

Musterbereich

360° Feedback

Ergebnisbericht

Mina Musterfrau

Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	3
2. Synnecta KompetenzRadar & Dimensionenübersicht	8
3. Stärken und Entwicklungspotentiale	11
4. Fremdbild vs. Selbstbild: Die größten Unterschiede	14
5. Die Ergebnisse im Einzelnen	21
6. Anhang	32



SYNNECTA GmbH • Organisationsentwicklung und Managementberatung
Antwerpen, Köln, Karlsruhe, New York
Kalliwodastrasse 3 • 76185 Karlsruhe • Tel.: +49 721 597 160 • Fax: +49 721 597 1616
Internet: www.synnecta.com • E-Mail: info@synnecta.com

Einleitung

Das Synnecta 360° Feedback

360° Feedback

Das Synnecta 360° Feedback ist ein Instrument der Führungskräfte- und Organisationsentwicklung. Es basiert auf einem strukturierten Feedback (schriftliche Befragung) und dem Abgleich zwischen dem Selbstbild einer Fokusperson und dem Fremdbild aus deren professionellen Umfeld (*multi-source-feedback*).

Der Erhalt von konstruktivem Feedback ist eine entscheidende Chance, das eigene Verhalten zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Im Synnecta 360° Feedback liegen der Betrachtung und Einschätzung des Verhaltens der Fokusperson deshalb fünf wesentliche Kompetenzfelder für den beruflichen Erfolg zugrunde:

- ▶ Führungskompetenz
- ▶ Unternehmerkompetenz
- ▶ Fachkompetenz
- ▶ Sozialkompetenz
- ▶ Selbstmanagementkompetenz

Entlang dieser Kompetenzfelder und den damit verbundenen Verhaltensdimensionen bietet Ihnen dieser Ergebnisbericht eine übersichtliche Darstellungsform der für Sie eingegangenen Rückmeldungen. Sie erhalten Einblick in Ihre Stärken und Entwicklungspotentiale aus Sicht Ihrer Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeiter und Kunden und damit ein umfassendes Bild wie Sie von Ihrem beruflichen Umfeld wahrgenommen werden.

Wichtig ist, dass die abgegebenen Fremdeinschätzungen immer als subjektive Sichtweisen der Feedbackgeber interpretiert werden müssen. Das abgebildete Fremdbild stellt keinen objektiven und vor allem keinen unveränderbaren Zustand dar. Ziel des Feedbacks ist es vielmehr, eine Reflektionsgrundlage des eigenen Verhaltens zu erhalten, Verbesserungspotentiale im eigenen Verhalten zu identifizieren, um damit weiter an einer erfolgreichen beruflichen Zukunft arbeiten zu können.

Wie immer gilt auch hier: Ein geschultes Auge erkennt mehr. Aus diesem Grund ist es empfehlenswert, Ihre persönlichen Ergebnisse zusammen mit einem Coach oder Personalentwickler zu besprechen und gemeinsam mit ihm die für Sie sinnvollen Maßnahmen und Entwicklungsschritte zu definieren.

Viel Erfolg wünscht Ihnen

Synnecta Diagnostics

Zum Bericht

Berichtsstruktur

Teil 1: Synnecta KompetenzRadar und Dimensionenübersicht

Dieser Teil bietet einen zusammenfassenden Überblick der Einschätzungen nach Kompetenzen und Verhaltensdimensionen. Zudem wird bereits hier ermöglicht, Unterschiede zwischen der Selbsteinschätzung und den Bewertungen durch die verschiedenen Feedbackgeber (Fremdbild) zu erkennen.

Teil 2: Stärken und Entwicklungspotentiale

In diesem Teil werden die besten sowie die am kritischsten bewerteten Verhaltensweisen (gemittelt über alle Feedbackgeber) aufgezeigt. Persönliche Stärken und Entwicklungspotentiale werden so auf einem Blick sichtbar.

Teil 3: Selbstbild vs. Fremdbild

Der dritte Teil des Berichts zeigt pro Personengruppe jene Verhaltensweisen auf, bei denen sich die höchsten Abweichungen zwischen Selbstbild und Fremdbild feststellen lassen.

Teil 4: Die Ergebnisse im Einzelnen

In diesem Teil des Berichts werden pro Verhaltensdimension sämtliche Items hinsichtlich Selbstbild und Fremdbild (gemittelt über alle Feedbackgeber und nach Personengruppen gesondert) abgebildet.

Teil 5: Anhang

Hier befinden sich sämtliche Ergebnisse pro Item. Dargestellt werden die Selbsteinschätzung des Feedbacknehmers sowie Mittelwerte, Minima, Maxima, Standardabweichungen und die Anzahl der gültigen Einschätzungen sowohl über alle Feedbackgeber als auch je einzelner Personengruppe.

Zugrundeliegende Bewertungsskala

1 = "Trifft absolut nicht zu"	3 = "Trifft eher nicht zu"	5 = "Trifft zu"
2 = "Trifft nicht zu"	4 = "Trifft eher zu"	6 = "Trifft absolut zu"

Ergebnisdarstellung

Dargestellt werden neben der **Selbsteinschätzung** die **Mittelwerte des Fremdbildes**. Der Mittelwert entspricht der durchschnittlichen Einschätzung der Feedbackgeber. Werden zusätzlich **Maximum** und **Minimum** angegeben, handelt es sich dabei jeweils um die beste bzw. kritischste Einschätzung eines einzelnen Feedbackgebers. Die **Streuung** (= Mittelwert \pm Standardabweichung) zeigt die durchschnittliche Abweichung vom Mittelwert.

Kompetenzen, Dimensionen und Items I

Führungskompetenz

Leadership

1. Schafft ein Klima, in dem die Leistungsbereitschaft des Einzelnen erhöht wird.
2. Sorgt auch in schwierigen Situationen für ein motivierendes Arbeitsklima.
3. Fördert Eigeninitiative und gibt notwendige Handlungsfreiräume.
4. Erkennt Stärken und Potentiale der Mitarbeiter.
5. Unterstützt die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter aktiv.
6. Vermittelt Leitlinien für die gemeinsame Arbeit.
7. Vereinbart gemeinsam mit den eigenen Mitarbeitern klare und realisierbare Ziele.
8. Erkennt Konflikte und spricht sie offen an.
9. Unterstützt die Lösungsfindung bei Konflikten und wendet entsprechende Strategien an.

Gestaltungsmotivation

10. ...
11. ...
12. ...

Management

13. ...
14. ...
15. ...
16. ...
17. ...
18. ...
19. ...
20. ...
21. ...
22. ...
23. ...

Unternehmerkompetenz

Zukunftsorientierung

24. ...
25. ...
26. ...
27. ...
28. ...
29. ...

Ergebnisorientierung

30. ...
31. ...
32. ...
33. ...
34. ...

Kompetenzen, Dimensionen und Items II

Fachkompetenz

- 35. ...
- 36. ...
- 37. ...
- 38. ...
- 39. ...
- 40. ...
- 41. ...

Sozialkompetenz

Kommunikation & Feedback

- 42. ...
- 43. ...
- 44. ...
- 45. ...
- 46. ...
- 47. ...
- 48. ...
- 49. ...

Zusammenarbeit & Teamfähigkeit

- 50. ...
- 51. ...
- 52. ...
- 53. ...
- 54. ...
- 55. ...

Persönliche Integrität

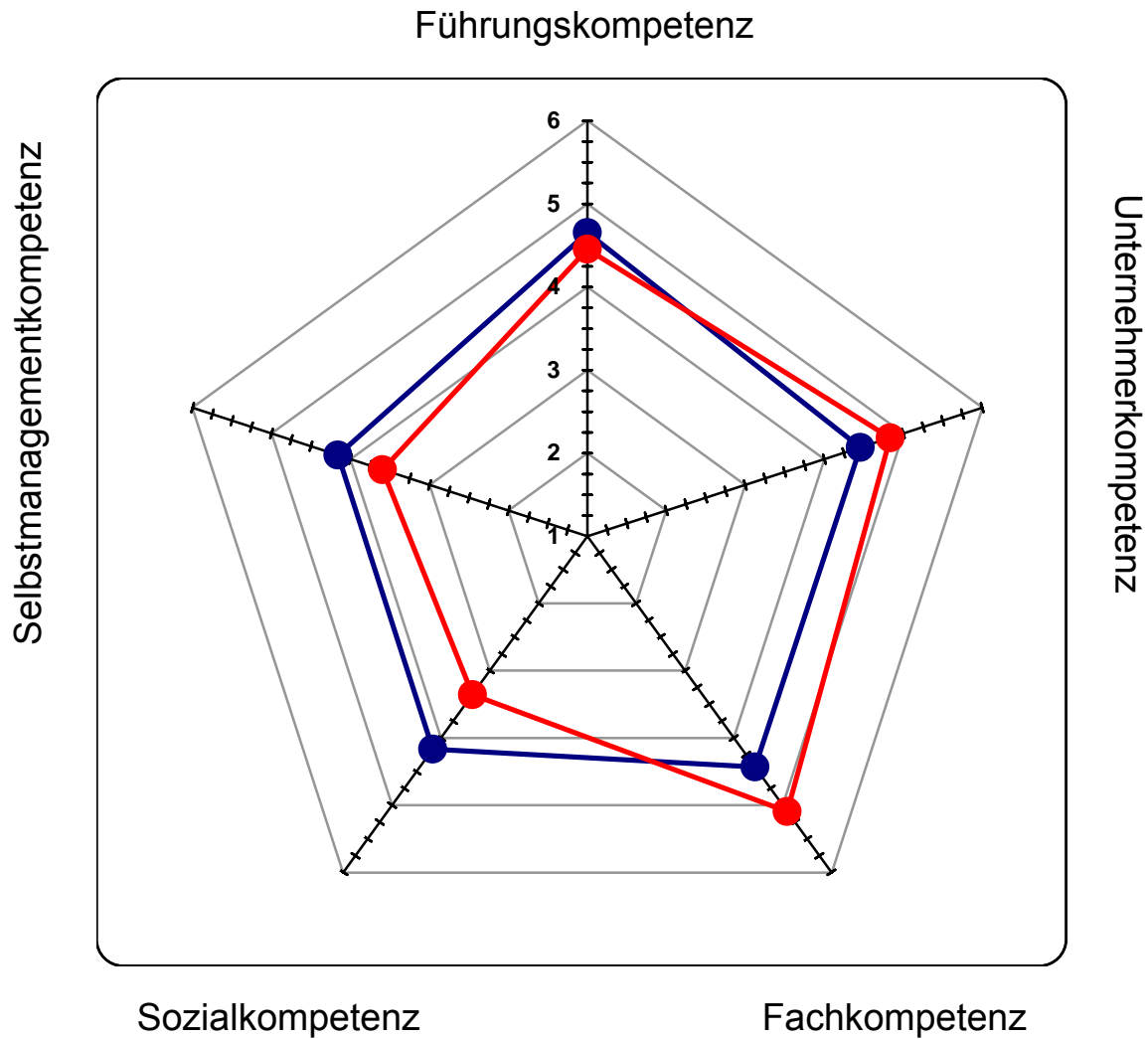
- 56. ...
- 57. ...
- 58. ...
- 59. ...

Selbstmanagementkompetenz

- 60. ...
- 61. ...
- 62. ...
- 63. ...
- 64. ...
- 65. ...
- 66. ...
- 67. ...
- 68. ...
- 69. ...
- 70. ...
- 71. ...
- 72. ...

Synnecta KompetenzRadar & Dimensionenübersicht

Synnecta KompetenzRadar



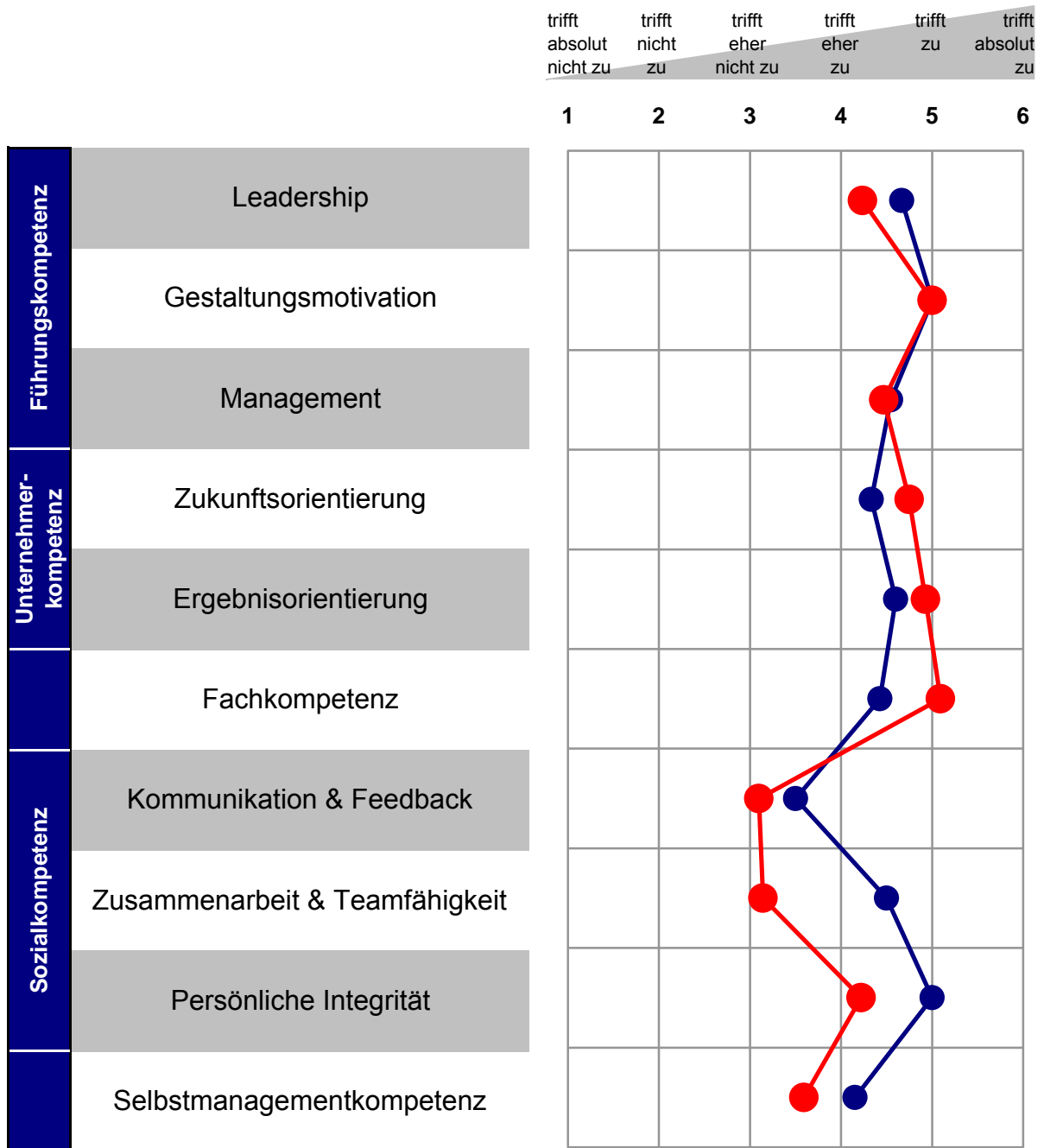
1: trifft absolut nicht zu 6: trifft absolut zu

● Selbstbild

● Fremdbild

	Mittelwert Selbstbild	Mittelwert Fremdbild
Führungskompetenz	4,7	4,5
Unternehmerkompetenz	4,5	4,8
Fachkompetenz	4,4	5,1
Sozialkompetenz	4,2	3,4
Selbstmanagementkompetenz	4,2	3,6

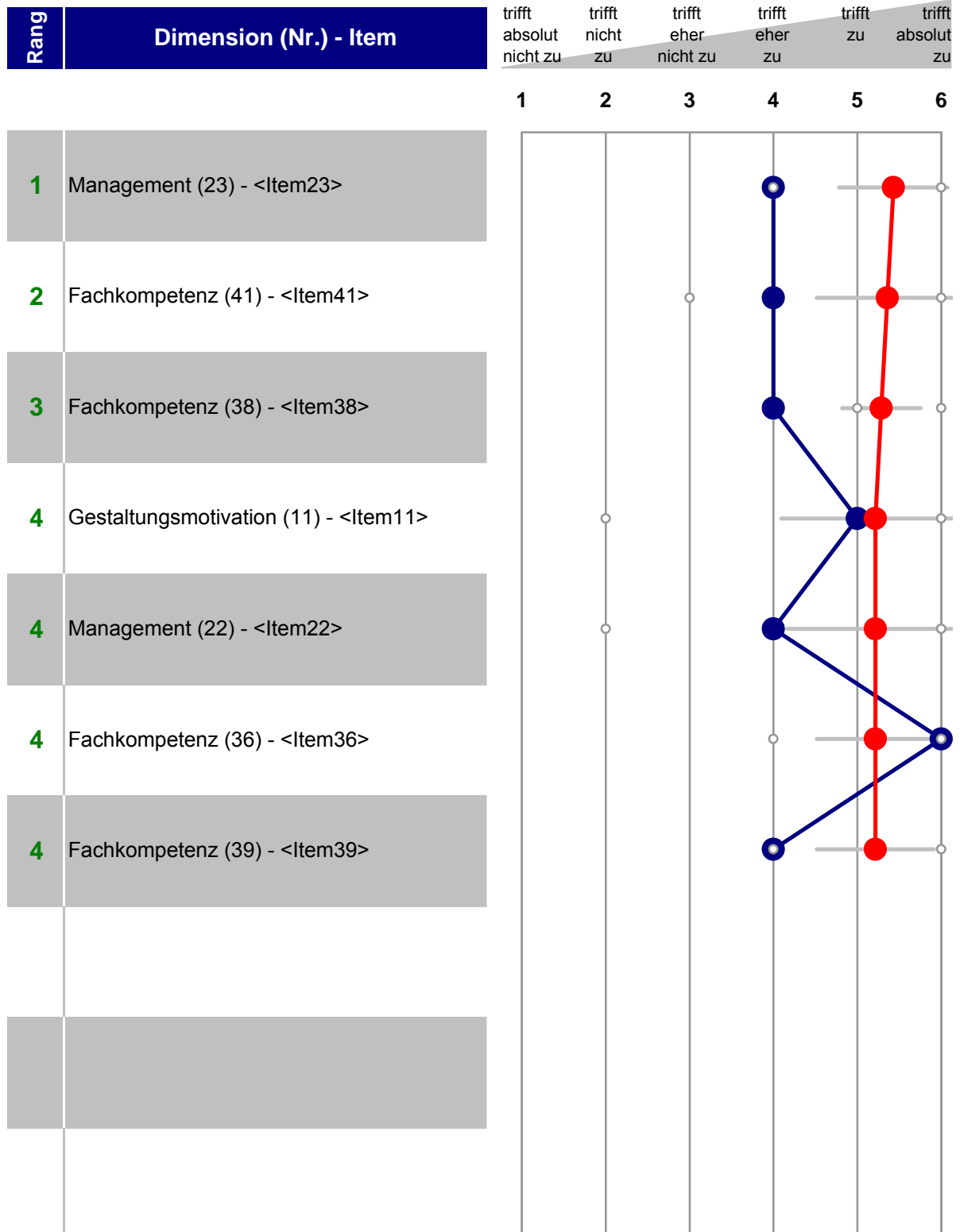
Dimensionenübersicht



● Selbstbild ● Fremdbild

Stärken & Entwicklungspotentiale

Stärken - Top 5

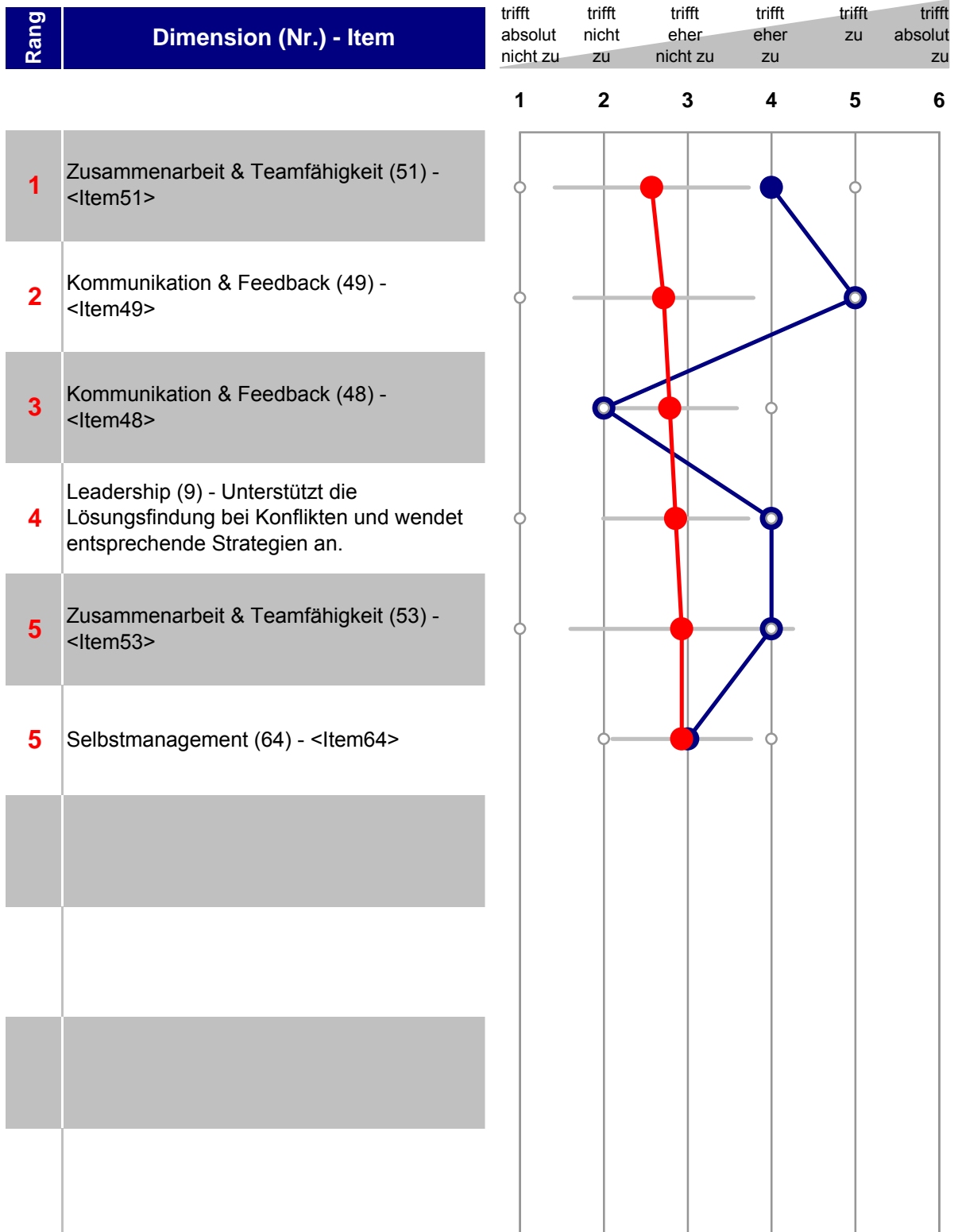


Anmerkung:

Stärken beziehen sich auf die Fremdeinschätzung. Bei gleichen Rängen werden max. 10 Items angezeigt.

- Selbstbild
- Fremdbild
- min
- max
- Streuung

Entwicklungspotentiale - Bottom 5



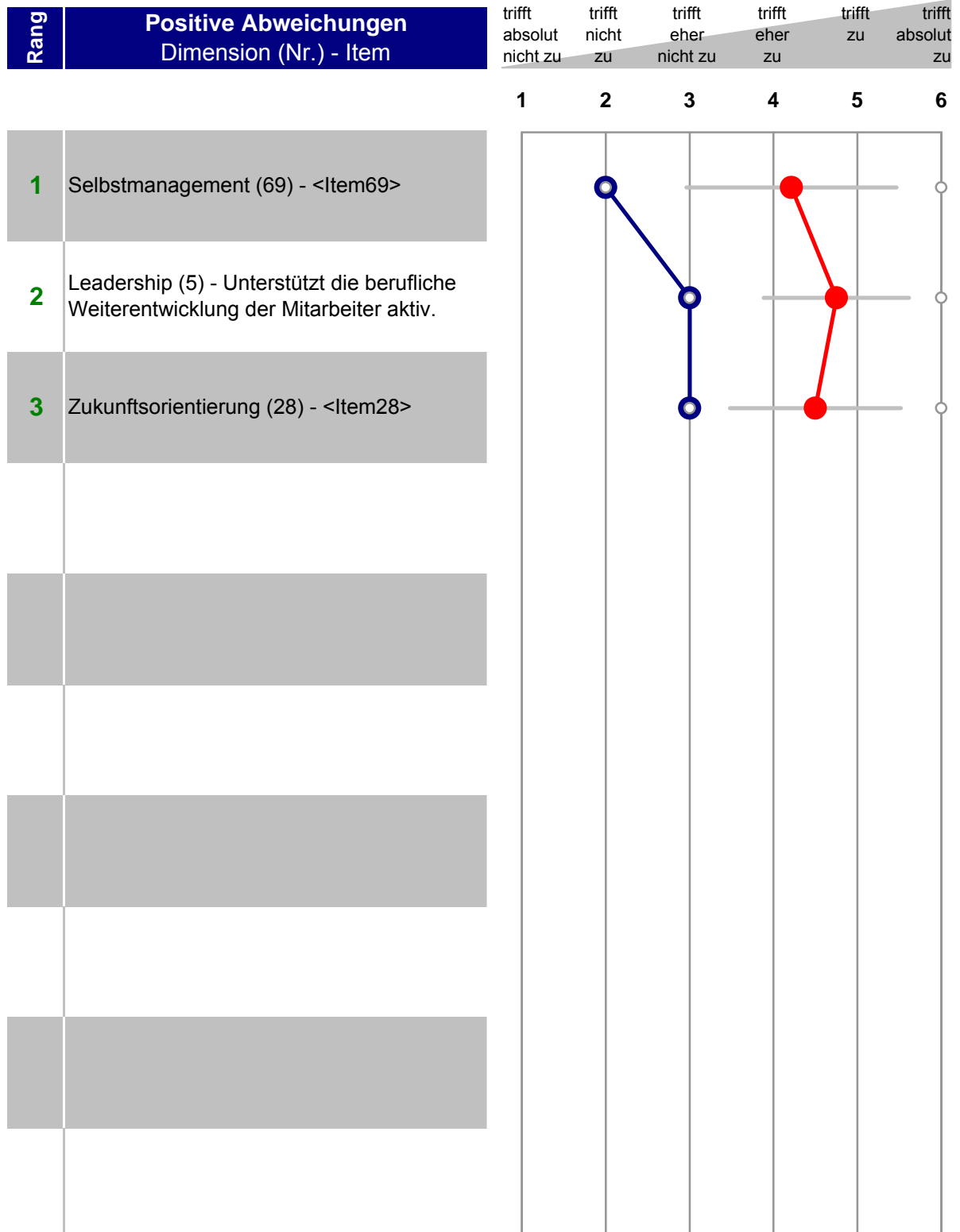
Anmerkung:

Entwicklungspotentiale beziehen sich auf die Fremdeinschätzung. Bei gleichen Rängen werden max. 10 Items angezeigt.

- Selbstbild
- Fremdbild
- min
- max
- Streuung

**Fremdbild
vs.
Selbstbild**

Fremdbild Gesamt vs. Selbstbild

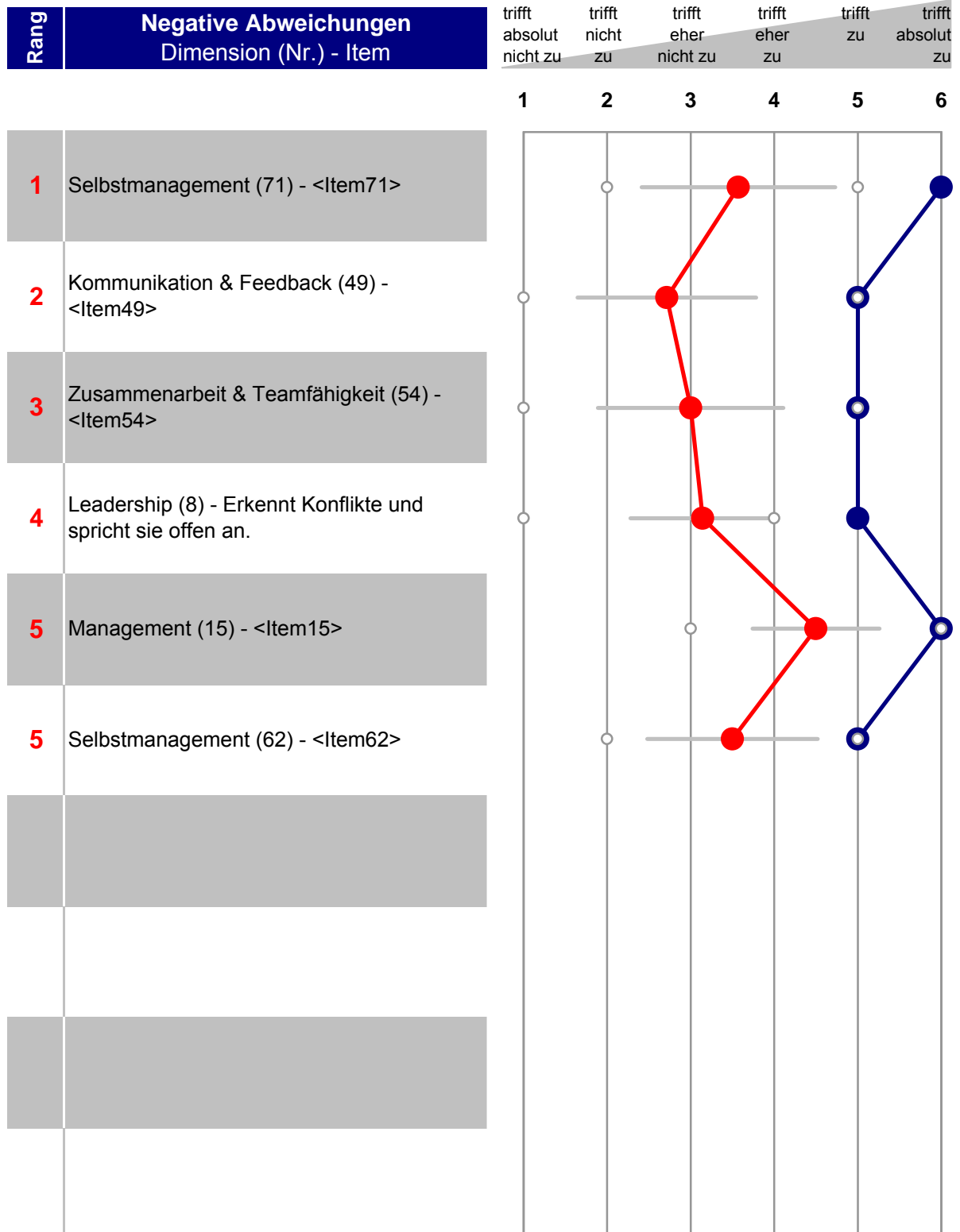


Anmerkung:

Abgebildet sind die Items, deren Differenz zwischen Fremdbild und Selbstbild mind. 1,5 beträgt. Davon werden maximal die ersten 10 angezeigt.

- Selbstbild
- Fremdbild
- min
- max
- Streuung

Fremdbild Gesamt vs. Selbstbild

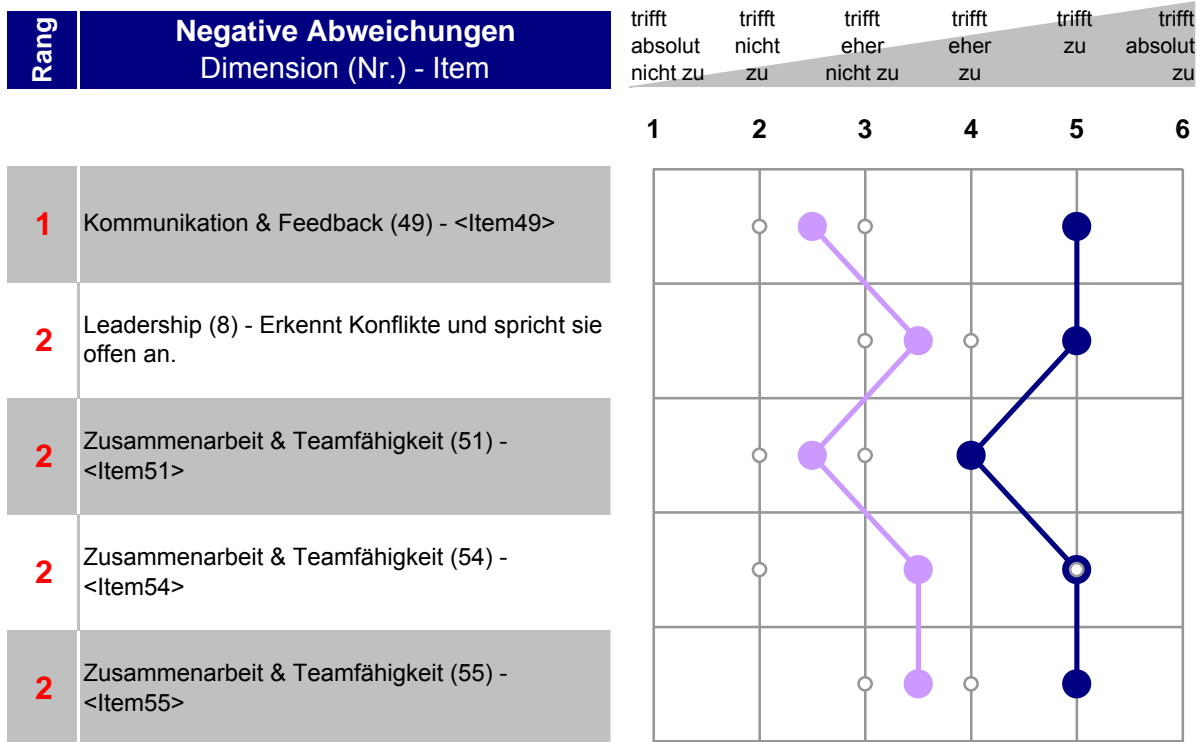
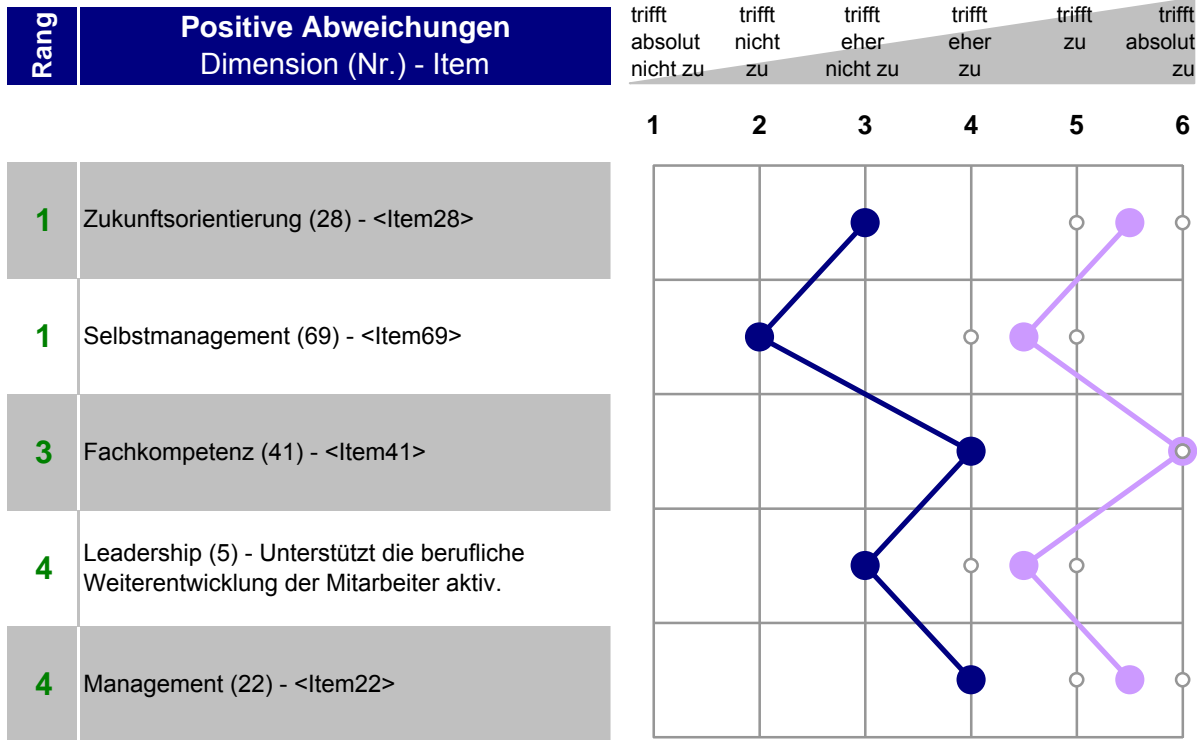


Anmerkung:

Abgebildet sind die Items, deren Differenz zwischen Fremdbild und Selbstbild mind. 1,5 beträgt. Davon werden maximal die ersten 10 angezeigt.

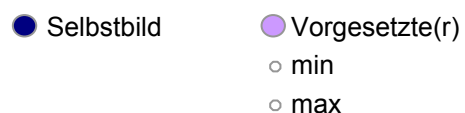
- Selbstbild
- Fremdbild
- min
- max
- Streuung

Fremdbild Vorgesetzte(r) vs. Selbstbild



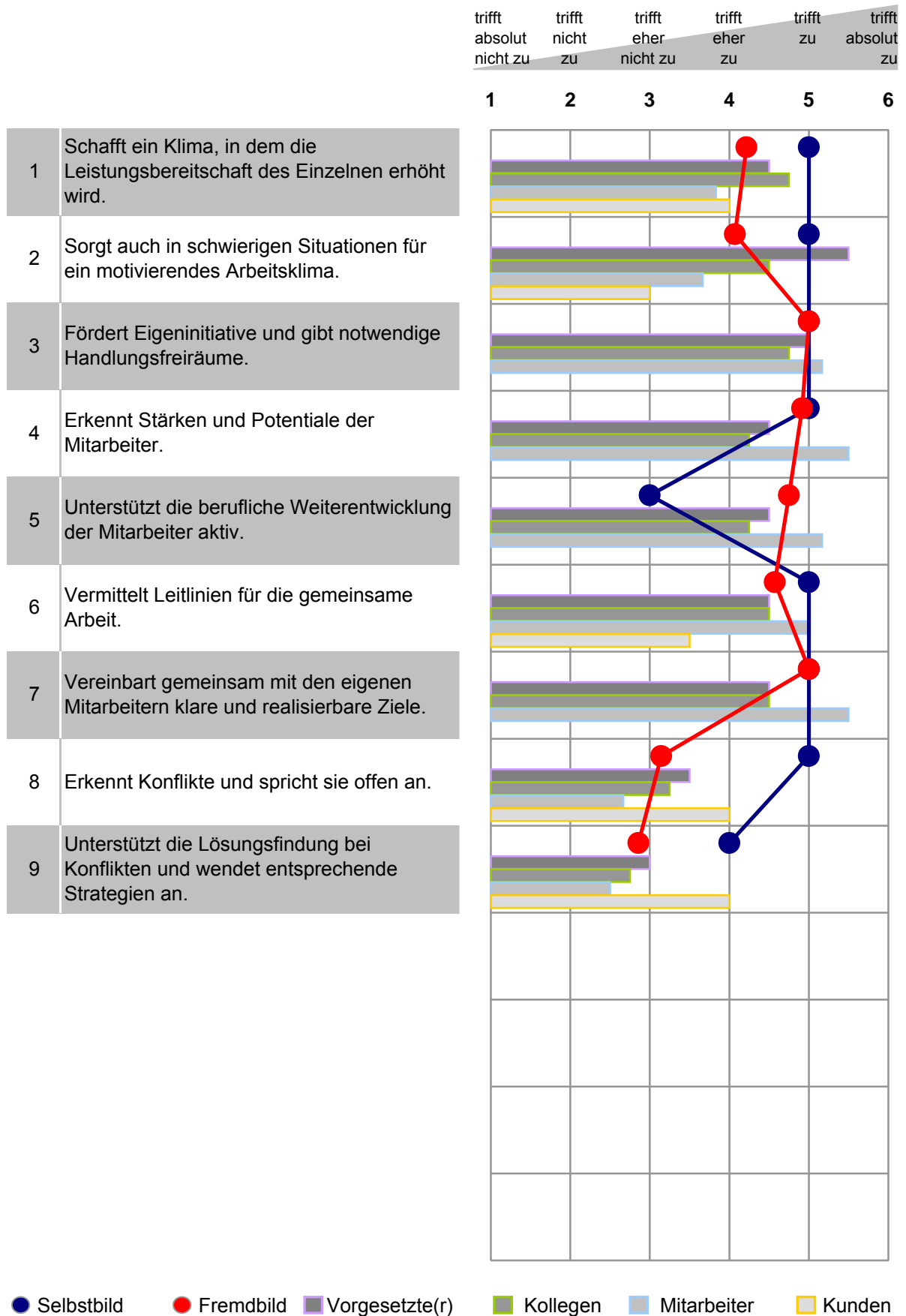
Anmerkung:

Abgebildet sind die Items, deren Differenz zwischen Fremdbild und Selbstbild mind. 1,5 beträgt. Davon werden maximal die ersten 5 angezeigt.



Die Ergebnisse im Einzelnen

Führungskompetenz: Leadership



Anhang

Zu den Ergebnissen

Datengrundlage

Der Bericht basiert neben der Selbsteinschätzung auf folgenden Feedbackgebern:

Vorgesetzte/r	n = 2
Kollegen	n = 4
Mitarbeiter	n = 6
Kunden	n = 2

Erhebungszeitraum

Dezember 2007

Ergebnisdarstellung

- n = Anzahl der Fremdeinschätzungen
- MW = Mittelwert (durchschnittliche Fremdeinschätzung)
- min = minimale (kritischste) Fremdeinschätzung
- max = maximale (positivste) Fremdeinschätzung
- S = Standardabweichung (durchschnittliche Abweichung vom MW)

Mittelwerte

MW = 1	<i>"Trifft absolut nicht zu"</i>
MW = 2	<i>"Trifft nicht zu"</i>
MW = 3	<i>"Trifft eher nicht zu"</i>
MW = 4	<i>"Trifft eher zu"</i>
MW = 5	<i>"Trifft zu"</i>
MW = 6	<i>"Trifft absolut zu"</i>

Führungskompetenz: Leadership

Item	Selbstbild	Fremdbild				Vorgesetzte(r)				Kollegen				Mitarbeiter				Kunden			
		n	MW	min-max	S	n	MW	min-max	S	n	MW	min-max	S	n	MW	min-max	S	n	MW	min-max	S
1. Schafft ein Klima, in dem die Leistungsbereitschaft des Einzelnen erhöht wird.	5	14	4,2	3-6	0,9	2	4,5	4-5	0,7	4	4,8	4-6	1,0	6	3,8	3-5	0,8	2	4,0	3-5	1,4
2. Sorgt auch in schwierigen Situationen für ein motivierendes Arbeitsklima.	5	14	4,1	2-6	1,1	2	5,5	5-6	0,7	4	4,5	4-5	0,6	6	3,7	3-5	0,8	2	3,0	2-4	1,4
3. Fördert Eigeninitiative und gibt notwendige Handlungsfreiräume.	5	12	5,0	4-6	0,7	2	5,0	5-5	-	4	4,8	4-6	1,0	6	5,2	4-6	0,8	0	-	-	-
4. Erkennt Stärken und Potentiale der Mitarbeiter.	5	12	4,9	3-6	0,9	2	4,5	4-5	0,7	4	4,3	3-5	1,0	6	5,5	5-6	0,5	0	-	-	-
5. Unterstützt die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter aktiv.	3	12	4,8	3-6	0,9	2	4,5	4-5	0,7	4	4,3	3-5	1,0	6	5,2	4-6	0,8	0	-	-	-
6. Vermittelt Leitlinien für die gemeinsame Arbeit.	5	14	4,6	2-6	0,9	2	4,5	4-5	0,7	4	4,5	4-5	0,6	6	5,0	4-6	0,6	2	3,5	2-5	2,1
7. Vereinbart gemeinsam mit den eigenen Mitarbeitern klare und realisierbare Ziele.	5	12	5,0	4-6	0,7	2	4,5	4-5	0,7	4	4,5	4-5	0,6	6	5,5	5-6	0,5	0	-	-	-
8. Erkennt Konflikte und spricht sie offen an.	5	14	3,1	1-4	0,9	2	3,5	3-4	0,7	4	3,3	3-4	0,5	6	2,7	1-4	1,0	2	4,0	4-4	-
9. Unterstützt die Lösungsfindung bei Konflikten und wendet entsprechende Strategien an.	4	14	2,9	1-4	0,9	2	3,0	3-3	-	4	2,8	2-3	0,5	6	2,5	1-4	1,0	2	4,0	4-4	-
Dimensionenwert	4,7		4,2				4,4				4,2				4,3				3,7		