitet hart und hat eine gute Arbeitsmoral					
Hat solide technische Fähigkeiten, Erfahrung und Wissen					
Ist gut organisiert					
Ist empathisch und unterstützend					
Ist gut darin, Probleme zu lösen					
Ist kundenorientiert und hat einen guten Umgang mit Kunden					
Zeigt Loyalität					
Hat einen guten Sinn für Humor					

Verbesserungspotenzial	1	2	3	4	Ihre Gesamtpunktzahl
Hören Sie mehr zu, was andere zu sagen haben		2	1	5	27
Versuchen Sie nicht, alles an sich zu ziehen um es dann nur halbherzig zu erledigen	1	1	1	3	18
Seien Sie weniger aggressiv		1	1	1	9
Delegieren Sie mehr		1	1	1	9
Geben Sie angemessenes Feedback		1	1	1	9
Sprechen Sie schlechte Leistung an			2		6
Schauen Sie sich das Gesamtbild an - die Ziele der Organisation		1		1	6
Kommunizieren Sie besser	1			1	5
Seien Sie empathischer	1		1		4
Teilen Sie Wissen und Ressourcen	2	1			4
Verbessern Sie Ihr Zeitmanagement und Ihre organisatorischen Fähigkeiten			1		3
Behandeln sie andere fair und ohne Bevorzugung			1		3
Setzen Sie klare Ziele und Leistungsindikatoren			1		3
Verbessern Sie ihre soziale Kompetenz		1			2
Motivieren Sie andere und verbessern Sie die Arbeitsmoral	2				2
Seien Sie offener gegenüber Veränderungen		1			2
Seien Sie weniger sprunghaft und zügeln Sie ihr Temperament	1				1
Bilden Sie effektivere Beziehungen	1				1
Zeigen Sie noch mehr Teamfähigkeit					
Zeigen Sie Führungsqualitäten bei Problemen					
Seien Sie handlungsorientierter und setzen Sie Pläne in Taten um					
Seien Sie durchsetzungsfähiger					
Eignen Sie sich mehr Wissen zum Beruf und/oder Branchenkenntnis an					
Mehr Kundenorientierung					
Seien Sie ansprechbar und für andere am Arbeitsplatz sichtbar					
Seien Sie positiver					