



Die agile Führungskraft 360

Musterunternehmen

Bericht für: Hannah Mustermann

Datum: November 2019

Statistische Norm: Global

Feedbackgeber

Manager (Mgr)	2
Kollege (Koll)	2
Obere Führungsebene (Oführ)	3
Stakeholder (Stkhldr)	3
Selbst	1
Insgesamt	11

„Die agile Führungskraft 360“ entspricht den Inhalten des Hogan-Berichts „Die agile Führungskraft“. Der Hogan-Bericht „Die agile Führungskraft“ stützt sich auf eine Studie, die von Metaberatung und dem International Institute for Management Development (IMD) durchgeführt wurde.

www.peterberry.com.au

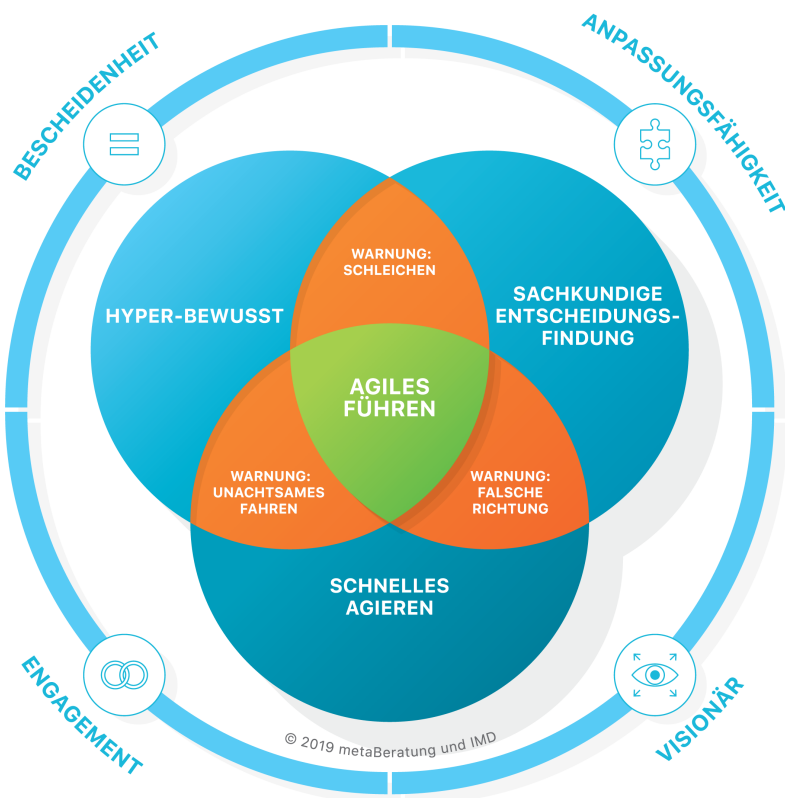
Musterunternehmen

Führung für die digitale Welt neu definiert

Vielen Führungskräften fällt es heutzutage schwer, mit dem rasant fortschreitenden Wandel schrittzuhalten. Ein Umbruch gewissermaßen, der nicht zuletzt Folge der Digitalisierung von Produkten, Prozessen und Geschäftsmodellen ist. Das Konzept der agilen Führung bietet eine Antwort auf die sich verändernden Anforderungen und beschreibt eine Reihe von Kompetenzen und damit verbundenen Verhaltensweisen, mit deren Hilfe sich Führungskräfte in zunehmend unbeständigen Umgebungen durchsetzen und bewähren können.

Das Profil einer agilen Führungskraft

Unter einer agilen Führungskraft verstehen wir Personen, die erfolgreich Chancen und Herausforderungen eines disruptiven Marktes meistern. Diese Führungskräfte weisen vier Kernkompetenzen auf: Sie sind bescheiden, anpassungsfähig, visionär und sowohl innerhalb als auch außerhalb ihrer Organisation stark engagiert. Ihr Verhalten verstärkt diese Agilität. So sind sie etwa hyper-bewusst beim Erkennen von Chancen und Risiken, stützen ihre Entscheidungen auf Daten und Analyseverfahren und leiten Maßnahmen zügig in die Wege.



Verwendung dieses Berichts

Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen bieten Ihnen eine wertvolle Gelegenheit, Feedback von Ihren Kollegen zu erhalten.

Jede in dieser Befragung enthaltene Feststellung bezieht sich auf eine der vier Kompetenzen oder der drei Verhaltensweisen, die für agile Führung kennzeichnend sind.

Name

Hannah Mustermann

Punktzahl

5.9

Anzahl Feedbackgeber

10

Benchmarking Ihrer Punktzahl

Aus der Analyse der Ergebnisse von Tausenden von Managern ergeben sich die folgenden Benchmark-Schwellenwerte:

10 Perzentil	25 Perzentil	50 Perzentil	75 Perzentil	90 Perzentil
4.8	5.2	5.5	5.8	6.0

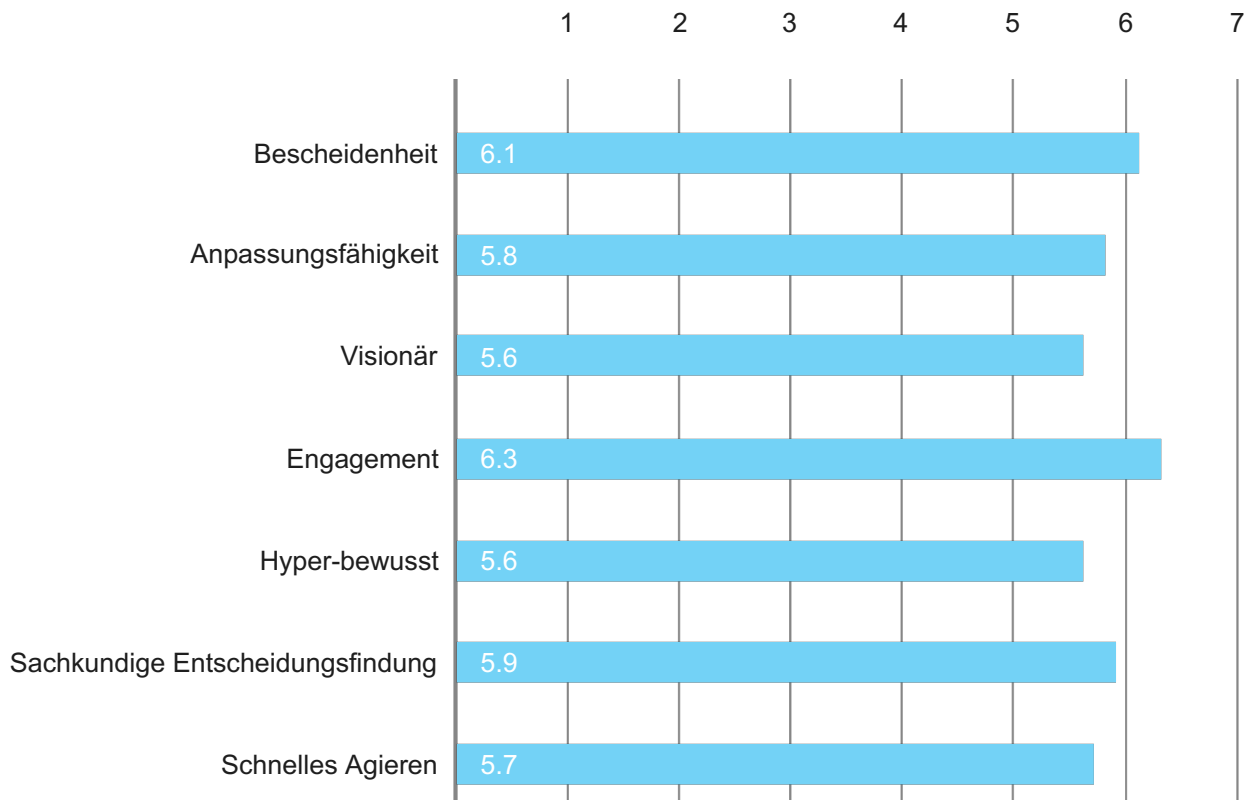
Punktevergabe

Die Bewertungsskala geht von eins bis sieben (1 bis 7). Der Feedbackgeber hat auch die Option, „Nicht zutreffend/Nicht beobachtet“ auszuwählen. Im Rahmen dieser Befragung sind Feedbackgeber gefordert anzugeben, in welchem Maß sie jeder der genannten Feststellungen zustimmen. Die Bewertungsskala umfasst die folgenden Aussagen:

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 zutreffend/ Nicht beobachtet

Agile Führung – Profil

Im nachstehenden Diagramm wird Ihre Punktzahl bei den einzelnen Führungsstilen grafisch dargestellt. Kleine Abweichungen sind durch die Rundung der Punktzahlen bedingt.



Bescheidenheit

Fähigkeit zur Annahme von Feedback und Einsicht, dass andere gegebenenfalls mehr wissen als man selbst.

Anpassungsfähigkeit

Akzeptieren, dass in einem disruptiven Geschäftsumfeld der Wandel allgegenwärtig ist. Eine Meinungsänderung angesichts neuer Daten ist kein Ausdruck von Schwäche, sondern zeugt vielmehr von Stärke.

Visionär

Ein deutliches Gespür für die langfristige Ausrichtung, auch bei kurzfristiger Verunsicherung.

Engagement

Die Bereitschaft zuzuhören, den Willen zur Interaktion und Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern.

Hyper-bewusst

Die innere und äußere Umgebung ständig nach Chancen und Risiken absuchen.

Sachkundige Entscheidungsfindung

Einsatz von Daten und Informationen, um wo immer möglich evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen.

Schnelles Agieren

Schnelle Umsetzung von Plänen, oftmals geht Tempo vor Perfektion.

Kompetenzen der agilen Führungskraft

Die Ergebnisse der Selbstbewertung und der Managerbewertung werden immer angezeigt, sofern eine Antwort gegeben wurde. Um die Anonymität zu gewährleisten, werden die Bewertungen von Kollegen und anderen Feedbackgebergruppen jedoch nur angezeigt, wenn mindestens zwei Antworten abgegeben wurden. Wenn es weniger als zwei Antworten gibt, wird dies mit N/A gekennzeichnet. Die Gesamtbewertungen entsprechen der zusammengefassten Beurteilung aller Feedbackgeber (Manager, Kollegen, Andere), enthalten jedoch keine Selbstbewertungen. Wenn zu einem Item keine Punktzahl angegeben ist, haben die Feedbackgeber dafür keine Bewertung abgegeben.

Insgesamt	Mgr	Koll	Oführ	Stkhldr	Selbst	Items nach Führungsstil
6.1	6.1	5.9	6.1	6.1	5.8	Bescheidenheit
6.3	6.5	6.0	6.3	6.3	5.0	Diese Person akzeptiert bereitwillig, dass andere manchmal mehr wissen als sie
5.9	6.0	6.0	6.0	5.7	6.0	Diese Person gibt Wissenslücken offen zu und steht zu mangelnder Erfahrung
5.8	5.5	5.5	5.7	6.5	6.0	Diese Person bittet andere um Feedback zu eigenen Ideen und Sichtweisen
5.9	6.5	5.5	6.0	5.5	5.0	Diese Person fördert unterschiedliche Perspektiven in der Zusammenarbeit mit anderen
6.4	6.0	6.5	6.7	6.3	7.0	Diese Person behandelt andere mit Respekt
5.8	6.5	5.5	5.7	5.7	4.0	Diese Person zeigt Bescheidenheit, indem sie erkennt, dass das, was man nicht weiß, genauso wichtig ist wie das, was man tut
6.1	5.5	6.0	6.3	6.3	7.0	Diese Person zieht bei der Erarbeitung von Lösungen die Sichtweisen anderer in Betracht
6.2	6.5	6.0	6.0	6.3	6.0	Diese Person bittet im Bedarfsfall um Hilfe
5.8	6.1	5.6	5.9	5.8	6.4	Anpassungsfähigkeit
5.7	6.5	6.0	5.0	5.3	7.0	Diese Person propagiert Anpassungsfähigkeit als Motor für positive Geschäftsergebnisse
5.7	6.0	6.0	5.7	5.3	6.0	Diese Person macht sich im Bedarfsfall bereitwillig neue Vorgehensweisen zu eigen
5.4	5.0	5.0	5.5	6.0	6.0	Diese Person ermuntert andere, im Bedarfsfall eine neue Richtung einzuschlagen
6.2	6.5	5.5	6.7	6.0	6.0	Diese Person ist ein Vorbild in Bezug auf Offenheit für Veränderungen
6.0	6.5	5.5	6.0	6.0	7.0	Diese Person ist bereit, aus Erfahrungen zu lernen und das Gelernte auf neue Situationen anzuwenden
5.9	6.0	5.5	6.0	6.0	7.0	Diese Person ändert oder passt ihre Vorgehensweise bei Bedarf schnell an
5.8	6.0	5.5	6.0	5.7	6.0	Diese Person ist offen für alternative Ansätze, um Ergebnisse zu erzielen

Kompetenzen der agilen Führungskraft

Die Ergebnisse der Selbstbewertung und der Managerbewertung werden immer angezeigt, sofern eine Antwort gegeben wurde. Um die Anonymität zu gewährleisten, werden die Bewertungen von Kollegen und anderen Feedbackgebergruppen jedoch nur angezeigt, wenn mindestens zwei Antworten abgegeben wurden. Wenn es weniger als zwei Antworten gibt, wird dies mit N/A gekennzeichnet. Die Gesamtbewertungen entsprechen der zusammengefassten Beurteilung aller Feedbackgeber (Manager, Kollegen, Andere), enthalten jedoch keine Selbstbewertungen. Wenn zu einem Item keine Punktzahl angegeben ist, haben die Feedbackgeber dafür keine Bewertung abgegeben.

Insgesamt	Mgr	Koll	Oführ	Stkhldr	Selbst	Items nach Führungsstil
5.6	5.7	5.3	5.6	5.8	4.9	Visionär
5.8	6.0	5.5	5.7	6.0	4.0	Diese Person entwickelt und formuliert eine klare Vision für ihr Team und/oder Interessenvertreter
5.6	5.5	5.0	5.7	6.0	4.0	Diese Person behält auch bei kurzfristigen Richtungswechseln langfristige Ziele im Blick
5.2	6.0	5.0	5.0	5.0	6.0	Diese Person kommuniziert, dass langfristige Ergebnisse größere Bedeutung haben als detaillierte Pläne
5.2		5.0	5.0	5.5	3.0	Diese Person ist effektiv darin, langfristige Ziele zu setzen
5.8	5.0	5.5	6.0	6.3	5.0	Diese Person inspiriert andere dazu, sich für gemeinsame Ziele einzusetzen
5.7	6.0	6.0	5.5	5.3	6.0	Diese Person schlägt oft neue und originelle Ideen vor
5.7	6.0	4.5	6.0	6.0	6.0	Diese Person ist kreativ und innovationsfreudig
6.3	6.3	6.1	6.3	6.5	5.9	Engagement
6.1	6.5	6.5	5.7	6.0	6.0	Diese Person bemüht sich aktiv darum, Sichtweisen und Ideen von Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Organisation zu erkunden
6.5	7.0	5.5	6.3	7.0	5.0	Diese Person stellt Fragen, um sicherzustellen, dass sie die Problemstellungen, Ideen und Chancen richtig erfasst hat
6.0	5.5	6.0	6.3	6.0	7.0	Diese Person teilt Informationen und hält andere auf dem Laufenden
6.6	6.5	6.5	6.7	6.7	7.0	Diese Person verfügt über eine ausgezeichnete soziale Kompetenz
5.9	5.0	5.5	6.0	6.5	4.0	Diese Person nutzt Chancen zum Networking effektiv, um ihre Geschäftskontakte auszubauen
6.1	6.5	6.0	6.0	6.0	5.0	Diese Person wendet viel Zeit dafür auf, internen und externen Interessenvertretern zuzuhören
6.2	6.0	6.5	6.0	6.3	6.0	Diese Person baut starke Beziehungen zu anderen auf
6.8	6.5	6.5	7.0	7.0	7.0	Diese Person ist sozial engagiert

Verhaltensweisen der agilen Führung

Die Ergebnisse der Selbstbewertung und der Managerbewertung werden immer angezeigt, sofern eine Antwort gegeben wurde. Um die Anonymität zu gewährleisten, werden die Bewertungen von Kollegen und anderen Feedbackgebergruppen jedoch nur angezeigt, wenn mindestens zwei Antworten abgegeben wurden. Wenn es weniger als zwei Antworten gibt, wird dies mit N/A gekennzeichnet. Die Gesamtbewertungen entsprechen der zusammengefassten Beurteilung aller Feedbackgeber (Manager, Kollegen, Andere), enthalten jedoch keine Selbstbewertungen. Wenn zu einem Item keine Punktzahl angegeben ist, haben die Feedbackgeber dafür keine Bewertung abgegeben.

Insgesamt	Mgr	Koll	Oführ	Stkhldr	Selbst	Items nach Führungsstil
5.6	5.8	5.5	5.5	5.4	3.6	Hyper-bewusst
5.9	6.5	5.5	6.0	5.5	4.0	Diese Person sucht ständig den Organisationshorizont nach Chancen und Gefahren ab
5.6	6.5	5.5	5.3	5.0	4.0	Diese Person hat stets das äußere Geschäftsumfeld im Blick, um Chancen und Gefahren zu erkennen
5.8	5.5	6.0	5.7	6.0	6.0	Diese Person kümmert sich darum, die eigene Fachkompetenz stets auf dem aktuellsten Stand zu halten
5.6	5.5	6.0	5.7	5.5	3.0	Diese Person analysiert und versteht, wo sich die Organisation am Markt positionieren muss
5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	2.0	Diese Person identifiziert relevante neue Technologien, sobald sie zutage treten
5.6	6.0	5.0	5.7	5.0	2.0	Diese Person wendet digitale Trends angemessen auf ihre Arbeit an
5.4	5.5	5.5	5.3	5.5	4.0	Diese Person hält sich gern über aktuelle Branchentrends auf dem Laufenden
5.9	5.9	5.8	6.0	5.7	5.1	Sachkundige Entscheidungsfindung
6.1	6.5	6.0	6.3	5.0	4.0	Diese Person erkennt schnell Daten- und Informationslücken, die geschlossen werden müssen
6.0	5.5	6.0	6.3	6.0	6.0	Diese Person nutzt Daten und Analysen, um zu besseren Entscheidungen zu gelangen
6.3	6.5	6.0	6.7	6.0	6.0	Diese Person konsultiert maßgebliche Stakeholder im Rahmen der Entscheidungsfindung
5.5	5.5	5.5	6.0	5.0	5.0	Diese Person macht ausgiebig Gebrauch von Daten und Analysen, um eine bessere Entscheidungsfindung zu fördern
5.9	6.0	5.5	6.0	6.0	6.0	Diese Person trifft effektive und hochqualitative Entscheidungen
5.6	5.5	6.0	5.3	6.0	5.0	Diese Person verwendet Daten und Fakten immer effektiv, wenn sie wichtige Entscheidungen trifft
5.6	6.0	6.0	5.0	6.0	4.0	Diese Person ist äußerst kompetent in der Analyse von Daten und Trends

Verhaltensweisen der agilen Führung

Die Ergebnisse der Selbstbewertung und der Managerbewertung werden immer angezeigt, sofern eine Antwort gegeben wurde. Um die Anonymität zu gewährleisten, werden die Bewertungen von Kollegen und anderen Feedbackgebergruppen jedoch nur angezeigt, wenn mindestens zwei Antworten abgegeben wurden. Wenn es weniger als zwei Antworten gibt, wird dies mit N/A gekennzeichnet. Die Gesamtbewertungen entsprechen der zusammengefassten Beurteilung aller Feedbackgeber (Manager, Kollegen, Andere), enthalten jedoch keine Selbstbewertungen. Wenn zu einem Item keine Punktzahl angegeben ist, haben die Feedbackgeber dafür keine Bewertung abgegeben.

Insgesamt	Mgr	Koll	Oführ	Stkhldr	Selbst	Items nach Führungsstil
5.7	5.4	4.9	5.8	6.4	5.0	Schnelles Agieren
5.1	5.5	2.0	5.3	6.0	5.0	Diese Person schätzt Geschwindigkeit mehr als Perfektion
5.4	5.0	2.0	6.0	6.3	3.0	Diese Person vermittelt anderen ein Dringlichkeitsbewusstsein
6.0	5.0	5.5	6.3	6.7	5.0	Diese Person zeigt Handlungsdruck
5.9	5.5	6.0	5.7	6.5	5.0	Diese Person hält immer alle Termin- und Zeitvorgaben ein
6.2	6.0	6.0	6.0	6.7	6.0	Diese Person führt schnell neue Ideen oder Ansätze durch
5.7	5.5	6.0	5.3	6.0	6.0	Diese Person ist souverän genug, um kalkulierte Risiken einzugehen

Gesamtpunktzahl

Die Befragung setzt sich aus 50 Items zusammen, die anhand einer Skala von 1 bis 7 bewertet werden. In der nachstehenden Tabelle werden die Items in absteigender Reihenfolge ihrer Bewertung aufgeführt. Lesen Sie sich die einzelnen Punkte genau durch, um gemeinsame Themen bei den höchsten und niedrigsten Punktwerten zu identifizieren. Die Punktzahl basiert auf dem eingegangenen Feedback, beinhaltet aber nicht Ihre Selbstbewertung.

Rang	Ihre Punktzahl	Globaler Durchschnittswert	Item
1	6.8	5.7	Diese Person ist sozial engagiert
2	6.6	5.3	Diese Person verfügt über eine ausgezeichnete soziale Kompetenz
3	6.5	5.6	Diese Person stellt Fragen, um sicherzustellen, dass sie die Problemstellungen, Ideen und Chancen richtig erfasst hat
4	6.4	5.7	Diese Person behandelt andere mit Respekt
5	6.3	5.4	Diese Person akzeptiert bereitwillig, dass andere manchmal mehr wissen als sie
6	6.3	5.6	Diese Person konsultiert maßgebliche Stakeholder im Rahmen der Entscheidungsfindung
7	6.2	5.7	Diese Person bittet im Bedarfsfall um Hilfe
8	6.2	5.4	Diese Person ist ein Vorbild in Bezug auf Offenheit für Veränderungen
9	6.2	5.3	Diese Person baut starke Beziehungen zu anderen auf
10	6.2	5.3	Diese Person führt schnell neue Ideen oder Ansätze durch
11	6.1	5.5	Diese Person zieht bei der Erarbeitung von Lösungen die Sichtweisen anderer in Betracht
12	6.1	5.4	Diese Person bemüht sich aktiv darum, Sichtweisen und Ideen von Stakeholdern innerhalb und außerhalb der Organisation zu erkunden
13	6.1	5.3	Diese Person wendet viel Zeit dafür auf, internen und externen Interessenvertretern zuzuhören
14	6.1	5.5	Diese Person erkennt schnell Daten- und Informationslücken, die geschlossen werden müssen
15	6.0	5.6	Diese Person ist bereit, aus Erfahrungen zu lernen und das Gelernte auf neue Situationen anzuwenden
16	6.0	5.4	Diese Person teilt Informationen und hält andere auf dem Laufenden
17	6.0	5.6	Diese Person nutzt Daten und Analysen, um zu besseren Entscheidungen zu gelangen
18	6.0	5.5	Diese Person zeigt Handlungsdruck
19	5.9	5.2	Diese Person gibt Wissenslücken offen zu und steht zu mangelnder Erfahrung
20	5.9	5.2	Diese Person fördert unterschiedliche Perspektiven in der Zusammenarbeit mit anderen
21	5.9	5.2	Diese Person ändert oder passt ihre Vorgehensweise bei Bedarf schnell an
22	5.9	5.6	Diese Person nutzt Chancen zum Networking effektiv, um ihre Geschäftskontakte auszubauen
23	5.9	5.1	Diese Person sucht ständig den Organisationshorizont nach Chancen und Gefahren ab
24	5.9	5.6	Diese Person trifft effektive und hochqualitative Entscheidungen

Rang	Ihre Punktzahl	Globaler Durchschnittswert	Item
25	5.9	5.6	Diese Person hält immer alle Termin- und Zeitvorgaben ein
26	5.8	5.3	Diese Person bittet andere um Feedback zu eigenen Ideen und Sichtweisen
27	5.8	5.3	Diese Person zeigt Bescheidenheit, indem sie erkennt, dass das, was man nicht weiß, genauso wichtig ist wie das, was man tut
28	5.8	5.4	Diese Person ist offen für alternative Ansätze, um Ergebnisse zu erzielen
29	5.8	5.3	Diese Person entwickelt und formuliert eine klare Vision für ihr Team und/oder Interessenvertreter
30	5.8	5.3	Diese Person inspiriert andere dazu, sich für gemeinsame Ziele einzusetzen
31	5.8	5.7	Diese Person kümmert sich darum, die eigene Fachkompetenz stets auf dem aktuellsten Stand zu halten
32	5.7	5.4	Diese Person propagiert Anpassungsfähigkeit als Motor für positive Geschäftsergebnisse
33	5.7	5.6	Diese Person macht sich im Bedarfsfall bereitwillig neue Vorgehensweisen zu eigen
34	5.7	5.4	Diese Person schlägt oft neue und originelle Ideen vor
35	5.7	5.4	Diese Person ist kreativ und innovationsfreudig
36	5.7	5.6	Diese Person ist souverän genug, um kalkulierte Risiken einzugehen
37	5.6	5.4	Diese Person behält auch bei kurzfristigen Richtungswechseln langfristige Ziele im Blick
38	5.6	5.5	Diese Person hat stets das äußere Geschäftsumfeld im Blick, um Chancen und Gefahren zu erkennen
39	5.6	5.4	Diese Person analysiert und versteht, wo sich die Organisation am Markt positionieren muss
40	5.6	5.2	Diese Person wendet digitale Trends angemessen auf ihre Arbeit an
41	5.6	5.7	Diese Person verwendet Daten und Fakten immer effektiv, wenn sie wichtige Entscheidungen trifft
42	5.6	5.3	Diese Person ist äußerst kompetent in der Analyse von Daten und Trends
43	5.5	5.4	Diese Person macht ausgiebig Gebrauch von Daten und Analysen, um eine bessere Entscheidungsfindung zu fördern
44	5.4	5.4	Diese Person ermuntert andere, im Bedarfsfall eine neue Richtung einzuschlagen
45	5.4	5.8	Diese Person hält sich gern über aktuelle Branchentrends auf dem Laufenden
46	5.4	5.1	Diese Person vermittelt anderen ein Dringlichkeitsbewusstsein
47	5.2	5.2	Diese Person kommuniziert, dass langfristige Ergebnisse größere Bedeutung haben als detaillierte Pläne
48	5.2	5.2	Diese Person ist effektiv darin, langfristige Ziele zu setzen
49	5.1	3.9	Diese Person schätzt Geschwindigkeit mehr als Perfektion
50	5.0	5.2	Diese Person identifiziert relevante neue Technologien, sobald sie zutage treten

Größte Stärken

Die Feedbackgeber wurden gebeten, die vier größten Stärken aus der untenstehenden Liste auszuwählen. Die größte Stärke wird mit 4 gewichtet, die zweitgrößte mit 3, die drittgrößte mit 2 und die viertgrößte mit 1. Die Punktzahl in der rechten Spalte ist die Summe aller Punkte. Sie sollten beachten, dass die Items in den obersten Reihen anzeigen, dass es hier eine Übereinstimmung bezüglich Ihrer Stärken gibt. Eine fehlende Gesamtpunktzahl zeigt an, dass kein Feedbackgeber das entsprechende Item aus der Liste gewählt hat. Selbstbewertungen werden nicht mitberechnet.

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

Größte Verbesserungspotenziale

Die Feedbackgeber wurden gebeten, die vier größten Verbesserungspotenziale aus der untenstehenden Liste auszuwählen. Das größte Verbesserungspotenzial wird mit 4 gewichtet, das zweitgrößte mit 3, das drittgrößte mit 2 und das viertgrößte mit 1. Die Gesamtpunktzahl in der rechten Spalte ist die Gesamtsumme der Punktzahlen. Sie sollten besonders auf die obersten Items achten, da bei diesen die größte Übereinstimmung zwischen den Feedbackgebern erzielt wurde und sie somit Ihre persönlichen Verbesserungspotenziale darstellen. Eine fehlende Gesamtpunktzahl zeigt an, dass kein Feedbackgeber das entsprechende Item aus der Liste gewählt hat. Selbstbewertungen werden nicht mitberechnet.

Globaler Durchschnitt	Ihr Rang	Verbesserungspotenziale	Ihre Gesamtpunktzahl
19	1	Sich mehr fachliches Wissen und/oder Branchenkenntnisse aneignen	28
6	2	Wissen und Ressourcen teilen	14
12	3	Sich das Gesamtbild anschauen - die übergeordneten Ziele der Organisation	6
11	4	Durchsetzungsfähiger sein	3
5	5	Bei Problemen Führungsstärke zeigen	2
8	6	Klare Ziele und Leistungsindikatoren setzen	1
17	-	Handlungsorientierter sein und Pläne in Taten umsetzen	
24	-	Weniger aggressiv sein	
13	-	Mehr zuhören, was andere zu sagen haben	
18	-	Offener für Veränderungen sein	
22	-	Noch mehr Teamfähigkeit zeigen	
16	-	Soziale Kompetenz verbessern	
10	-	Besser kommunizieren	
20	-	Empathischer sein	
7	-	Angemessenes Feedback geben	
21	-	Mehr Kundenorientierung	
3	-	Mehr delegieren	
2	-	Schlechte Leistung ansprechen	
23	-	Andere fair und ohne Bevorzugung behandeln	
26	-	Positiver sein	
15	-	Zeitmanagement und organisatorische Fähigkeiten verbessern	
25	-	Weniger sprunghaft sein und sein Temperament zügeln	
9	-	Ansprechbar und für andere am Arbeitsplatz sichtbar sein	
1	-	Nicht versuchen, alles an sich zu reißen, um es dann nur halbherzig zu erledigen	
14	-	Effektivere Beziehungen aufbauen	
4	-	Andere motivieren und die Arbeitsmoral verbessern	

Kommentare

Dieser Abschnitt beinhaltet die wörtlichen Kommentare aller Feedbackgeber. Sie werden den größten Nutzen haben, wenn Sie besonders auf die häufig vorkommenden Themen und Anmerkungen achten. Versuchen Sie, die Informationen objektiv zu betrachten und mit den Informationen aus den vorhergehenden Berichtsabschnitten abzugleichen.

Beschreiben Sie bitte die Stärken, durch die sich diese Person in Bezug auf agile Führungskompetenz auszeichnet.

- Mgr: Hannah fasst neue Konzepte und Erkenntnisse sehr schnell auf. Sie baut schnell Beziehungen auf und erschafft mit Leichtigkeit eine ausgezeichnete Verbindung. Sie hat Interesse daran, sowohl das interne als auch das externe Umfeld zu verstehen.
- Mgr: Sehr offen für neue Ideen und hat sich in ihrer Rolle gut eingelebt.
- Koll: Hannah ist sehr anpassungsfähig und ist stets in der Lage mit dem Team Schritt zu halten, neue Ideen vorzuschlagen und bei Bedarf anzupassen. Sie verfügt über ausgezeichnete Organisationsfähigkeiten, was für eine agile Führung sehr wünschenswert ist.
- Koll: Hannah engagiert sich stark in allen Bereichen des Unternehmens, um Ergebnisse zu erzielen. Sie stellt gerne Fragen, um ihr Wissen zu erweitern.
- Oführ: Ich glaube, Hannah nimmt sehr schnell Ideen auf und setzt sie um. Sie stellt gerne den Status quo in Frage.
- Oführ: Hannah scheint sowohl in EQ als auch IQ Stärken zu haben und hat viel Energie. Sie scheint gut in ihre Rolle zu passen, da sie schnell handelt sowie nach Chancen Ausschau hält.
- Stkhldr: Baut schnell starke Beziehungen auf, übernimmt gerne die Verantwortung und stellt sicher, dass andere zur Verantwortung gezogen werden, um sicherzustellen, dass die Ergebnisse pünktlich geliefert werden. Humorvoll, positiv und aufgeschlossen, auf das Wissen anderer zurückzugreifen. Selbstbewusst und doch bescheiden in ihrer Herangehensweise.
- Stkhldr: Positiv, enthusiastisch und zielorientiert.

Welche Defizite hindern diese Person daran, als agile Führungskraft effektiv zu sein?

- Mgr: Größere Branchenkenntnisse würden hilfreich sein und sie muss sicherstellen, dass sie alle Daten und Informationen, die ihr zur Verfügung stehen, nutzt, um ihre Entscheidungen zu treffen. Zu den Entwicklungsbereichen gehört die Fokussierung auf längerfristige Ziele.
- Mgr: Erwerb des Wissens, um in der schnelllebigen komplexen Umgebung unserer Organisation effektiv zu sein.
- Koll: Sie muss sicherstellen, dass die Qualität ihrer Arbeitsergebnisse nicht zugunsten der Geschwindigkeit beeinträchtigt wird. Sie muss sowohl schnell als auch präzise sein.
- Koll: Hannah könnte davon profitieren, sich auf längerfristige Ziele und Visionen sowie auf den kurzfristigen Bedarf zu konzentrieren.
- Oführ: Erwerb von Kenntnissen über die verschiedenen Produkte und Organisationskomplexitäten.
- Oführ: Kenntnis des Kerngeschäfts, die jedoch schnell kommen wird.
- Stkhldr: Sei aufmerksamer und teile Informationen für unser Geschäft im externen Umfeld.
- Stkhldr: Hannah hat Potenzial. Sie könnte mehr Führungsstärke zeigen, indem sie ihr Wissen proaktiver in der Organisation weitergibt.

Entwicklungsplan

Dieser Abschnitt bietet Ihnen Platz, um einen Entwicklungsplan zu erstellen.

Stärken und wie ich diese nutzen kann

Entwicklungsbedarf und Maßnahmen, die ich in Bezug auf diesen ergreifen werde