

Miriam Musterfrau
Feedbackebene 1 N= 7/8 (88%) | Feedbackebene 2 N= 35/48 (73%)

FÜHRUNGSFEEDBACK MUSTERBERICHT



	REALISIERUNG			SD	☹ ERGEBNISLINIEN ☺					BEDEUTUNG			SD	- ERGEBNISLINIEN +				
	■	◆	●		◆	1	2	3	4	5	■	◆		●	◆	1	2	3
Wertschätzender Umgang	4,75	4,34	4,40	0,30						4,50	4,58	4,52	0,50					
Zusammenarbeit	4,50	4,67	4,32	0,51						4,25	4,64	4,18	0,36					
Zielorientiertes Führen	4,50	4,02	4,28	0,98						4,50	4,07	3,87	0,83					
Regelmäßige Rückmeldung	4,75	3,21	3,25	1,16						5,00	4,50	4,21	0,55					
Regelmäßiger Wissens- und Informationsaustausch	4,50	2,69	2,78	0,98						4,75	4,50	4,50	0,84					
Fördern und Fordern	4,20	2,72	2,46	1,20						4,80	4,06	4,32	0,71					
Führungsverantwortung	4,60	3,32	2,45	0,92						4,33	4,29	4,63	0,78					
Arbeitsklima	4,75	3,68	3,65	1,28						4,75	3,88	3,76	1,26					
Veränderungsmanagement	4,33	3,50	3,61	0,55						5,00	4,19	4,40	0,85					
Anwendung der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit	4,00	4,25	4,13	0,41						5,00	4,33	4,22	0,56					

■ Selbstbewertung ◆ Feedbackebene 1 ● Feedbackebene 2

Antwortmöglichkeiten: Antwortmöglichkeiten: 1 - trifft nicht zu / nicht wichtig; 2 - trifft kaum zu / weniger wichtig; 3 - trifft teilweise zu / teilweise wichtig; 4 - trifft überwiegend zu / ziemlich wichtig; 5 - trifft voll zu / sehr wichtig

Hinweise für Farbkodierung: 1 - 2 = rot; 2 - 3 = orange; 3 - 4 = gelb; 4 - 5 = grün | Standardabweichungen werden ab einem Wert > 1.0 hervorgehoben, Bedeutungen ab >4.0

*Fehlende Werte an dieser Stelle begründen sich in einem zu geringen Rücklauf oder in fehlenden Vergleichswerten.

	REALISIERUNG				ERGESBNISLINIEN					BEDEUTUNG				ERGESBNISLINIEN				
	■	◆	●	◆	1	2	3	4	5	■	◆	●	◆	1	2	3	4	5
Meine Führungskraft geht mit mir respektvoll, achtsam und rücksichtsvoll um.	4	3,83	3,58	0,41						5	4,47	4,57	0,76					
Sie nimmt unabhängig vom Status alle Mitarbeiter als Menschen wahr und ernst.	5	4,83	4,44	0,41						4	4,71	4,23	0,49					
Sie ist höflich und freundlich.	5	4,86	4,57	0,38						5	4,43	4,69	0,53					
Sie sorgt für transparente und nachvollziehbare Prozesse und Entscheidungen.	5	*	3,36	*						4	4,71	4,19	0,49					

■ Selbstbewertung ◆ Feedbackebene 1 ● Feedbackebene 2

Antwortmöglichkeiten: Antwortmöglichkeiten: 1 - trifft nicht zu / nicht wichtig ; 2 - trifft kaum zu / weniger wichtig; 3 - trifft teilweise zu / teilweise wichtig; 4 - trifft überwiegend zu / ziemlich wichtig; 5 - trifft voll zu / sehr wichtig

Hinweise für Farbkodierung: 1 - 2 = rot; 2 - 3 = orange; 3 - 4 = gelb; 4 - 5 = grün | Standardabweichungen werden ab einem Wert >1.0 hervorgehoben , Bedeutungen ab >4.0

*Fehlende Werte an dieser Stelle begründen sich in einem zu geringen Rücklauf oder in fehlenden Vergleichswerten.

Erläuterungen zum Portfolio

Das Handlungsportfolio stellt die Bewertungen der verschiedenen Themenbereiche und deren eingeschätzte Bedeutung im Zusammenhang dar. Dabei werden die Mittelwerte der Bewertungen auf der X-Achse und die Bedeutung auf der Y-Achse dargestellt. Die vertikale Linie durch das Portfolio stellt den Durchschnittswert der Bewertungen über alle teilnehmenden Mitarbeitenden der Feedbackebene 1 dar. Die horizontale Linie durch das Portfolio spiegelt die mittlere eingeschätzte Bedeutung der Themen wider. Diese Linien dienen Ihnen hier als Orientierungshilfen. So weisen bspw. Datenpunkte, die im Quadranten (I) liegen, sowohl eine überdurchschnittlich negative Bewertung, als auch eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung auf. Anhand der Position der Themen im Portfolio können Sie entsprechend Hinweise für den konkreten Handlungsbedarf für Ihren Verantwortungsbereich ableiten. Die Quadranten des Portfolios werden mit I bis IV gekennzeichnet und lassen sich wie folgt interpretieren:

Implikationen der einzelnen Felder des Portfolios

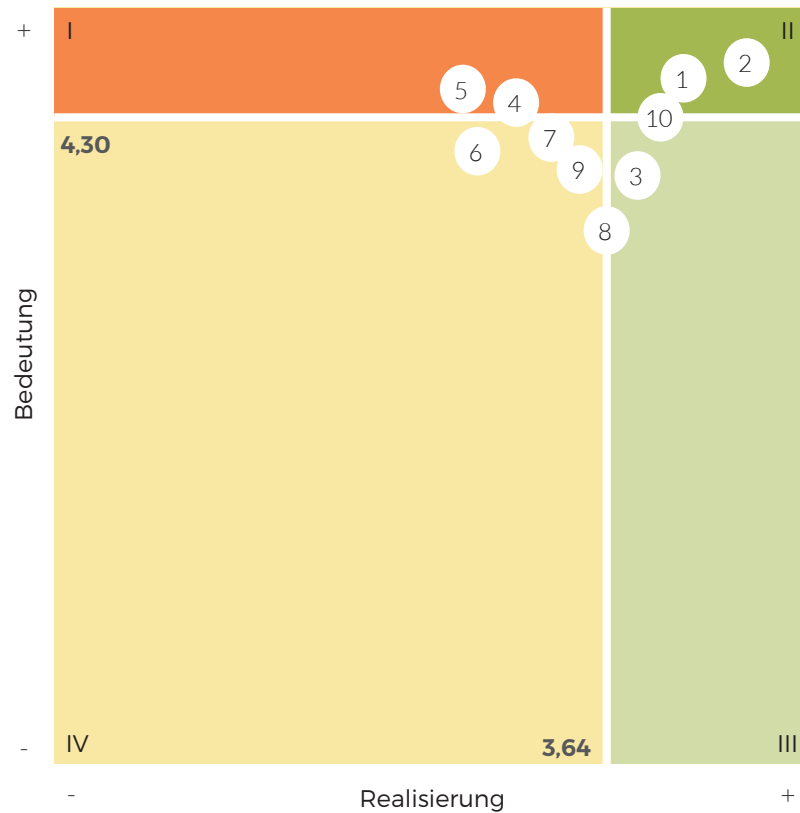
I: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, bestehen wichtige Ansatzpunkte für die gezielte Verbesserung. Dabei können die Ergebnisse der Einzelfragen aus diesem Themenbereich nähere Informationen liefern.

II: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, ist ein langfristiges Bemühen zur Bewahrung von Stärken sinnvoll.

III: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, besteht ein eher langfristiger Handlungsbedarf. Aktuelle Bemühungen können zugunsten der Verbesserung anderer Themen reduziert werden.

IV: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, besteht ein mittelfristiger Handlungsbedarf. Bemühungen zur weiteren Verbesserung sind im Vergleich zu Bemühungen bei anderen Themen abzuwägen.

HANDLUNGSPORTFOLIO (2/2)



1. Wertschätzender Umgang
2. Zusammenarbeit
3. Zielorientiertes Führen
4. Regelmäßige Rückmeldung
5. Regelmäßiger Wissens- und Informationsaustausch
6. Fördern und Fordern
7. Führungsverantwortung
8. Arbeitsklima
9. Veränderungsmanagement
10. Anwendung der Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit