



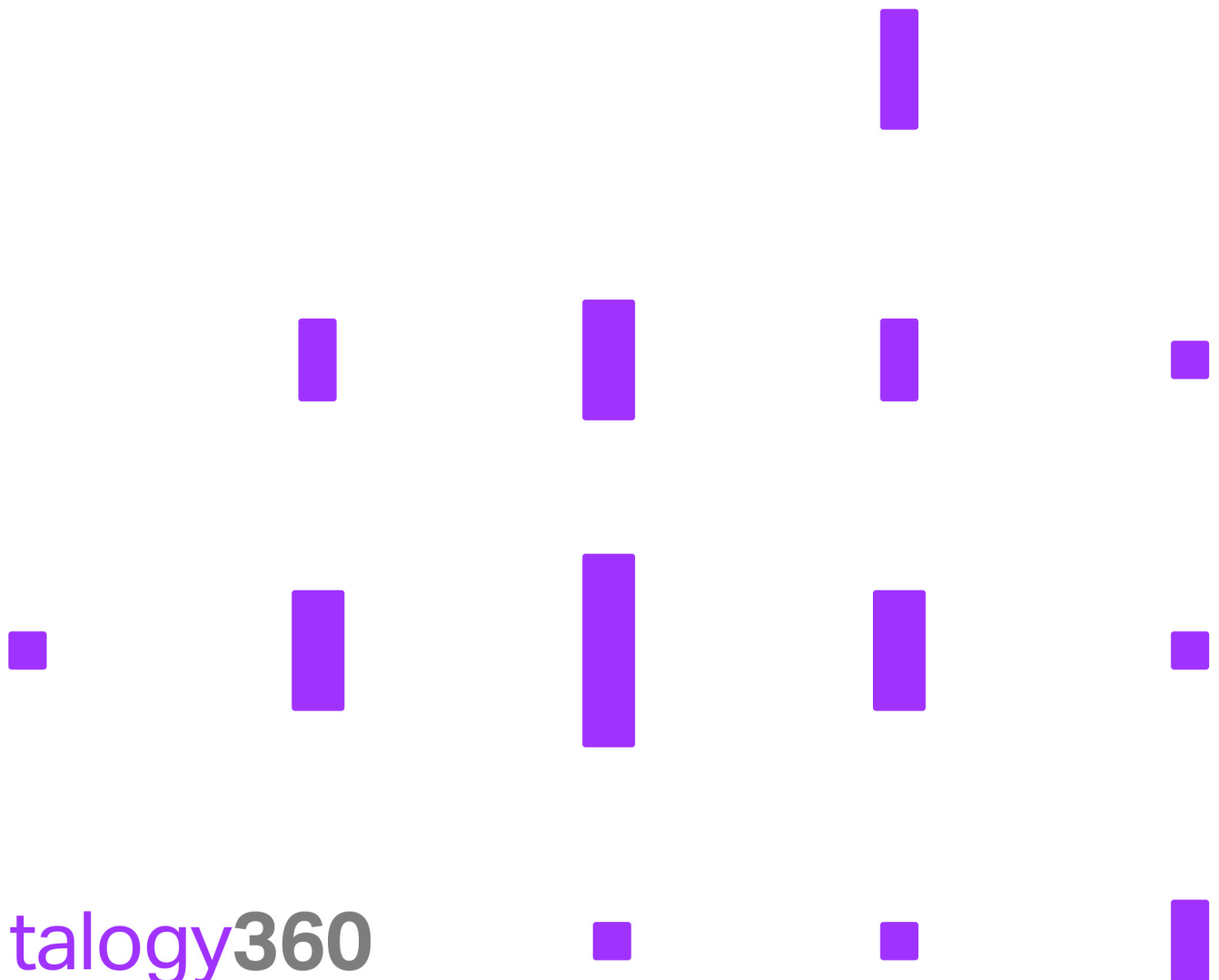
Talogy 360 Beispiel

Talogy 360 Feedbackbericht

Amy Anthony

Dienstag, 28. März 2023

Vertraulich



talogy360

INHALTSVERZEICHNIS

3	Einleitung
4	Über das Feedback
6	Zusammenfassung
8	Feedback-Übersicht
10	Stärken
11	Entwicklungsthemen
12	Feedback-Details: Einführung
14	Feedback-Details
20	Entwicklungstipps
22	Entwicklungsplan
23	Maßnahmenplan

Einleitung

Mit diesem Bericht erhalten Sie Feedback zu Ihrem aktuellen Arbeitsverhalten, das Sie in Ihrer gezielten beruflichen Weiterentwicklung unterstützen soll.

Über diesen Bericht

Dieser Bericht zeigt, wie Sie und andere, mit denen Sie zusammenarbeiten, Ihr Arbeitsverhalten im Hinblick darauf wahrnehmen, dass es zu einer effektiven Leistung in Ihrer aktuellen Funktion beiträgt.

Feedback von verschiedenen Personen mit unterschiedlichen Sichtweisen einzuholen ist hilfreich, um ein vollständigeres und objektiveres Verständnis Ihres Arbeitsverhaltens zu erhalten.

Es zeigt auch auf, in welchen Bereichen Ihre Selbstwahrnehmung mit der Wahrnehmung anderer übereinstimmt oder ob Sie Ihre Wahrnehmung und Ihr Verständnis dafür verbessern müssen, wie Ihr Verhalten tatsächlich auf andere wirkt.

Dieses Feedback dient als Anregung zur Reflexion über Ihre Stärken und Entwicklungsbereiche für Ihre berufliche Entwicklung.

Wichtige Tipps

Beim Lesen des Berichts sollten Sie Folgendes berücksichtigen:

- Denken Sie daran, dass sich das Feedback nur auf Ihr Verhalten in einem beruflichen Kontext bezieht, nicht auf Sie als Privatperson.
- Feedback basiert auf den Wahrnehmungen anderer und sollte als Orientierung für die Entwicklung genutzt werden, nicht als absolutes Maß für die aktuelle Leistung.
- Es ist wahrscheinlich, dass in einigen Bereichen Ihre Selbsteinschätzung von den Einschätzungen anderer abweichen wird. Diese Bereiche genauer zu betrachten kann helfen, Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen.
- Ihre Meinung über Sie selbst zählt genauso viel wie die anderer Menschen. Es liegt bei Ihnen zu entscheiden, was Sie mit dem erhaltenen Feedback tun. Wenn Sie der Meinung anderer nicht zustimmen, sollten Sie sich jedoch fragen, warum diese Sie so anders einschätzen.
- Nach Trends und Mustern in den Bewertungen und Kommentaren Ihrer Feedbackgeber zu suchen, kann Ihnen helfen zu verstehen, wie Ihr Arbeitsverhalten wahrgenommen wird.
- Schauen Sie sich insbesondere an, welche Stärken und Entwicklungsbereiche Sie und Ihre Feedbackgeber erkannt haben. Dieser Bericht hebt einige eindeutiger Trends hervor, doch möglicherweise entdecken Sie subtile, aber wesentliche Punkte in Ihrem Feedback, wenn Sie sich die Details genauer ansehen.
- Das Feedback mit einem geschulten Manager oder Coach zu besprechen, wird Ihnen helfen, zusätzliche Klarheit über die Bedeutung und die praktischen Folgen des Feedbacks zu gewinnen und sich darauf zu konzentrieren, wie Sie das Feedback umsetzen können, um Ihre berufliche Entwicklung fortzusetzen.

Dieser Abschnitt fasst zusammen, von wem und in welchen Bereichen Feedback abgegeben wurde.

Die Feedbackgeber

Feedback wurde von folgenden Gruppen eingeholt:

	FEEDBACK ABGEGEBEN	EINGELADEN
Selbsteinschätzung	1	1
Manager	1	1
Kollegen	4	9

Die Feedbackbereiche

Zu den folgenden Bereichen wurde Feedback eingeholt:

Konfliktmanagement

Schafft eine Umgebung, die den konstruktiven Umgang mit Meinungsverschiedenheiten ermöglicht.

Teamwork

Tauscht hilfreiche Informationen proaktiv mit anderen aus und arbeitet effektiv mit anderen auf gemeinsame Ziele hin.

Kommunikation

Kommuniziert Informationen klar und präzise, stimmt den Inhalt und die Herangehensweise auf Zweck, Kontext und Zielgruppe ab und stellt sicher, dass es verstanden wird.

Learning Agility

Wertet Erfahrungen kritisch aus, lernt schnell aus Ergebnissen und Rückmeldungen und wendet dieses Wissen in neuen Situationen an, um bessere Ansätze zu finden.

Ergebnisorientierung

Zeigt Entschlossenheit, Ausdauer und das Streben nach herausragenden Ergebnissen.

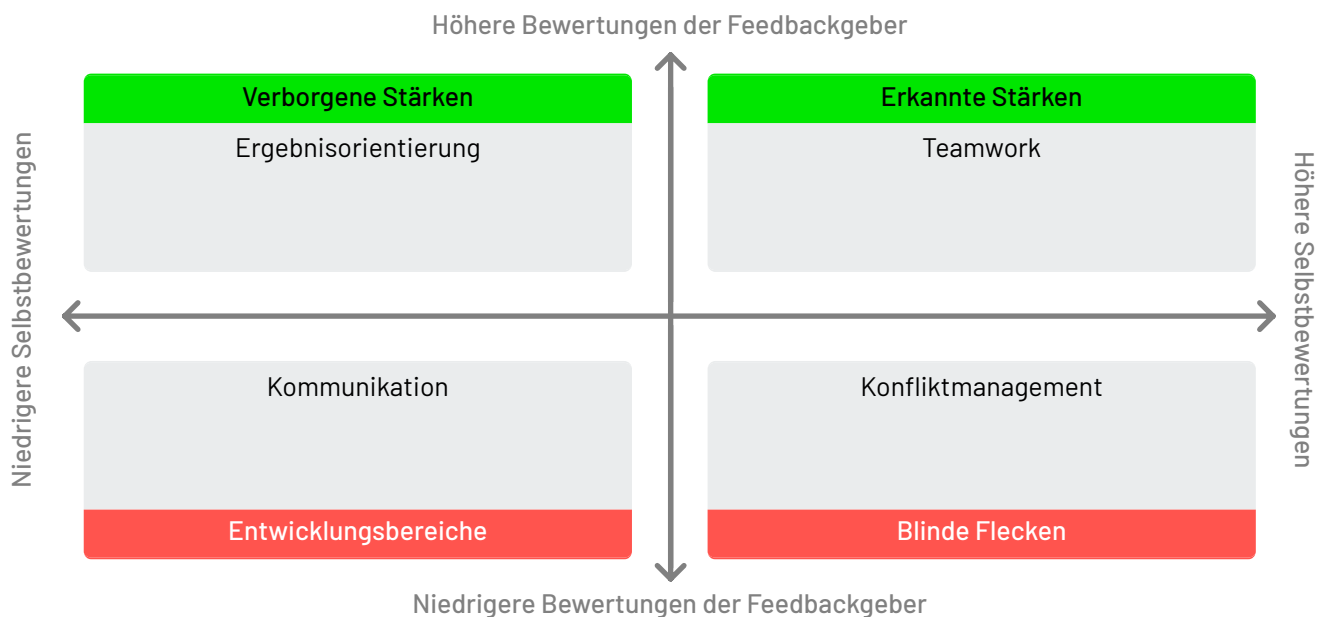
Zusammenfassung

Dieser Abschnitt fasst einige der aussagekräftigsten Bereiche zusammen und liefert schnelle Erkenntnisse aus dem erhobenen Feedback.

Aussagekräftigste Bereiche

Diese Grafik zeigt die Feedbackbereiche, die relativ hohe oder niedrige Bewertungen von den Feedbackgebern erhalten haben, und wie diese sich zu Ihren Selbstbewertungen in den jeweiligen Bereichen verhalten.

Da hier nur die aussagekräftigsten Bereiche aufgeführt werden, erscheinen möglicherweise nicht alle Bereiche in der Grafik. Sie sollten den gesamten Bericht lesen, bevor Sie Schlussfolgerungen ziehen, da eventuell weitere relevante und interessante Details zu berücksichtigen sind, die in dieser Zusammenfassung nicht enthalten sind.



Ihre **erkannten Stärken** sind die Bereiche, in denen Sie und Ihre Feedbackgeber relativ hohe Bewertungen abgegeben haben. Diese Bereiche können Sie in Ihrer täglichen Arbeit nutzen.

Ihre **verborgenen Stärken** sind die Bereiche, in denen Ihre Feedbackgeber höhere Bewertungen als Sie abgegeben haben. In diesen Bereichen können Sie mehr Selbstvertrauen entwickeln.

Ihre **Entwicklungsbereiche** sind die Bereiche, in denen Sie und Ihre Feedbackgeber relativ niedrige Bewertungen abgegeben haben. In diesen Bereichen können Sie lernen und sich weiterentwickeln.

Ihre **blinden Flecken** sind die Bereiche, in denen Ihre Feedbackgeber niedrigere Bewertungen als Sie abgegeben haben. In diesen Bereichen könnten Sie von einer bewussteren Selbstwahrnehmung und besserem Verständnis profitieren.

Schnelle Erkenntnisse

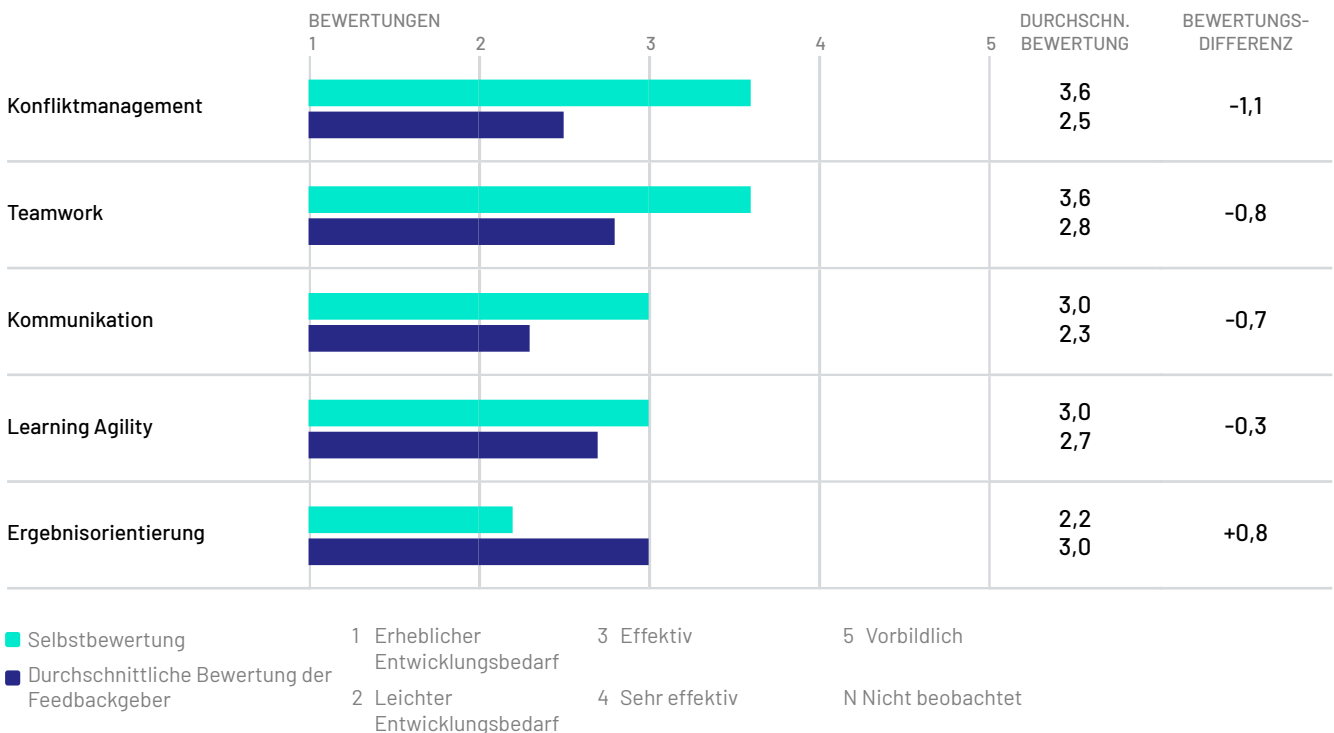
- Insgesamt haben 5 Personen in 2 Gruppen Feedback gegeben.
- Es gab 0 Feedbackgeber mit einem hohen Anteil der Bewertung „nicht beobachtet“. Das bedeutet, dass die Feedbackgeber Sie gut genug kennen, um ein zuverlässiges Feedback abzugeben.
- Es gab 0 Verhaltensweisen mit einem hohen Anteil der Bewertung „nicht beobachtet“. Das bedeutet, dass alle Bewertungen sicher interpretiert werden können.
- Die Bewertungen der Feedbackgeber waren besonders positiv bei „Ergebnisorientierung“ und besonders kritisch bei „Kommunikation“.
- Die Selbstbewertungen waren besonders positiv bei „Teamwork“ und besonders kritisch bei „Ergebnisorientierung“.
- Die Werte für Ihre Selbstwahrnehmung liegen im mittleren Bereich. Das heißt, die Selbstbewertungen stimmten im Allgemeinen mit den Bewertungen der Feedbackgeber überein und Ihnen ist wahrscheinlich bewusst, wie andere Sie wahrnehmen. Dieser Bericht gibt Ihnen darüber hinaus wertvolle Hinweise, dieses Verständnis noch zu verbessern.

Feedback-Übersicht

Dieser Abschnitt zeigt die wichtigsten Feedback-Bewertungen und Kommentare für jeden Bereich.

Bewertungen

Dieses Diagramm zeigt die durchschnittlichen Bewertungen der Feedbackgeber sowie Ihre Selbstbewertungen für jeden Feedbackbereich. Außerdem wird die Differenz zwischen diesen Bewertungen angegeben. Sie zeigt an, wo Ihre Selbstwahrnehmung mehr oder weniger mit der Wahrnehmung Ihrer Feedbackgeber übereinstimmt.



Feedback-Kommentare

Folgende Feedback-Kommentare wurden erfasst. Alle Kommentare werden genau so wiedergegeben, wie sie formuliert wurden. Sie wurden nicht bearbeitet oder gefiltert.

Die einzelnen Kommentare können wichtiges Feedback enthalten. Zusätzlich kann es aber hilfreich sein, auf Themen oder Trends in den gesamten Kommentaren zu achten und zu überlegen, inwieweit sie die eingeholten Bewertungen in einen größeren Zusammenhang stellen.

Stärken

Worin sehen Sie Amy Anthonys größte Stärken?

Manager

kommuniziert sehr klar

Kollege/Kollegin

zielorientiert

Kollege/Kollegin

kann andere begeistern

Kollege/Kollegin

hat immer ein offenes Ohr

Entwicklungsfelder

Worin sehen Sie Amy Anthonys wichtigste Entwicklungsbereiche?

Manager

mitunter dominant

Kollege/Kollegin

hat wenig Gespür für Zwischentöne

Kollege/Kollegin

denkt zu sehr in Schubladen

Kollege/Kollegin

lässt sich zu sehr von Details ablenken

Stärken

Dieser Abschnitt hebt die Verhaltensweisen hervor, die wahrscheinlich Ihre Stärken sind, da sie relativ hohe Bewertungen erhalten haben.

Erkannte Stärken



Diese Verhaltensweisen erhielten von Ihnen und Ihren Feedbackgebern die höchsten Bewertungen. Diese Bereiche können Sie in Ihrer täglichen Arbeit nutzen.

SIE	FEEDBACKGEBER	ITEM	BEREICH
5,0	3,5	Amy Anthony sucht nach Möglichkeiten, anderen Teammitgliedern zu helfen	Teamwork
4,0	3,5	Amy Anthony versucht, Konflikte zu lösen, indem sie eine gemeinsame Basis findet	Konfliktmanagement
4,0	3,4	Amy Anthony arbeitet effektiv mit anderen zusammen	Teamwork
4,0	3,0	Amy Anthony weiß um die Wichtigkeit stetigen Lernens	Learning Agility
4,0	3,0	Amy Anthony bleibt hartnäckig, bis ihre Ziele erreicht sind	Ergebnisorientierung

Verborgene Stärken



Diese Verhaltensweisen erhielten hohe Bewertungen von Ihren Feedbackgebern, aber vergleichsweise niedrige Bewertungen von Ihnen selbst. In diesen Bereichen unterschätzen Sie möglicherweise, in welchem Maße diese Verhaltensweisen Stärken von Ihnen sind.

SIE	FEEDBACKGEBER	ITEM	BEREICH
1,0	4,3	Amy Anthony liefert durchweg außergewöhnliche Ergebnisse	Ergebnisorientierung
2,0	3,0	Amy Anthony wertet Erfahrungen aus, um daraus zu lernen	Learning Agility
3,0	3,8	Amy Anthony durchdenkt Rückmeldungen, um Möglichkeiten zur Verbesserung zukünftiger Leistung zu erkennen	Learning Agility
2,0	2,4	Amy Anthony trägt aktiv zum Erfolg des Teams bei	Teamwork
2,0	2,4	Amy Anthony bindet alle Beteiligten in die Planung ein, wie es nach einem Streitfall weitergehen soll	Konfliktmanagement

Entwicklungsthemen

Dieser Abschnitt hebt die Verhaltensweisen hervor, die wahrscheinlich Ihre Entwicklungsbereiche sind, da sie relativ niedrige Bewertungen erhalten haben.

Entwicklungsbereiche



Diese Verhaltensweisen erhielten von Ihnen und Ihren Feedbackgebern die niedrigsten Bewertungen. In diesen Bereichen können Sie lernen und sich weiterentwickeln.

SIE	FEEDBACKGEBER	ITEM	BEREICH
2,0	2,2	Amy Anthony bittet Rückmeldungen, um für die Zukunft neue und effektivere Ansätze zu entdecken	Learning Agility
3,0	1,9	Amy Anthony behält einen objektiven Standpunkt, während sie in Konflikten auf eine Lösung hinarbeitet	Konfliktmanagement
2,0	2,3	Amy Anthony treibt sich selbst an, um herausfordernde Ziele zu erreichen	Ergebnisorientierung
2,0	2,3	Amy Anthony hört anderen aufmerksam zu	Kommunikation
1,0	2,8	Amy Anthony ist es sehr wichtig, Projekte zu Ende zu führen	Ergebnisorientierung

Blinde Flecken



Diese Verhaltensweisen erhielten niedrige Bewertungen von Ihren Feedbackgebern, aber vergleichsweise hohe Bewertungen von Ihnen selbst. In diesen Bereichen überschätzen Sie möglicherweise, in welchem Maße diese Verhaltensweisen Stärken von Ihnen sind, und könnten von bewussterer Selbstwahrnehmung und besserem Verständnis profitieren.

SIE	FEEDBACKGEBER	ITEM	BEREICH
4,0	1,4	Amy Anthony lernt aus Fehlern, um sicherzustellen, dass sie sich nicht wiederholen	Learning Agility
4,0	2,1	Amy Anthony berücksichtigt die Bedürfnisse der Zielgruppe, wenn sie ihre Mitteilungen verfasst	Kommunikation
4,0	2,3	Amy Anthony spricht zu erwartende Konfliktfelder an, bevor Probleme auftreten	Konfliktmanagement
5,0	2,4	Amy Anthony mache klare und überzeugende Gründe für die Lösung eines Konflikts deutlich	Konfliktmanagement
3,0	2,0	Amy Anthony arbeitet effektiv mit Kollegen zusammen, um Ziele zu erreichen	Teamwork

Feedback-Details: Einführung

Dieser Abschnitt enthält Hinweise, wie die Daten für die einzelnen Feedbackbereiche zu lesen und zu verstehen sind

Die Aufschlüsselung der Feedbackbereiche verstehen

Die folgende Grafik erläutert, was für die einzelnen Feedbackbereiche angegeben wird:

	GRUPPE	ANZAHL	3 BEWERTUNGEN 4				5	6	7
			1	2	3	4	DURCHSCHN. BEWERTUNG	BEWERTUNGS-DIFFERENZ	NICHT BEOBACHTET
1	Selbsteinschätzung	1					3,6	-	0%
	Alle Reviewer außer Selbsteinschätzung	5					2,5	-1,1	4%
2	Manager	1					2,4	-1,2	0%
	Kollegen	4					2,5	-1,1	5%

- 1 Der **obere Teil** der Grafik zeigt Ihre Selbstbewertungen im Vergleich zu Ihren Gesamtbewertungen durch Ihre Feedbackgeber.
- 2 Der **untere Teil** der Grafik zeigt die Bewertungen der einzelnen Feedbackgeber-Gruppen. Das liefert einen Hinweis darauf, wie verschiedene Gruppen Sie wahrnehmen und inwieweit diese Wahrnehmungen übereinstimmen.

Folgende Daten werden angegeben:

- 3 In der Spalte **Anzahl** wird angezeigt, wie viele vollständige Bewertungen in jeder Gruppe enthalten sind.
- 4 Die **Balken** zeigen die durchschnittlichen Bewertungen für alle Verhaltensaussagen des Feedbackbereichs grafisch an.
- 5 In der Spalte **Durchschnittliche Bewertung** werden die durchschnittlichen Bewertungen für alle Verhaltensaussagen des Feedbackbereichs für jede Feedbackgeber-Gruppe numerisch angegeben.
- 6 In der Spalte **Bewertungsdifferenz** wird die Differenz zwischen Ihrer Selbstbewertung und der durchschnittlichen Bewertung durch die jeweilige Gruppe angegeben. Das gibt einen Hinweis auf den Grad Ihrer bewussten Selbstwahrnehmung und den Grad der Übereinstimmung zwischen den Feedbackgeber-Gruppen.
- 7 **Nicht beobachtet:** der Prozentsatz der Verhaltensweisen, für die keine Bewertung abgegeben werden konnte. Je höher dieser Prozentsatz ist, desto vorsichtiger müssen die Bewertungen interpretiert werden.

Die Aufschlüsselung der Verhaltensaussagen verstehen

Die folgende Grafik erläutert, was für die einzelnen Verhaltensaussagen angegeben wird:

1		2	3						
AUSSAGE		DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Blinder Fleck Amy Anthonyspricht zu erwartende Konfliktfelder an, bevor Probleme auftreten		SELBST	Manager	☐	☒	☐	☐	☐	☐
		4,0	Kollegen	☒	☒	☐	☐	☒	☐
		FEEDBACKGEBER							
		2,3							

- 1 Die bewertete Verhaltensweise wird **links** angegeben. Wenn es sich um ein Stärke- oder Entwicklungsthema handelt, ist sie entsprechend gekennzeichnet, um die Interpretation im größeren Zusammenhang zu erleichtern.
- 2 Die durchschnittlichen Bewertungen von Ihnen und Ihren Feedbackgebern für die Verhaltensaussage werden in der **Mitte** angegeben.
- 3 Die Häufigkeit der einzelnen Bewertungen zu dieser Verhaltensaussage wird **rechts** angezeigt. Diese wird für die einzelnen Feedbackgeber-Gruppen aufgeschlüsselt. Die Anzahl der „Nicht beobachtet“-Bewertungen wird ebenfalls angegeben. Bei einer hohen Anzahl von „Nicht beobachtet“-Bewertungen muss das Feedback mit Vorsicht interpretiert werden.

Feedback-Details

Dieser Abschnitt enthält die vollständige Aufschlüsselung des in den einzelnen Feedbackbereichen erhobenen Feedbacks.

Konfliktmanagement

Schafft eine Umgebung, die den konstruktiven Umgang mit Meinungsverschiedenheiten ermöglicht.

GRUPPE	ANZAHL	BEWERTUNGEN				DURCHSCHN. 5 BEWERTUNG	BEWERTUNGS- DIFFERENZ	NICHT BEOBACHTET
		1	2	3	4			
 Selbsteinschätzung	1					3,6	-	0%
 Alle Reviewer außer Selbsteinschätzung	5					2,5	-1,1	4%
 Manager	1					2,4	-1,2	0%
 Kollegen	4					2,5	-1,1	5%

Feedback-Bewertungen

AUSSAGE	DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Blinder Fleck Amy Anthonyspricht zu erwartende Konfliktfelder an, bevor Probleme auftreten	SELBST	Manager	☐	☒	☐	☐	☐	☐
		Kollegen	☒	☒	☐	☐	☒	☐
	FEEDBACKGEBER							
 Entwicklungsbereich Amy Anthony behält einen objektiven Standpunkt, während sie in Konflikten auf eine Lösung hinarbeitet	SELBST	Manager	☒	☐	☐	☐	☐	☐
		Kollegen	☐	☒	☒	☐	☐	☐
	FEEDBACKGEBER							
 Erkannte Stärke Amy Anthony versucht, Konflikte zu lösen, indem sie eine gemeinsame Basis findet	SELBST	Manager	☐	☐	☐	☒	☐	☐
		Kollegen	☐	☐	☒	☐	☐	☒
	FEEDBACKGEBER							
 Blinder Fleck Amy Anthony mache klare und überzeugende Gründe für die Lösung eines Konflikts deutlich	SELBST	Manager	☐	☐	☒	☐	☐	☐
		Kollegen	☒	☒	☐	☐	☐	☐
	FEEDBACKGEBER							
 Selbstbewertung	1 Erheblicher Entwicklungsbedarf	3 Effektiv	5 Vorbildlich					
 Durchschnittliche Bewertung der Feedbackgeber	2 Leichter Entwicklungsbedarf	4 Sehr effektiv	N Nicht beobachtet					

AUSSAGE	DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Verborgene Stärke Amy Anthony bindet alle Beteiligten in die Planung ein, wie es nach einem Streitfall weitergehen soll	SELBST	Manager		1				
	2,0	Kollegen	1		2	1		
	FEEDBACKGEBER							
	2,4							

■ Selbstbewertung	1 Erheblicher Entwicklungsbedarf	3 Effektiv	5 Vorbildlich
■ Durchschnittliche Bewertung der Feedbackgeber	2 Leichter Entwicklungsbedarf	4 Sehr effektiv	N Nicht beobachtet

Teamwork

Tauscht hilfreiche Informationen proaktiv mit anderen aus und arbeitet effektiv mit anderen auf gemeinsame Ziele hin.

GRUPPE	ANZAHL	BEWERTUNGEN				DURCHSCHN. 5 BEWERTUNG	BEWERTUNGS- DIFFERENZ	NICHT BEOBACHTET
		1	2	3	4			
 Selbsteinschätzung	1					3,6	-	0%
 Alle Reviewer außer Selbsteinschätzung	5					2,8	-0,8	4%
 Manager	1					2,4	-1,2	0%
 Kollegen	4					3,2	-0,4	5%

Feedback-Bewertungen

AUSSAGE	DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Verborgene Stärke Amy Anthony trägt aktiv zum Erfolg des Teams bei	SELBST	Manager	☐	☒	☐	☐	☐	☐
		Kollegen	☐	☒	☒	☐	☐	☐
	FEEDBACKGEBER							
 Blinder Fleck Amy Anthony arbeitet effektiv mit Kollegen zusammen, um Ziele zu erreichen	SELBST	Manager	☒	☐	☐	☐	☐	☐
		Kollegen	☐	☒	☒	☐	☒	☐
	FEEDBACKGEBER							
 Erkannte Stärke Amy Anthony sucht nach Möglichkeiten, anderen Teammitgliedern zu helfen	SELBST	Manager	☐	☐	☒	☐	☐	☐
		Kollegen	☐	☐	☒	☐	☒	☐
	FEEDBACKGEBER							
 Erkannte Stärke Amy Anthony arbeitet effektiv mit anderen zusammen	SELBST	Manager	☐	☐	☐	☒	☐	☐
		Kollegen	☐	☒	☒	☒	☐	☐
	FEEDBACKGEBER							
Amy Anthony unterstützt und schätzt Beiträge anderer Teammitglieder	SELBST	Manager	☐	☒	☐	☐	☐	☐
		Kollegen	☒	☐	☐	☒	☒	☒
	FEEDBACKGEBER							
 Selbstbewertung 1 Erheblicher Entwicklungsbedarf 3 Effektiv 5 Vorbildlich  Durchschnittliche Bewertung der Feedbackgeber 2 Leichter Entwicklungsbedarf 4 Sehr effektiv N Nicht beobachtet								

Kommunikation

Kommuniziert Informationen klar und präzise, stimmt den Inhalt und die Herangehensweise auf Zweck, Kontext und Zielgruppe ab und stellt sicher, dass es verstanden wird.

GRUPPE	ANZAHL	BEWERTUNGEN				DURCHSCHN. 5 BEWERTUNG	BEWERTUNGS- DIFFERENZ	NICHT BEOBACHTET
		1	2	3	4			
 Selbsteinschätzung	1					3,0	-	0%
 Alle Reviewer außer Selbsteinschätzung	5					2,3	-0,7	4%
 Manager	1					2,0	-1,0	0%
 Kollegen	4					2,6	-0,4	5%

Feedback-Bewertungen

AUSSAGE	DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Amy Anthony teilt Informationen klar und präzise mit	SELBST	Manager						
		Kollegen						
	FEEDBACKGEBER							
 Blinder Fleck Amy Anthony berücksichtigt die Bedürfnisse der Zielgruppe, wenn sie ihre Mitteilungen verfasst	SELBST	Manager						
		Kollegen						
	FEEDBACKGEBER							
Amy Anthony stellt Fragen, um Klarheit zu gewinnen	SELBST	Manager						
		Kollegen						
	FEEDBACKGEBER							
 Entwicklungsbereich Amy Anthony hört anderen aufmerksam zu	SELBST	Manager						
		Kollegen						
	FEEDBACKGEBER							
Amy Anthony bittet andere um Feedback, um ihre Perspektive zu verstehen	SELBST	Manager						
		Kollegen						
	FEEDBACKGEBER							

 Selbstbewertung	1 Erheblicher Entwicklungsbedarf	3 Effektiv	5 Vorbildlich
 Durchschnittliche Bewertung der Feedbackgeber	2 Leichter Entwicklungsbedarf	4 Sehr effektiv	N Nicht beobachtet

Learning Agility

Wertet Erfahrungen kritisch aus, lernt schnell aus Ergebnissen und Rückmeldungen und wendet dieses Wissen in neuen Situationen an, um bessere Ansätze zu finden.

GRUPPE	ANZAHL	BEWERTUNGEN				DURCHSCHN. 5 BEWERTUNG	BEWERTUNGS- DIFFERENZ	NICHT BEOBACHTET
		1	2	3	4			
 Selbsteinschätzung	1					3,0	-	0%
 Alle Reviewer außer Selbsteinschätzung	5					2,7	-0,3	8%
 Manager	1					2,8	-0,2	0%
 Kollegen	4					2,5	-0,5	10%

Feedback-Bewertungen

AUSSAGE	DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Verborgene Stärke Amy Anthony wertet Erfahrungen aus, um daraus zu lernen	SELBST	Manager			1			
	2,0	Kollegen	1		2		1	
	FEEDBACKGEBER							
 Erkannte Stärke Amy Anthony weiß um die Wichtigkeit stetigen Lernens	SELBST	Manager			1			
	4,0	Kollegen	1		1		1	1
	FEEDBACKGEBER							
 Entwicklungsbereich Amy Anthony bittet Rückmeldungen, um für die Zukunft neue und effektivere Ansätze zu entdecken	SELBST	Manager		1				
	2,0	Kollegen	1	1		1		1
	FEEDBACKGEBER							
 Verborgene Stärke Amy Anthony durchdenkt Rückmeldungen, um Möglichkeiten zur Verbesserung zukünftiger Leistung zu erkennen	SELBST	Manager					1	
	3,0	Kollegen	1	1	1	1		
	FEEDBACKGEBER							
 Blinder Fleck Amy Anthony lernt aus Fehlern, um sicherzustellen, dass sie sich nicht wiederholen	SELBST	Manager	1					
	4,0	Kollegen	2	1	1			
	FEEDBACKGEBER							

 Selbstbewertung	1 Erheblicher Entwicklungsbedarf	3 Effektiv	5 Vorbildlich
 Durchschnittliche Bewertung der Feedbackgeber	2 Leichter Entwicklungsbedarf	4 Sehr effektiv	N Nicht beobachtet

Ergebnisorientierung

Zeigt Entschlossenheit, Ausdauer und das Streben nach herausragenden Ergebnissen.

GRUPPE	ANZAHL	BEWERTUNGEN				DURCHSCHN. 5 BEWERTUNG	BEWERTUNGS- DIFFERENZ	NICHT BEOBACHTET
		1	2	3	4			
 Selbsteinschätzung	1					2,2	-	0%
 Alle Reviewer außer Selbsteinschätzung	5					3,0	+0,8	4%
 Manager	1					3,3	+1,1	20%
 Kollegen	4					2,8	+0,6	0%

Feedback-Bewertungen

AUSSAGE	DURCHSCHNITT	GRUPPE	1	2	3	4	5	N
 Entwicklungsbereich Amy Anthony ist es sehr wichtig, Projekte zu Ende zu führen	SELBST	Manager			1			
		Kollegen	2			2		
	FEEDBACKGEBER							
 Entwicklungsbereich Amy Anthony treibt sich selbst an, um herausfordernde Ziele zu erreichen	SELBST	Manager		1				
		Kollegen		3		1		
	FEEDBACKGEBER							
Amy Anthony ist zielstrebig, um Aufgaben abzuschließen	SELBST	Manager			1			
		Kollegen	1	1	2			
	FEEDBACKGEBER							
 Erkannte Stärke Amy Anthony bleibt hartnäckig, bis ihre Ziele erreicht sind	SELBST	Manager						1
		Kollegen		2	1		1	
	FEEDBACKGEBER							
 Verborgene Stärke Amy Anthony liefert durchweg außergewöhnliche Ergebnisse	SELBST	Manager					1	
		Kollegen		1	1	1	1	
	FEEDBACKGEBER							
 Selbstbewertung 1 Erheblicher Entwicklungsbedarf 2 Leichter Entwicklungsbedarf 3 Effektiv 4 Sehr effektiv 5 Vorbildlich  Durchschnittliche Bewertung der Feedbackgeber 1 Erheblicher Entwicklungsbedarf 2 Leichter Entwicklungsbedarf 3 Effektiv 4 Sehr effektiv 5 Vorbildlich N Nicht beobachtet								

Entwicklungstipps

Dieser Abschnitt enthält praktische Vorschläge von Experten, die Ihnen helfen können, Ihre Leistung zu verbessern.

Teamwork

- **Suchen Sie nach Möglichkeiten, einen positiven Beitrag zum Team zu leisten.** Stellen Sie sich die Frage, wie Sie das Team unterstützen können, seine Ziele zu erreichen. Suchen Sie nach Aufgaben oder Aktivitäten, für die Sie sich freiwillig melden können. Beurteilen Sie selbst, welchen Beitrag Sie leisten, und stellen Sie sicher, dass Sie die Teamprozesse bereichern.
- **Denken Sie an ein erfolgreiches Team, dem Sie angehört haben.** Was hat das Team besonders erfolgreich gemacht? Welche Rolle haben Sie dabei gespielt? Was haben andere beigetragen? Rufen Sie sich Lernaspekte in Erinnerung, die Sie auch in zukünftigen Teams berücksichtigen könnten.
- **Um ein erfolgreiches Teammitglied zu sein, gehört es dazu, die Verantwortung für Ergebnisse zu übernehmen.** Es kann verlockend einfach sein, Fehler als die Schuld eines anderen zu betrachten. Kurzfristig können Sie so zwar das Gesicht wahren, auf lange Sicht ist es jedoch unwahrscheinlich, dass sich Loyalität und effektive Zusammenarbeit entwickeln können. Reflektieren Sie Ihre eigenen Handlungen ehrlich und analysieren Sie, was passiert ist und was Sie hätten anders machen können. Haben Sie den Mut, zu Fehlern zu stehen und arbeiten Sie daran, sie zu korrigieren.
- **Bitten Sie einen vertrauenswürdigen Kollegen, Ihr Verhalten in einem bevorstehenden Meeting offiziell zu beobachten.** Besprechen Sie bezüglich Teamwork förderliche und hinderliche Verhaltensweisen. Vergleichen Sie Ihr Verhalten mit dem anderer Teammitglieder. Was steht erfolgreicher Teamarbeit entgegen?

Kommunikation

- **Berücksichtigen Sie bei der Entwicklung von Lernmaterialien die Erfahrung und das Wissen Ihrer Zielgruppe.** Welche Informationen ermöglichen es den Lernenden, zu einem bestimmten Thema am meisten mitzunehmen?
- **Fassen Sie nach der Präsentation die wichtigsten Punkte und die folgenden Schritte zusammen.** Fragen Sie Ihre Zuhörer:innen, welche zusätzlichen Informationen benötigt werden und welche Fragen es an dieser Stelle gibt. Sie können auch fragen, wie es den einzelnen nach der Präsentation geht, um den aktuellen Stand nachvollziehen zu können.
- **Bevor Sie mit anderen kommunizieren, denken Sie darüber nach, was Sie vermitteln möchten.** Fragen Sie sich, welche Kommunikationsmethode am besten geeignet ist, um Ihr Anliegen erfolgreich zu vermitteln. Manche Menschen ziehen es beispielsweise vor, vor einem Treffen über ein Thema nachzudenken oder Informationen zu überprüfen. Achten Sie darauf, für jede wichtige Information die effektivste Kommunikationsmethode zu verwenden.
- **Schenken Sie anderen Ihre volle Aufmerksamkeit, wenn Sie mit ihnen sprechen.** Finden Sie heraus, was Sie am meisten ablenkt, und schaffen Sie es aus dem Weg. Wenn Sie beispielsweise von Ihren E-Mails abgelenkt werden, schließen Sie das Mailprogramm, wenn Sie persönlich oder telefonisch im Gespräch sind. Halten Sie Blickkontakt und denken Sie darüber nach, was der/die andere sagt, statt darüber, wie Sie reagieren möchten.

Konfliktmanagement

- **Gehen Sie nicht in die Defensive.** Lassen Sie sich nicht frustrieren, wenn andere ein Problem aus einer Perspektive angehen, die Sie nicht in Betracht gezogen haben. Gehen Sie davon aus, dass sie wirklich engagiert sind und unterstützen wollen, und Sie nicht in Verlegenheit bringen oder kritisieren. Danken Sie ihnen für ihren Beitrag und prüfen Sie die Auswirkungen auf Ihren Plan, Ihre Entscheidung oder Strategie.
- **Versuchen Sie, Konfliktsituationen zu antizipieren.** Überlegen Sie, wie Sie einen Konflikt beilegen können, indem Sie gemeinsame Ziele, vernünftige Zugeständnisse und alternative Lösungen identifizieren.
- **Werten Sie nicht alle Konflikte als negativ.** Es kann vorteilhaft und nützlich sein, Differenzen auszutragen und "die Luft zu reinigen". Üben Sie, Konflikte direkt anzugehen. Arbeiten Sie mit den Beteiligten zusammen, um Standpunkte zu verstehen und einen Aktionsplan für das weitere Vorgehen zu erstellen.
- **Suchen Sie nach Win-Win-Lösungen.** Machen Sie aus Diskussion keinen persönlichen Wettbewerb. Finden Sie eine Lösung, die den Bedürfnissen aller gerecht wird.

Learning Agility

- **Probieren Sie neue Ansätze aus.** Denken Sie an einen sehr oft ablaufenden Prozess oder Vorgang. Gibt es eine Möglichkeit, mit einer anderen Herangehensweise die Effizienz zu steigern? Probieren Sie es aus und beobachten Sie, welche Ergebnisse Sie erzielen. Wenn der neue Ansatz funktioniert, geben Sie den Vorschlag an andere weiter.
- **Holen Sie Feedback ein.** Bitten Sie um Feedback im Hinblick darauf, wie Sie mit bestimmten Situationen umgegangen sind – was hat gut funktioniert und was nicht? Überlegen Sie, wie Sie Ihren Ansatz in Zukunft am besten modifizieren können, wenn eine ähnliche Situation eintritt.
- **Lernen Sie aus Erfahrungen.** Wenn Sie mit einer neuen Situation konfrontiert sind, identifizieren Sie die Schlüsselmerkmale. Erinnern Sie sich an frühere Situationen, in denen Ihnen dieselben Merkmale begegnet sind, auch wenn sie sich in einem anderen Kontext oder einer anderen Rolle befinden. Nutzen Sie relevante Erkenntnisse aus Ihren bisherigen Erfahrungen, um Ihre Erfolgsaussichten im neuen Kontext zu maximieren.
- **Reflektieren und evaluieren Sie fortlaufend.** Die Anwendung des Gelernten ist entscheidend, um bessere Ansätze und Arbeitsweisen zu finden. Wenn ein neuer Ansatz funktioniert, überlegen Sie, warum er funktioniert und wie Sie ihn in Zukunft nutzen können. Wenn nicht, überlegen Sie, warum es nicht funktioniert hat, und überlegen Sie, ob es in anderen Situationen oder Kontexten funktionieren könnte.

Ergebnisorientierung

- **Bleiben Sie hartnäckig.** Keine wirklich anspruchsvolle Aufgabe wird jemals ganz nach Plan verlaufen, seien Sie also auf Rückschläge vorbereitet. Sehen Sie Notfallpläne für Dinge vor, die schief gehen könnten. Lernen Sie aus Fehlern und versuchen Sie weiterhin, die besten Ergebnisse zu erzielen.
- **Seien Sie sich darüber im Klaren, was wirklich wichtig ist.** Wenn Sie sich leicht von anderen Anforderungen ablenken lassen, können Sie Schwierigkeiten haben, die besten Ergebnisse zu erzielen oder die härteren Ziele zu erreichen. Möglicherweise müssen Sie Ihre eigenen Wünsche beiseite legen, um konzentriert zu bleiben.
- **Nicht zu viel versprechen und nicht zu wenig liefern.** Vermeiden Sie es, sich zu etwas zu verpflichten, für das Sie nicht die Zeit oder die Ressourcen haben. Besprechen Sie, was erforderlich wäre, um das gewünschte Ergebnis zu erzielen. Machen Sie es sich zum Prinzip, Ergebnisse zu liefern.
- **Achten Sie darauf, wie Sie arbeiten.** Einige Gewohnheiten hindern Sie möglicherweise daran, neue Ansätze auszuprobieren, die zu mehr Erfolg führen könnten. Suchen Sie nach Mustern in Ihrer Arbeit und identifizieren Sie, wie Sie effektiver sein und beim nächsten Mal bessere Ergebnisse erzielen können.

Entwicklungsplan

Mithilfe dieser Fragen können Sie beginnen, Themen in Ihrem Feedback zu erkennen. Dies ist ein erster Schritt zur Erstellung Ihres Maßnahmenplans für Ihre Weiterentwicklung.

Reflexion

Was haben Sie aus dem Lesen Ihres Berichts gelernt oder was ist Ihnen dadurch bewusst geworden?

Stärken

Wie nutzen Ihre Stärken Ihnen?

Wie können Sie Ihre Stärken zu Ihrem eigenen Vorteil und dem Ihres Unternehmens besser nutzen?

Entwicklung

Wie begrenzen oder behindern Ihre Entwicklungsbereiche Ihre Leistung?

Welche Maßnahmen können Sie ergreifen, um Ihre Entwicklungsbereiche anzugehen?

Maßnahmenplan

Nutzen Sie diese Vorlage, um anhand der beobachteten Trends in Ihrem Feedback einen umsetzbaren Plan für das Erreichen Ihrer Entwicklungsziele zu erstellen.

Ziel Welches Entwicklungsziel möchten Sie erreichen?	Veränderung Was müssen Sie anders machen, um dieses Ziel zu erreichen?	Strategie Welche Unterstützung und welche Möglichkeiten stehen Ihnen zur Verfügung?	Beurteilung Wie und wann werden Sie erkennen, ob sie erfolgreich sind?

