
360° - Feedback

INSIGHT Potenzial

Auswertung für Herrn Martin Mustermann

Berichtsnummer 2

Erstellt am 17.09.2014



gepedu GmbH
Am Mitterfeld 14
85658 Egming

T: +49(0)8095 358 306 7
F: +49(0)8095 358 306 6
M: info@gepedu.de

Geschäftsführung
Christian Buß
Christoph Vogt

Amtsgericht München, HRB 199908
USt-IdNr.:DE283970565

Inhaltsverzeichnis

Im Bericht "360° - Feedback" werden je nach Fragestellung und Einsatzgebiet unterschiedliche Inhalte aufbereitet. Dieser Bericht enthält folgende Inhalte:

1.	<u>Einleitung</u>	3
	Eine Einführung in die Berichtsstruktur: Themen, Inhalte, Merkmale und Einzelfragen werden kurz erklärt. Wir beschreiben die wichtigsten Begrifflichkeiten im Bericht. Sie erfahren, welche Gruppen in diesen Bericht eingehen und welches Farbschema wir der jeweiligen Gruppe zugeordnet haben.	
2.	<u>Ergebnisübersicht Kernmerkmale</u>	6
	Sie haben Inhalte aus dem 360°-Feedback ausgewählt, die für Sie von besonderem Interesse sind. In diesem Kapitel stellen wir die Ergebnisse der Teilnehmer in diesen Merkmalen vor.	
3.	<u>Ergebnisübersicht Inhalte</u>	8
	Hier geben wir Ihnen einen schnellen Überblick. In einer Grafik werden alle Ergebnisse zu den Inhalten aufbereitet.	
4.	<u>Ergebnisübersicht Inhalte im Detail</u>	10
	Im Kapitel Ergebnisübersicht Inhalte im Detail werden die Ergebnisse zu den einzelnen Inhalten im Detail aufbereitet.	
5.	<u>Ergebnisübersicht Merkmale</u>	17
	Die Ergebnisse zu den Merkmalen werden inhaltlich und thematisch zusammengefasst und vorgestellt.	
6.	<u>Ergebnisübersicht Einzelfragen</u>	22
	In diesem Kapitel stellen wir alle Ergebnisse auf Einzelfragenniveau vor und ordnen diese nach Merkmalen, Inhalten und Themen.	





1. Einleitung

Das 360° - Feedback

Grundlage des 360°-Feedbacks sind die Ergebnisse Ihrer Selbsteinschätzung. Dafür haben Sie einen umfangreichen Fragebogen zu berufsbezogenen Themen und Inhalten beantwortet. Die Ergebnisse aus dem Fragebogen stellen wir im Bericht thematisch vor. Daneben finden Sie immer auch die Ergebnisse der Fremdeinschätzungen und das Ergebnis der gepedu-Referenzgruppe.

Das Fremdbild

Am 360° - Feedback können Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter oder auch Geschäftspartnern und Kunden teilnehmen. Für jede Personengruppe, die am 360°-Feedback teilgenommen hat, stellen wir die Ergebnisse einzeln vor. Darüber hinaus fassen wir alle Ergebnisse der Fremdeinschätzung noch zu einer mittleren Fremdbeurteilung zusammen. Welche Personengruppen und wie viele Personen pro Gruppe in die Ergebnisse dieses Feedbacks eingehen, können Sie der folgenden Tabelle entnehmen.

Nr.	Personengruppe	Anzahl Personen	Farbschema
1.	Mitarbeiter (direkt untergeben)	3	
2.	Kollegen	1	
3.	Vorgesetzter (direkter)	1	
4.	Kunde	2	

Der Berichtsaufbau:

Im Bericht gehen wir von einer anfänglich sehr groben Betrachtung der Ergebnisse immer tiefer ins Detail. Von einer thematischen Betrachtung der Feedbackergebnisse gehen wir über zu einer inhaltlichen Darstellung der Ergebnisse. Ein Thema besteht dabei immer aus einem oder mehreren Inhalten. Anschließend betrachten wir alle Merkmale, die zu einem Inhalt gehören und liefern am Ende die Ergebnisse zu jeder einzelnen Frage, die wir im Feedbackprozess gemessen haben.

Am Beispiel Führung möchten wir Ihnen diese Ordnung kurz erläutern. Zum Thema Führung gehören Inhalten wie Delegation, Mitarbeiterkommunikation, Mitarbeiterführung usw. Wer gut delegiert, der überträgt die Aufgaben an seine Mitarbeiter und übergibt Ihnen die nötige Verantwortung um diese Aufgaben lösen und bearbeiten zu können. Im Bericht finden Sie unter dem Inhalt „Delegation“ die Merkmale „Aufgaben übertragen“ und „Handlungsspielräume gewähren“. Diese Merkmale müssen testtheoretisch gesichert erfasst und abgebildet werden. Das können wir nur, wenn wir jedes Merkmal mit mehreren Fragen messen, die das jeweilige Merkmal umschreiben.

Die Ergebnisdarstellung:

Im Bericht nutzen wir unterschiedliche Diagrammtypen: Spinnendiagramme und Balkendiagramme.

Spinnendiagramme kommen dort zum Einsatz, wo viele Einzelergebnisse für einen schnellen Überblick zusammengefasst werden sollen. In den Spinnendiagrammen geben wir maximal die Ergebnisse von drei Gruppen (Selbsteinschätzung, gepedu-Referenzwert, Fremdbeurteilung Mittelwert) aus, da man ansonsten den Überblick verliert.

Darüber hinaus finden Sie im Bericht zwei unterschiedliche Typen von Balkendiagrammen. Wenn wir nicht ganz in die Tiefe gehen, setzen wir Balkendiagramme ein, die nur das Ergebnis der Selbsteinschätzung als Balken wiedergeben. Die Fremdeinschätzungen haben wir als Punkte und dünne Linien über die Balken der Selbsteinschätzung eingezeichnet. Gehen wir noch tiefer ins Detail, werden alle Ergebnisse (Selbsteinschätzung, gepedu-Referenzgruppe, Fremdbeurteilung Mittelwert und die Ergebnisse zu den einzelnen Fremdbildern) als Balken in einem Balkendiagramm aufbereitet.

Die Antwortstreuung:

Fast alle Ergebnisse die wir im Bericht vorstellen, setzen sich aus mehreren Antworten zusammen. Über diese Antworten haben wir einen Mittelwert gebildet. Meist streuen aber die Antworten um diesen Mittelwert, da nicht immer alle genau der gleichen Meinung sind. Wie die Antworten innerhalb eines Ergebnisses streuen, können Sie der Länge der Antwortstreuung entnehmen. Ist der Balken für die Antwortstreuung lang, sind die Einschätzungen und Antworten zu einem Merkmal oder einer Frage eher unterschiedlich. Ein kurzer Balken bei der Antwortstreuung bedeutet, dass ein Merkmal oder eine Frage einheitlich eingeschätzt oder beurteilt wird.

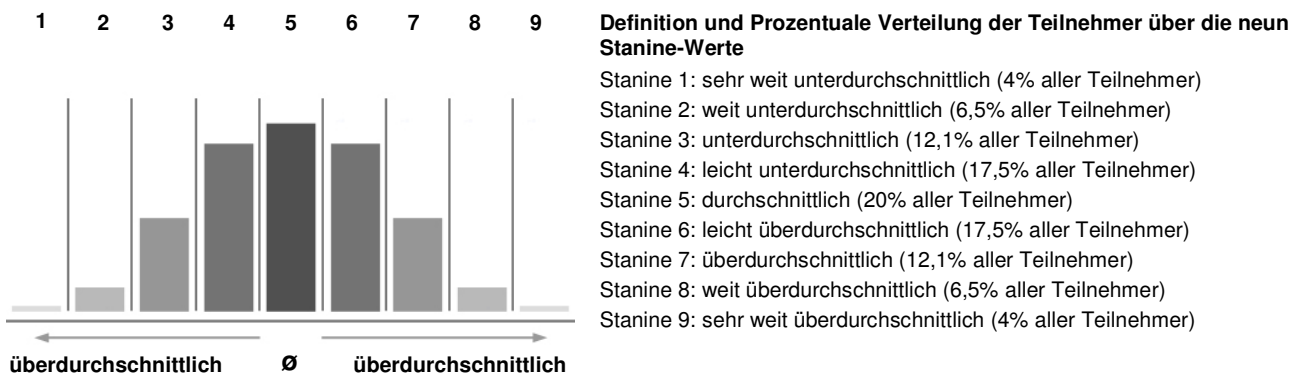
1. Einleitung

Die gepedu-Referenzgruppe

Bei der gepedu-Referenzgruppe handelt es sich um die Referenzwerte, welche wir dem Teilnehmer zugewiesen haben. Diese findet der Teilnehmer auch in seiner Auswertung zu seinen Testergebnissen. Wie sich die Werte innerhalb der gepedu-Referenzgruppe verteilen, können Sie den grauabgestuften Balken entnehmen. Diese werden umso heller, je weiter der Abstand des Balkens vom Mittelwert ist. Die Länge und Helligkeit der grauen Balken ergeben sich aus den Stanine-Werten (siehe Erklärung Stanine-Werte) der Verteilung der Ergebnisse im jeweiligen Merkmal. Der kleine schwarze Querbalken zeigt den Mittelwert der gepedu-Referenzgruppe an.

Im Bericht werden häufig Ergebnisse als Stanine-Werte ausgegeben. Stanine-Werte lassen einen einfachen Vergleich von Ergebnissen über mehrere Merkmale und Teilnehmer zu. Für jede Vergleichsgruppe wurden im Vorfeld der Mittelwert und die Streuung der Ergebnisse für jedes Merkmal berechnet. Anhand dieser beiden Werte kann in einem nächsten Schritt berechnet werden, wie weit das Teilnehmerergebnis vom Durchschnitt abweicht und wie bedeutsam diese Abweichung ist. Für diesen Schritt werden die möglichen Ergebnisse in neun Wertebereiche (Stanine-Werte) unterteilt. Wie diese Bereiche benannt werden und wie stark diese prozentual vertreten sind, zeigt die folgende Grafik.

Definition und prozentuale Verteilung der Teilnehmer über die neun Stanine-Werte. Die grauen Balken repräsentieren die prozentuale Verteilung (statistische Näherung):



Das mittlere, dunkle Vergleichskästchen (Stanine = 5) gibt den durchschnittlichen Bereich an, rechts davon liegen der "leicht überdurchschnittliche", der "überdurchschnittliche", der "weit überdurchschnittliche" und der "sehr weit überdurchschnittliche" Bereich. Analog liegen die unterdurchschnittlichen Bereiche links vom Mittelwert.

1. Einleitung

Darauf sollten Sie im Bericht achten:

a. Wichtige Merkmale für Ihre Tätigkeit zuerst betrachten

Das 360°-Feedback ist sehr umfangreich. Daher sollten Sie nicht versuchen, sofort auf alle Ergebnisse Antworten zu finden. Betrachten Sie gezielt die Merkmale und Inhalte, die für Ihre Tätigkeit oder Ihren Berufsweg wichtig sind. Leiten Sie aus den Ergebnissen zu diesen Merkmalen Entwicklungsmaßnahmen ab, die Sie zuerst umsetzen möchten.

Wurden im Vorfeld der Befragung Kernmerkmale definiert, die für Sie oder Ihre Tätigkeit besonders wichtig oder entscheidend sind, finden Sie meist im Bericht ein Kapitel „Ergebnisübersicht Kernmerkmale“.

b. Interpretierbare Differenzen

In vielen Grafiken finden Sie Hinweise zu interpretierbaren Differenzen. Wir geben eine interpretierbaren Differenz zwischen zwei Mittelwerten aus, wenn die zugehörigen Wertekorridore - Mittelwerte plus minus Standardabweichung - keine Schnittmenge bilden bzw. keine gemeinsamen Werte haben. In großen Gruppen lassen sich Mittelwertunterschiede durch Varianzanalysen absichern. Da wir im Feedback meist nur kleine Gruppen haben, kommen hier Varianzanalysen nicht zum Einsatz. Bei Einzelpersonengruppen haben die Ergebnisse keine Varianzen und kleine Gruppen haben meist immer eine große Streuung. Daher haben wir für uns den Wert Mittelwert plus minus Standardabweichung hergeleitet. Interpretierbare Differenzen stellen wir als Klammer dar, welche die beiden Ergebnisse mit der interpretierbaren Differenz umklammert. Wenn Sie eine solche Klammer im Bericht finden, sind sich die beiden Gruppen hinsichtlich des Ergebnisses uneinig. Hier gibt es unterschiedliche Ansichten, die Sie näher betrachten und hinterfragen sollten.

c. Große Antwortstreuungen

In den Balkendiagrammen geben wir häufig ein Ergebnis zur Antwortstreuung aus. Große Antwortstreuungen bedeuten, dass die Antworten um das Ergebnis bzw. den Mittelwert weit streuen. Es gibt keine einheitliche Bewertung zu diesem Ergebnis. Große Antwortstreuungen können unterschiedliche Ursachen haben, die Sie hinterfragen sollten.

d. Niedrige Beurteilungen mit niedriger Antwortstreuung

Bei diesen Merkmalen sollten Sie zuerst ansetzen. Hier wurden Sie von mehreren Personen sehr niedrig eingeschätzt und das Urteil ist dazu noch einheitlich.

2. Ergebnisübersicht Kernmerkmale

Der Bericht **Ergebnisübersicht Kernmerkmale** fasst die Ergebnisse der Merkmale zusammen, welche Sie aus dem Gesamtpool an Merkmalen ausgewählt haben. Damit können Sie sich einen schnellen Überblick über die Merkmale verschaffen, die für Sie oder Ihre Tätigkeit besonders wichtig oder entscheidend sind

Folgende Informationen können Sie der oberen Grafik entnehmen:

Selbsteinschätzung: Wie sich der Teilnehmer bezüglich der Kernmerkmale eingeschätzt hat, wird durch die Länge der Prozentbalken abgebildet.

Fremdeinschätzungen: Die Punkte, die mit einer dünnen Linie verbunden sind, sind die Ergebnisse der Fremdeinschätzungen. Der Legende können Sie entnehmen, welche **Ergebnisse (Farbschema)** zu welcher Fremdeinschätzung gehören. Haben mehrere Personengruppen eine Fremdeinschätzung abgegeben, bilden wir über diese Fremdeinschätzungen einen Mittelwert und stellen diesen in der Grafik dar.

gepedu-Referenzgruppe: Die grauen kleinen Quadrate, sind die Ergebnisse der Referenzgruppen. Diese Referenzgruppe hat der Teilnehmer in seiner Auswertung zugewiesen bekommen.

Am rechten Ende jedes Ergebnisbalkens sehen Sie, welche Einschätzung in welchem Merkmal den niedrigsten (**min**) bzw. den höchsten Wert (**max**) hat. Haben mehrere Einschätzungen die niedrigste bzw. die höchste Ausprägung in einem Merkmal, wird das durch einen **schwarzen Punkt** gekennzeichnet.

Unterhalb des Balkendiagramms wird aufgelistet, wie häufig eine Einschätzung die **höchste** bzw. die **niedrigste** Ausprägung in den aufbereiteten Merkmalen erzielt.

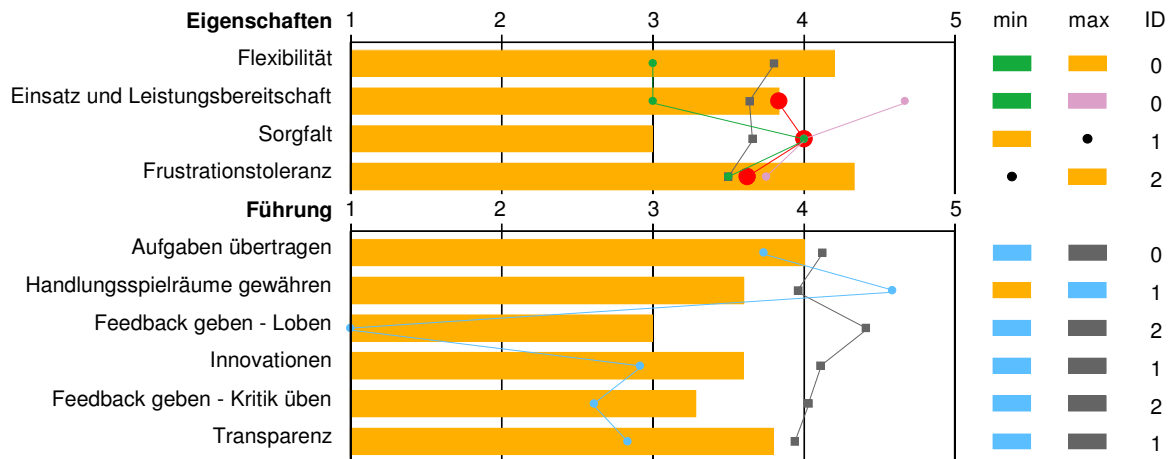
Zusammenfassung Kernmerkmale

In der zweiten Grafik **Zusammenfassung Kernmerkmale** fassen wir die Ergebnisse zu den Kernmerkmalen zusammen. Dafür haben wir über alle Einschätzungen den arithmetischen Mittelwert gebildet. In den drei Spalten rechts neben der Grafik finden Sie den Mittelwert als Prozentwert (Anzahl der möglichen Punkte in Prozent) und als Kommawert und die Anzahl der Teilnehmer, die in die jeweilige Einschätzung eingehen.

Falls vorhanden, werden auf der rechten Seite der Grafik die **Interpretierbaren Differenzen (siehe Einleitung)** angezeigt. Dabei handelt es sich um Mittelwertunterschiede zwischen den Einschätzungen, die nicht zufällig sind.

2. Ergebnisübersicht Kernmerkmale

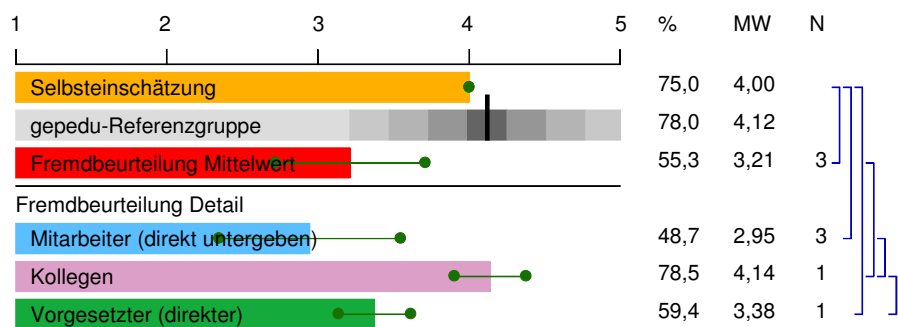
■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung



Anzahl und Verteilung der Min- und Max-Werte über die Teilnehmer

	min	max
Selbstbeurteilung	2	2
gepedu-Referenzgruppe	1	5
Mitarbeiter (direkt untergeben)	5	1
Kollegen	0	2
Vorgesetzter (direkter)	2	0
Kunde	0	0

Zusammenfassung Kernmerkmale



3. Ergebnisübersicht Inhalte

Der Bericht **Ergebnisübersicht Inhalte** fasst die Ergebnisse der Einschätzungen übersichtlich zu Themen zusammen. Mit dieser Ergebniszusammenfassung können Sie sich sehr schnell einen Überblick über die Einschätzungen zu ganzen Inhaltsbereichen verschaffen.

Folgende Informationen können Sie der oberen Grafik entnehmen:

Selbsteinschätzung: Wie sich der Teilnehmer bezüglich der Kernmerkmale eingeschätzt hat, wird durch die Länge der Prozentbalken abgebildet.

Fremdeinschätzungen: Die Punkte, die mit einer dünnen Linie verbunden sind, sind die Ergebnisse der Fremdeinschätzungen. Der Legende können Sie entnehmen, welche **Ergebnisse (Farbschema)** zu welcher Fremdeinschätzung gehören. Haben mehrere Personengruppen eine Fremdeinschätzung abgegeben, bilden wir über diese Fremdeinschätzungen einen Mittelwert und stellen diesen in der Grafik dar.

gepedu-Referenzgruppe: Die grauen kleinen Quadrate, sind die Ergebnisse der Referenzgruppen. Diese Referenzgruppe hat der Teilnehmer in seiner Auswertung zugewiesen bekommen.

Am rechten Ende jedes Ergebnisbalkens sehen Sie, welche Einschätzung in welchem Merkmal den niedrigsten (**min**) bzw. den höchsten Wert (**max**) hat. Haben mehrere Einschätzungen die niedrigste bzw. die höchste Ausprägung in einem Merkmal, wird das durch einen **schwarzen Punkt** gekennzeichnet.

Unterhalb des Balkendiagramms wird aufgelistet, wie häufig eine Einschätzung die **höchste** bzw. die **niedrigste** Ausprägung in den aufbereiteten Merkmalen erzielt.

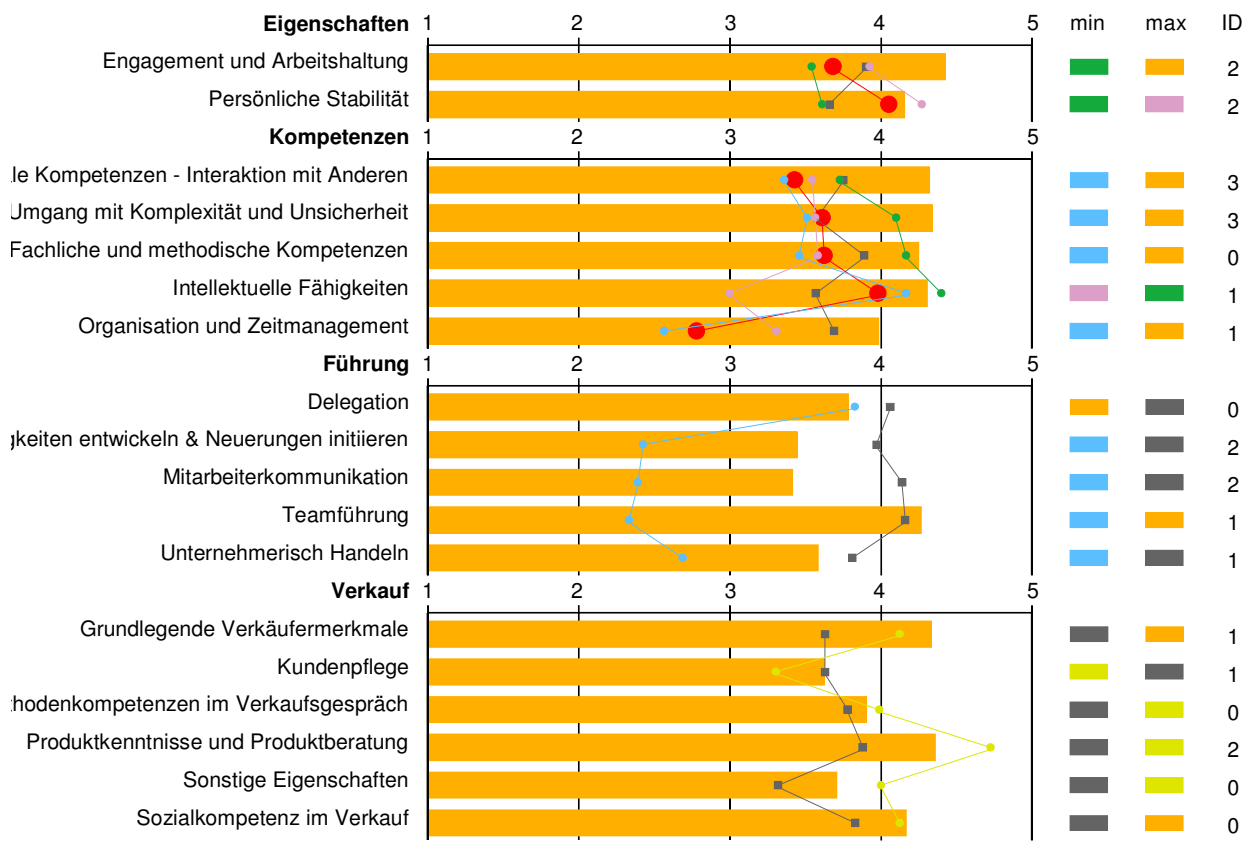
Zusammenfassung Inhalte

In der zweiten Grafik **Zusammenfassung Inhalte** fassen wir die Ergebnisse der oberen Grafik zusammen. Dafür haben wir über alle Einschätzungen den arithmetischen Mittelwert gebildet. In den drei Spalten rechts neben der Grafik finden Sie den Mittelwert als Prozentwert (Anzahl der möglichen Punkte in Prozent) und als Kommawert und die Anzahl der Teilnehmer, die in die jeweilige Einschätzung eingehen.

Falls vorhanden, werden auf der rechten Seite der Grafik die **Interpretierbaren Differenzen (siehe Einleitung)** angezeigt. Dabei handelt es sich um Mittelwertunterschiede zwischen den Einschätzungen, die nicht zufällig sind.

3. Ergebnisübersicht Inhalte

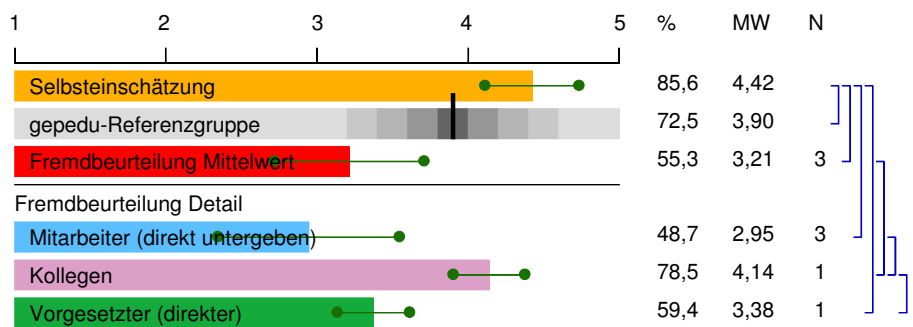
■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde



Anzahl und Verteilung der Min- und Max-Werte über die Teilnehmer

	min	max
Selbstbeurteilung	1	8
gepedu-Referenzgruppe	5	5
Mitarbeiter (direkt untergeben)	8	0
Kollegen	1	1
Vorgesetzter (direkter)	2	1
Kunde	1	3

Zusammenfassung Inhalte



4. Ergebnisübersicht Inhalte im Detail

Der Bericht **Ergebnisübersicht Inhalte im Detail** bereiten wir für jeden Inhalt, der zum aktuellen Thema gehört, die einzelnen Einschätzungen tabellarisch und grafisch auf.

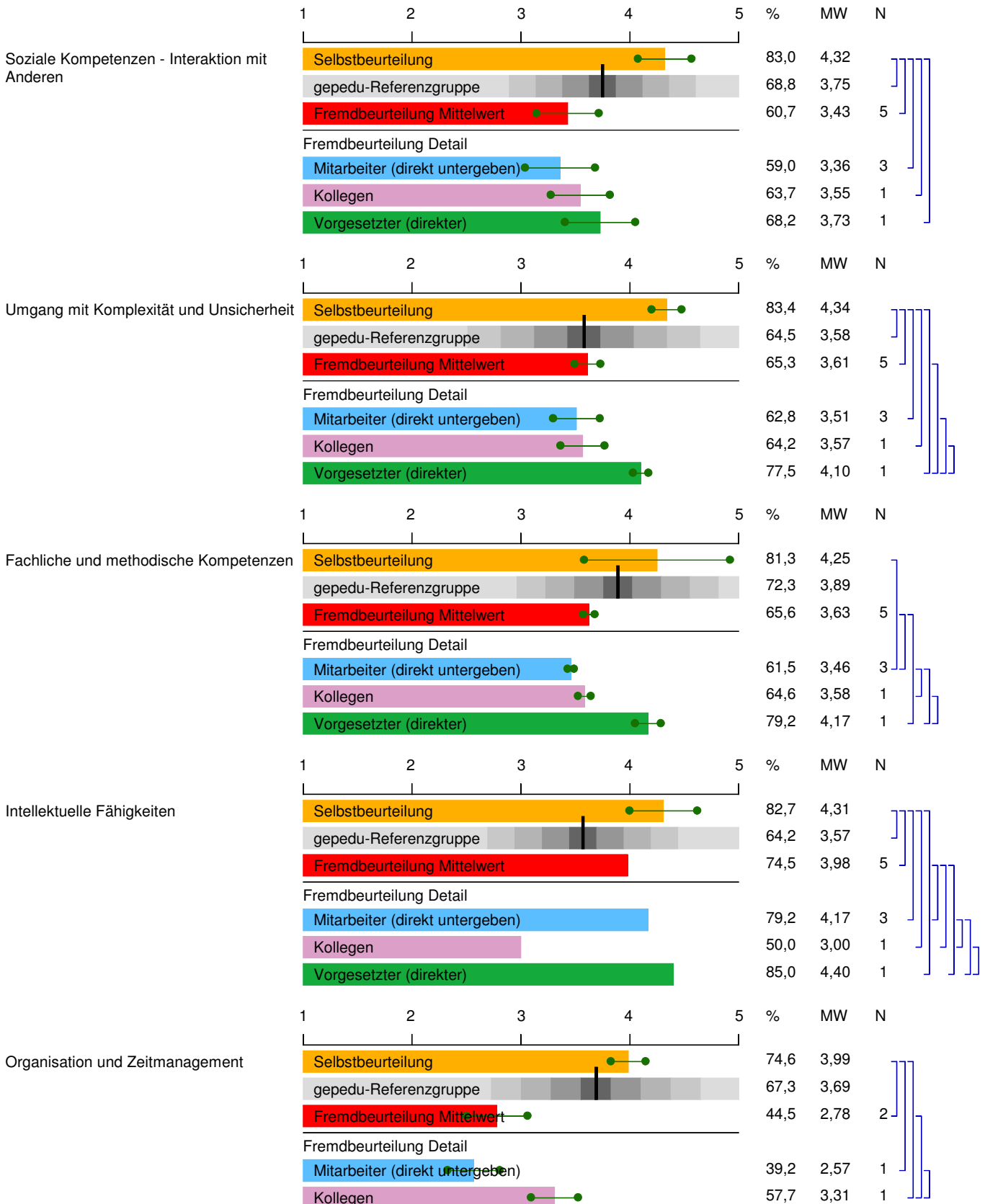
Die Spinnengrafik liefert einen schnellen Überblick über alle Inhalte, die zum aktuellen Thema gehören. In der Grafik werden die Ergebnisse der Selbsteinschätzung, der gepedu-Referenzgruppe und der Mittelwert über alle Fremdbeurteilungen ausgegeben. Je weiter die Punkte und Linien vom Grafikzentrum entfernt liegen, umso höher ist die jeweilige Einschätzung. Weite Abstände oder große Flächen zwischen den einzelnen Einschätzungen liefern einen Hinweis für unterschiedliche Meinungen zwischen den Gruppen.

In den Balkengrafiken werden für jede Einschätzung die arithmetischen Mittelwerte auf Inhaltsebene aufbereitet. Dafür haben wir über alle Einschätzungen, die zu einem Inhalt gehören, den arithmetischen Mittelwert gebildet. In den drei Spalten rechts neben der Grafik finden Sie den Mittelwert als Prozentwert (Anzahl der möglichen Punkte in Prozent) und als Kommawert und die Anzahl der Teilnehmer, die in die jeweilige Einschätzung eingehen. Falls vorhanden, werden auf der rechten Seite der Grafik die **Interpretierbaren Differenzen (siehe Einleitung)** angezeigt. Dabei handelt es sich um Mittelwertunterschiede zwischen den Einschätzungen, die nicht zufällig sind.

4. Ergebnisübersicht Inhalte im Detail

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

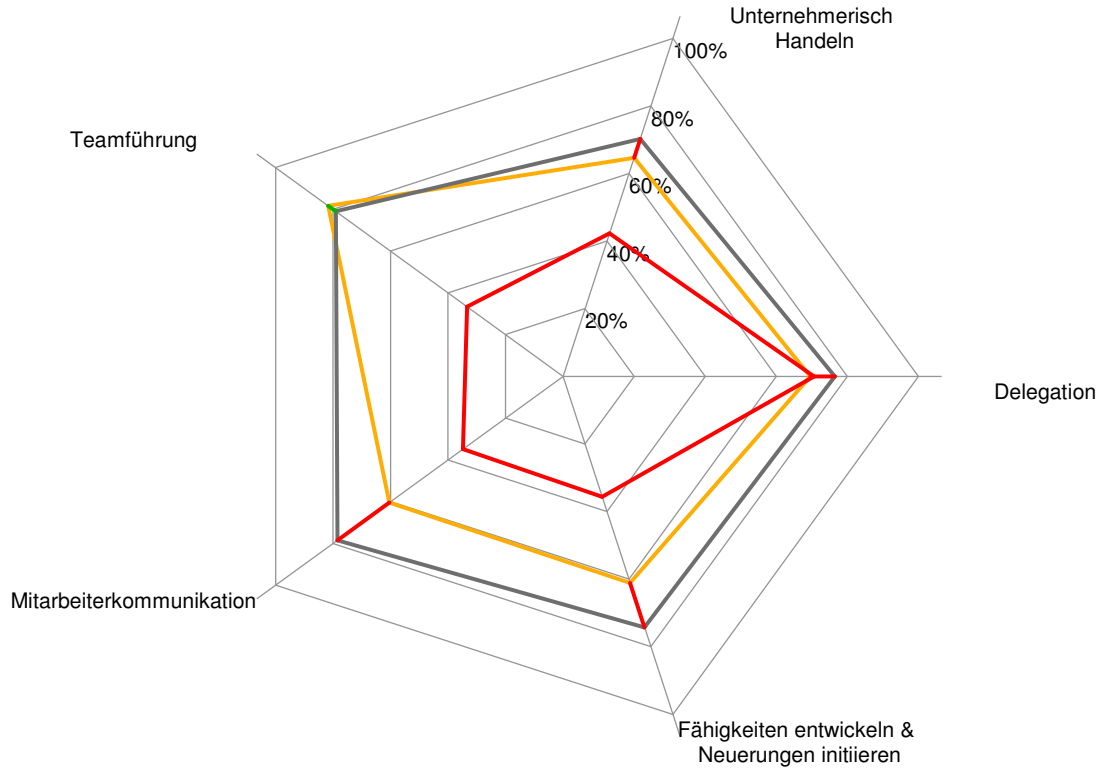
4.a. Eigenschaften und Kompetenzen


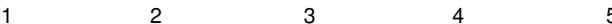


4. Ergebnisübersicht Inhalte im Detail

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

4.b. Führung

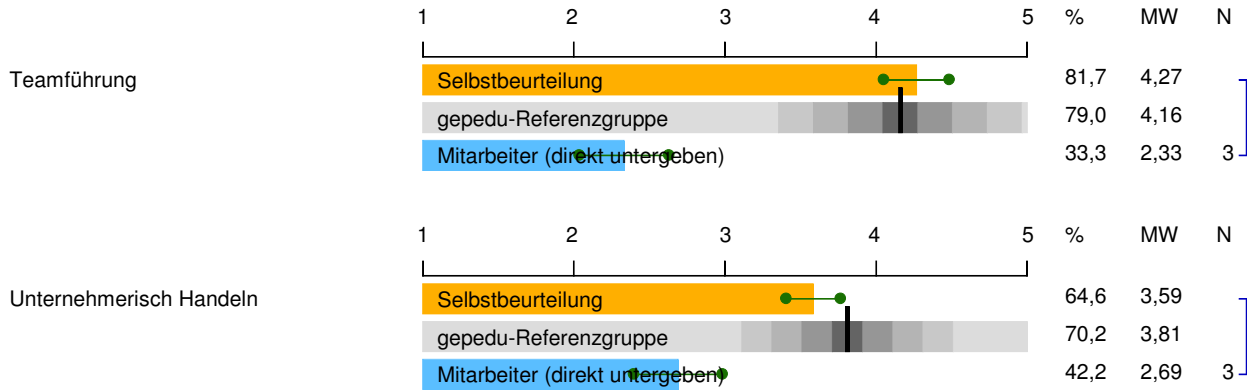


	1	2	3	4	5	%	MW	N
Delegation								
	Selbstbeurteilung					69,6	3,78	
	gepedu-Referenzgruppe					76,5	4,06	
Fähigkeiten entwickeln & Neuerungen initiieren								
	Selbstbeurteilung					61,1	3,44]]]
	gepedu-Referenzgruppe					74,3	3,97	
Mitarbeiter (direkt untergeben)					35,6	2,43		
Mitarbeiterkommunikation								
	Selbstbeurteilung					60,4	3,42]]]
	gepedu-Referenzgruppe					78,5	4,14	
Mitarbeiter (direkt untergeben)					34,8	2,39		

4. Ergebnisübersicht Inhalte im Detail

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

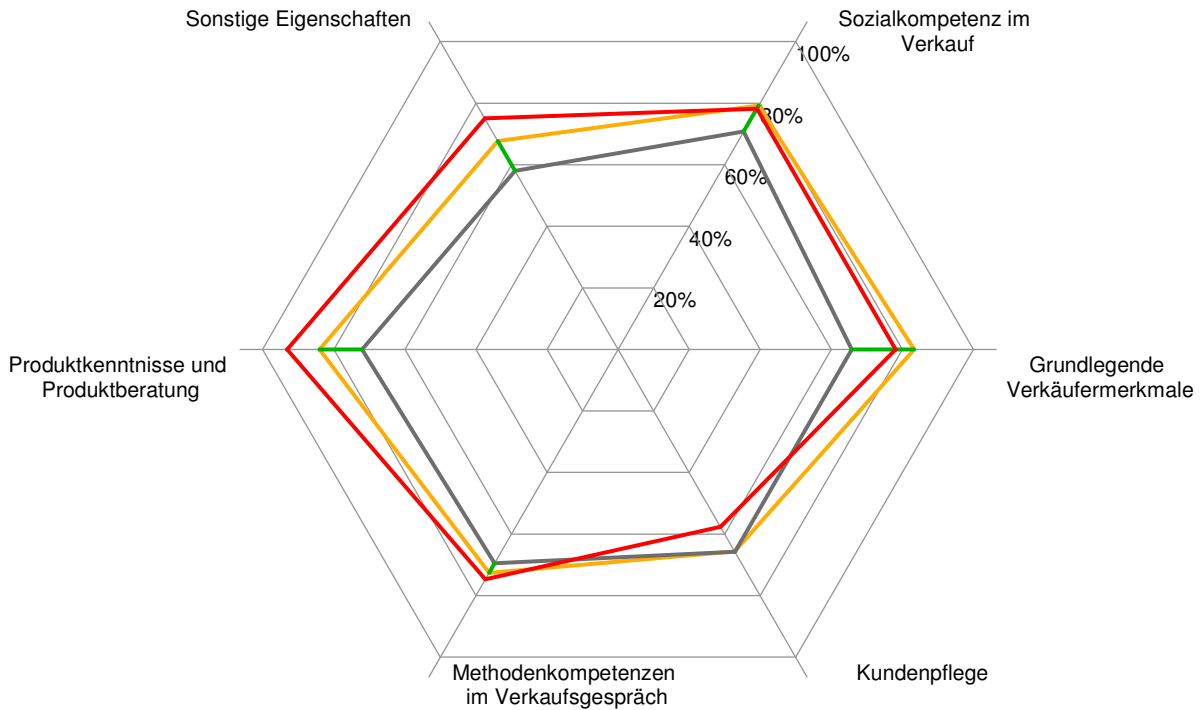
4.c. Führung


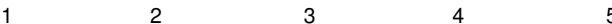
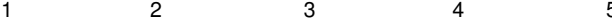


4. Ergebnisübersicht Inhalte im Detail

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

4.c. Verkauf

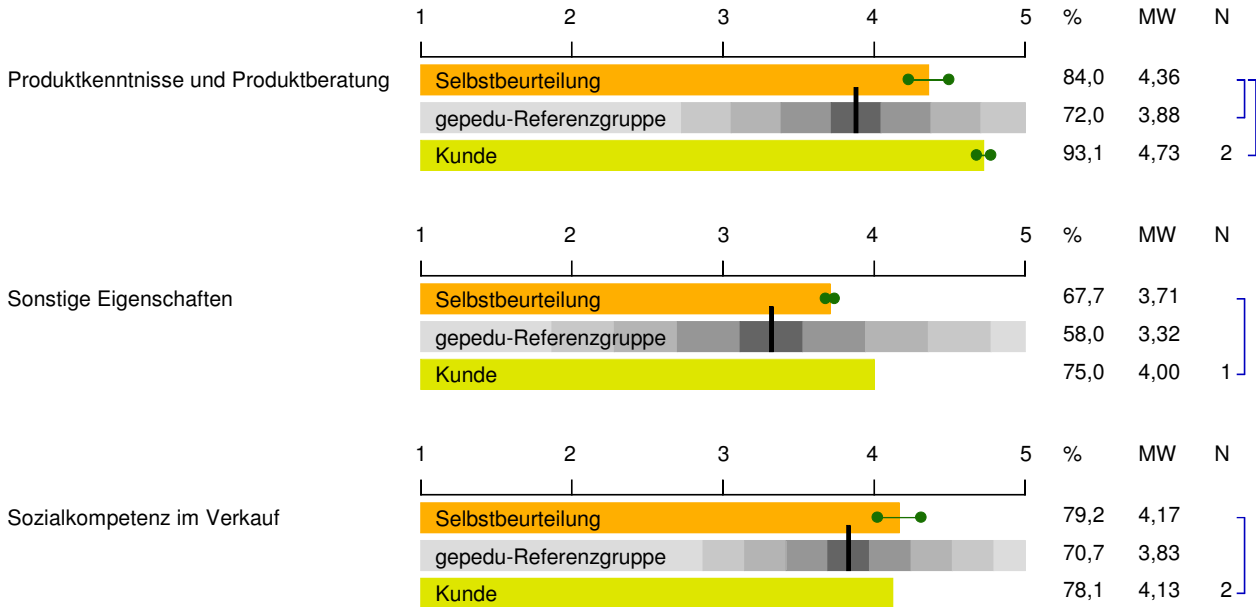


	1	2	3	4	5	%	MW	N
Grundlegende Verkäufermerkmale								
	Selbstbeurteilung					83,3	4,33]
	gepedu-Referenzgruppe					65,8	3,63	
Kunde					78,1	4,13	1	
Kundenpflege								
	Selbstbeurteilung					65,6	3,63	
	gepedu-Referenzgruppe					65,8	3,63	
Kunde					57,6	3,31	2	
Methodenkompetenzen im Verkaufsgespräch								
	Selbstbeurteilung					72,6	3,90	
	gepedu-Referenzgruppe					69,5	3,78	
Kunde					74,7	3,99	2	

4. Ergebnisübersicht Inhalte im Detail

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

4.c. Verkauf



5. Ergebnisübersicht Merkmale

Der Bericht **Ergebnisübersicht Merkmale** fasst die Ergebnisse der Einschätzungen zu den Themen und Inhalten übersichtlich zusammen. Mit dieser Ergebniszusammenfassung erhalten Sie schnell einen Überblick über die Einschätzungen der Merkmale zu ganzen Themen und Inhaltsbereichen.

Folgende Informationen können Sie den Grafiken entnehmen:

Selbsteinschätzung: Wie sich der Teilnehmer bezüglich der Kernmerkmale eingeschätzt hat, wird durch die Länge der Prozentbalken abgebildet.

Fremdeinschätzungen: Die Punkte, die mit einer dünnen Linie verbunden sind, sind die Ergebnisse der Fremdeinschätzungen. Der Legende können Sie entnehmen, welche **Ergebnisse (Farbschema)** zu welcher Fremdeinschätzung gehören. Haben mehrere Personengruppen eine Fremdeinschätzung abgegeben, bilden wir über diese Fremdeinschätzungen einen Mittelwert und stellen diesen in der Grafik dar.

gepedu-Referenzgruppe: Die grauen kleinen Quadrate, sind die Ergebnisse der Referenzgruppen. Diese Referenzgruppe hat der Teilnehmer in seiner Auswertung zugewiesen bekommen.

Am rechten Ende jedes Ergebnisbalkens sehen Sie, welcher Einschätzung im welchen Merkmal den niedrigsten (**min**) bzw. den höchsten Wert (**max**) hat. Haben mehrere Einschätzungen die niedrigste bzw. die höchste Ausprägung in einem Merkmal, wird das durch einen **schwarzen Punkt** gekennzeichnet.

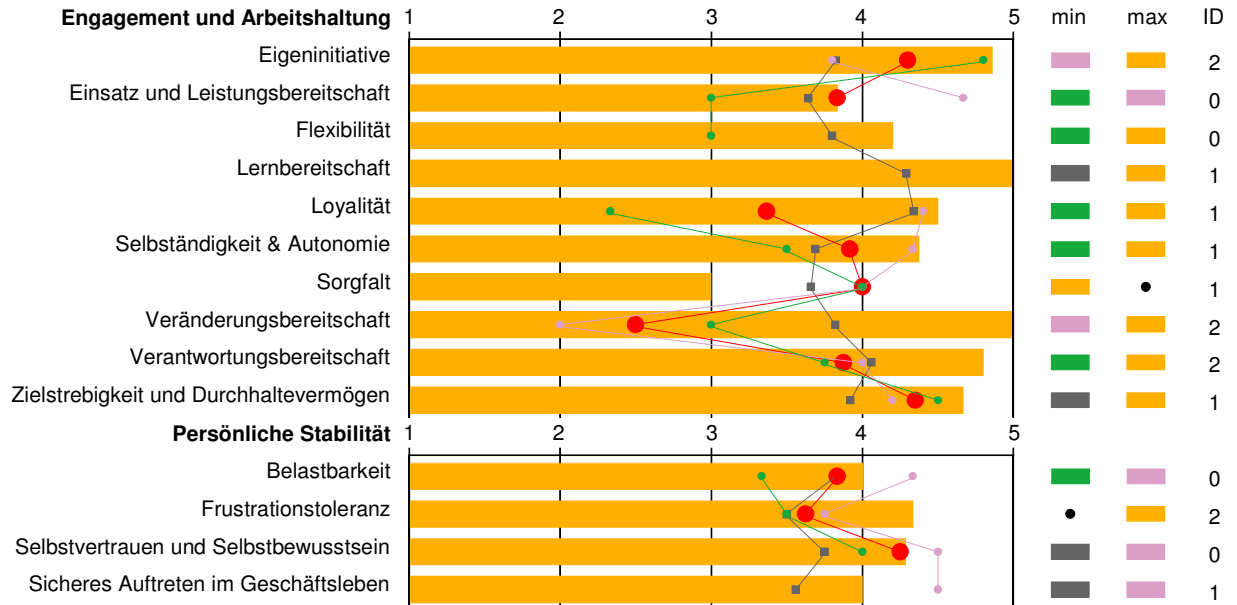
Unterhalb des Balkendiagramms wird aufgelistet, wie häufig eine Einschätzung die **höchste** bzw. die **niedrigste** Ausprägung in den aufbereiteten Merkmalen erzielt.

5. Ergebnisübersicht Merkmale

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 ■ Interpretierbare Differenzen (ID)

Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde

5.a. Eigenschaften



Anzahl und Verteilung der Min- und Max-Werte über die Teilnehmer		min	max
Selbstbeurteilung	■	1	9
gepedu-Referenzgruppe	■	4	0
Fremdbeurteilung Mittelwert	●	2	2
Kollegen	●	2	3
Vorgesetzter (direkter)	●	5	0

5. Ergebnisübersicht Merkmale

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 ■ Interpretierbare Differenzen (ID)

Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde

5.b. Kompetenzen



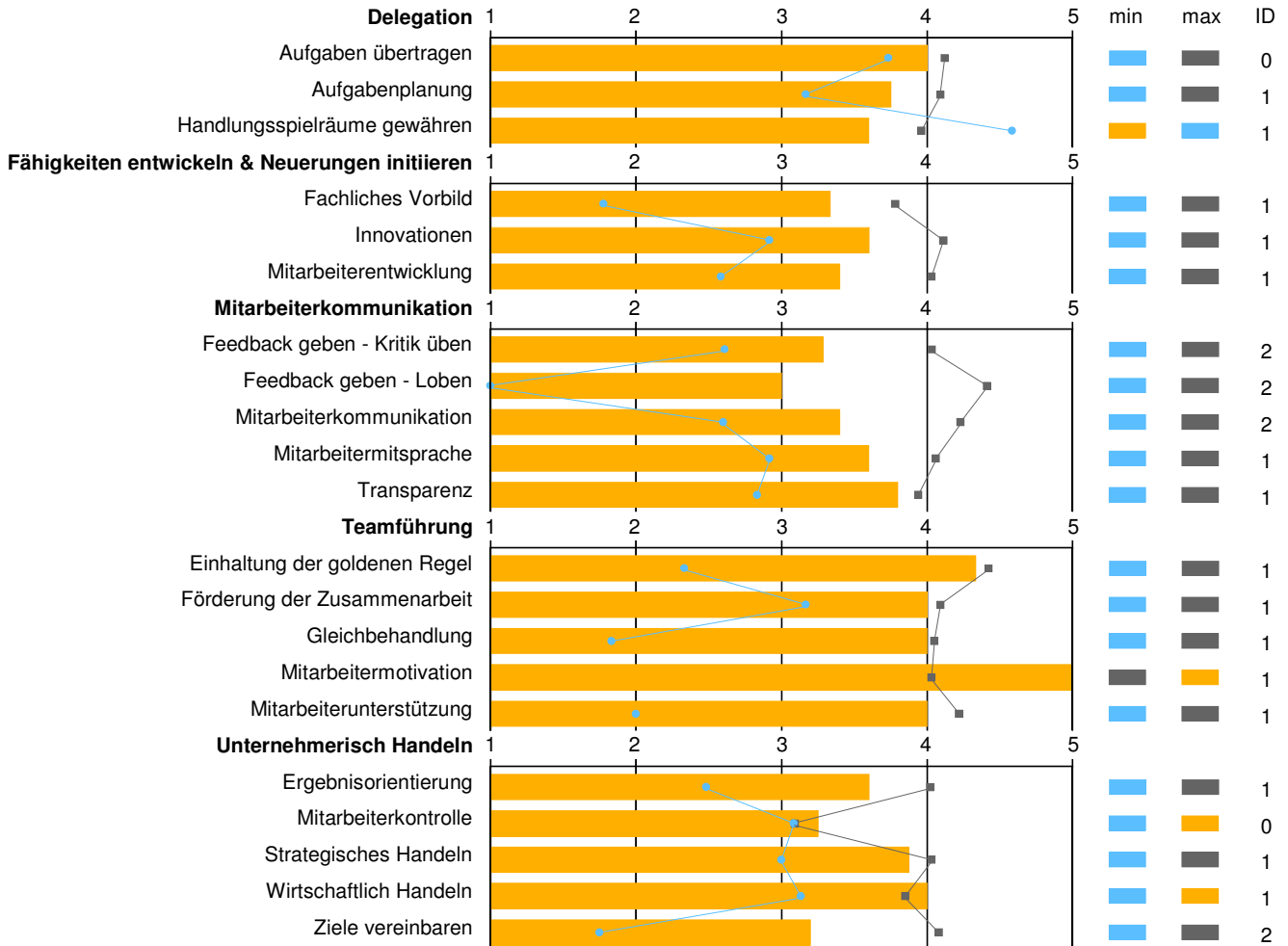
Anzahl und Verteilung der Min- und Max-Werte über die Teilnehmer		min	max
Selbstbeurteilung	■	1	24
gepedu-Referenzgruppe	■	2	2
Fremdbeurteilung Mittelwert	●	9	0
Mitarbeiter (direkt untergeben)	●	12	0
Kollegen	●	4	0
Vorgesetzter (direkter)	●	0	2

5. Ergebnisübersicht Merkmale

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 ■ Interpretierbare Differenzen (ID)

Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde

5.c. Führung



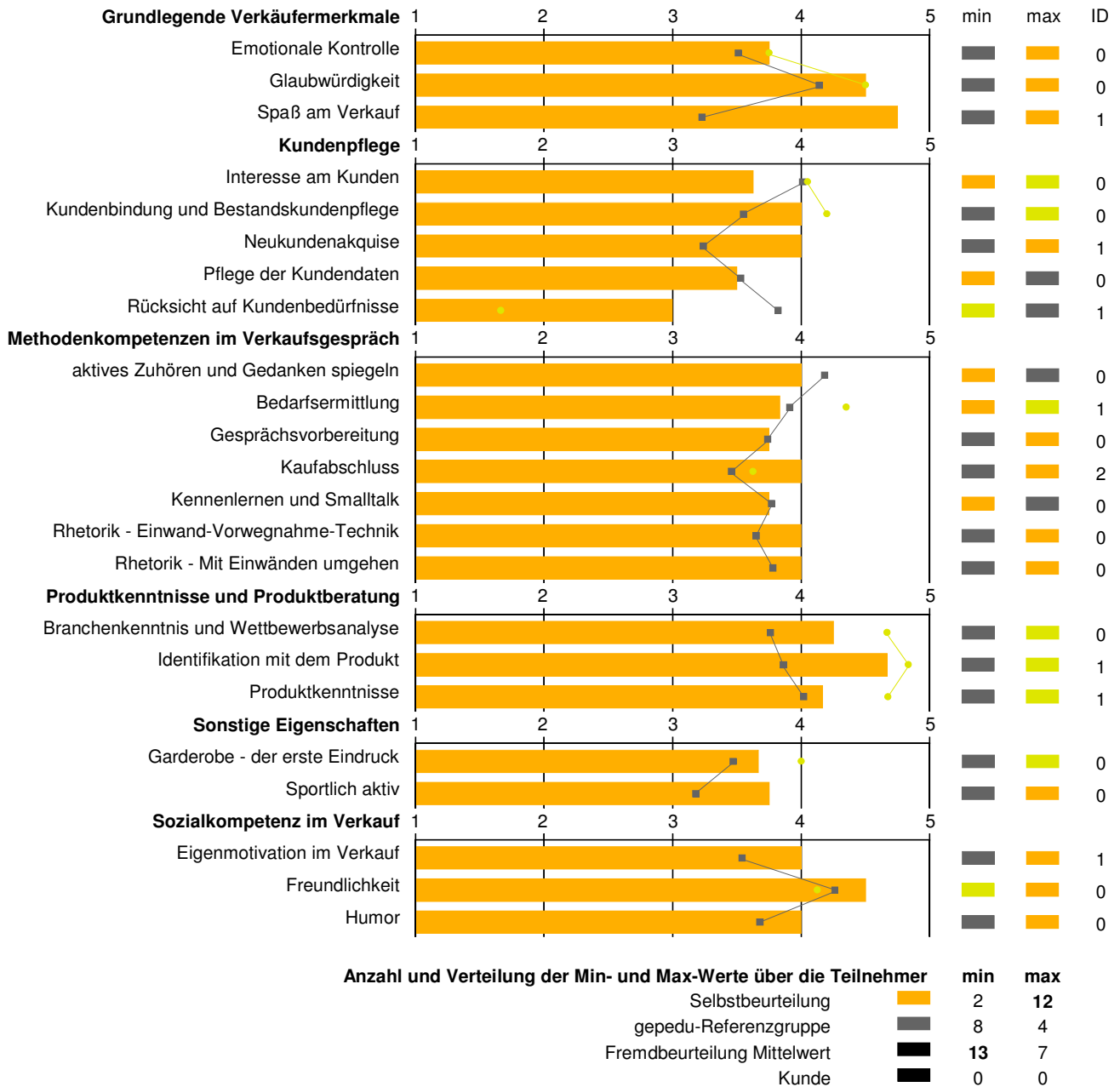
Anzahl und Verteilung der Min- und Max-Werte über die Teilnehmer	min	max
Selbstbeurteilung	1	3
gepedu-Referenzgruppe	0	17
Fremdbeurteilung Mittelwert	20	1
Mitarbeiter (direkt untergeben)	0	0

5. Ergebnisübersicht Merkmale

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 ■ Interpretierbare Differenzen (ID)

Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde

5.d. Verkauf



6. Ergebnisübersicht Einzelfragen

Dem Bericht **Ergebnisübersicht Einzelfragen** haben wir alle Ergebnisse auf Einzelfragenniveau aufbereitet. Auch hier sind die Ergebnisse nach Themen, Inhalten und Merkmalen sortiert.

Der ersten Balkengrafik können Sie die Ergebnisse der Einschätzungen zum aktuellen Merkmal entnehmen. Die Ergebnisse zu den Einzelfragen finden Sie in den nachfolgenden Balkengrafiken. Die Ergebnisse in der ersten Balkengrafik sind dabei immer das arithmetische Mittel über die Antworten zu den Einzelfragen.

Welche Ergebnisse zu welcher Einschätzung gehören, können Sie dem Farbschema der Legende entnehmen. Bis auf das Ergebnis gepedu-Referenzgruppe wird das Ergebnis in der Einschätzung durch die Länge des Balkens angezeigt.

gepedu-Referenzgruppe

Der graue Balken ist das Ergebnis der gepedu-Referenzgruppe. Dabei handelt es sich um die Referenzwerte, welche dem Teilnehmer in der Auswertung zugewiesen wurde. Wie sich die Werte innerhalb der gepedu-Referenzgruppe verteilen, können Sie den grauabgestuften Balken entnehmen. Diese werden umso heller, je weiter der Abstand des Balkens vom Mittelwert ist. Die Länge und Helligkeit der grauen Balken ergeben sich aus den Stanine-Werten (siehe Erklärung Stanine-Werte) der Verteilung der Ergebnisse im jeweiligen Merkmal. Der kleine schwarze Querbalken zeigt den Mittelwert der gepedu-Referenzgruppe an.

Die Antwortstreuung

Wie die Antworten innerhalb der Ergebnisse streuen, können Sie der Länge der Antwortstreuung entnehmen. Ist der Balken für die Antwortstreuung lang, sind die Einschätzungen und Antworten zu einem Merkmal oder einer Frage eher unterschiedlich. Ein kurzer Balken bei der Antwortstreuung bedeutet, dass ein Merkmal oder eine Frage einheitlich eingeschätzt oder beurteilt wurde.

In den drei Spalten rechts neben den Grafiken haben wir den Mittelwert als Prozentwert (Anzahl der möglichen Punkte in Prozent) und als Wert ausgegeben und die Anzahl der Teilnehmer, die in die jeweilige Einschätzung eingehen.

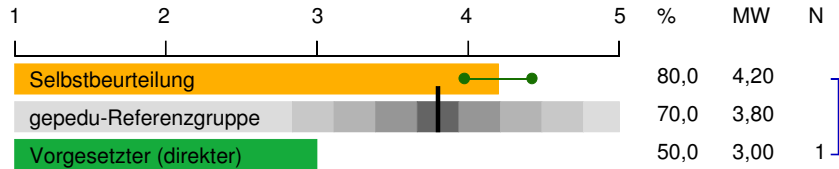
Interpretierbaren Differenzen

Falls vorhanden, werden auf der rechten Seite der Grafik die **Interpretierbaren Differenzen (siehe Einleitung)** angezeigt. Dabei handelt es sich um Mittelwertunterschiede zwischen den Einschätzungen, die nicht zufällig sind.

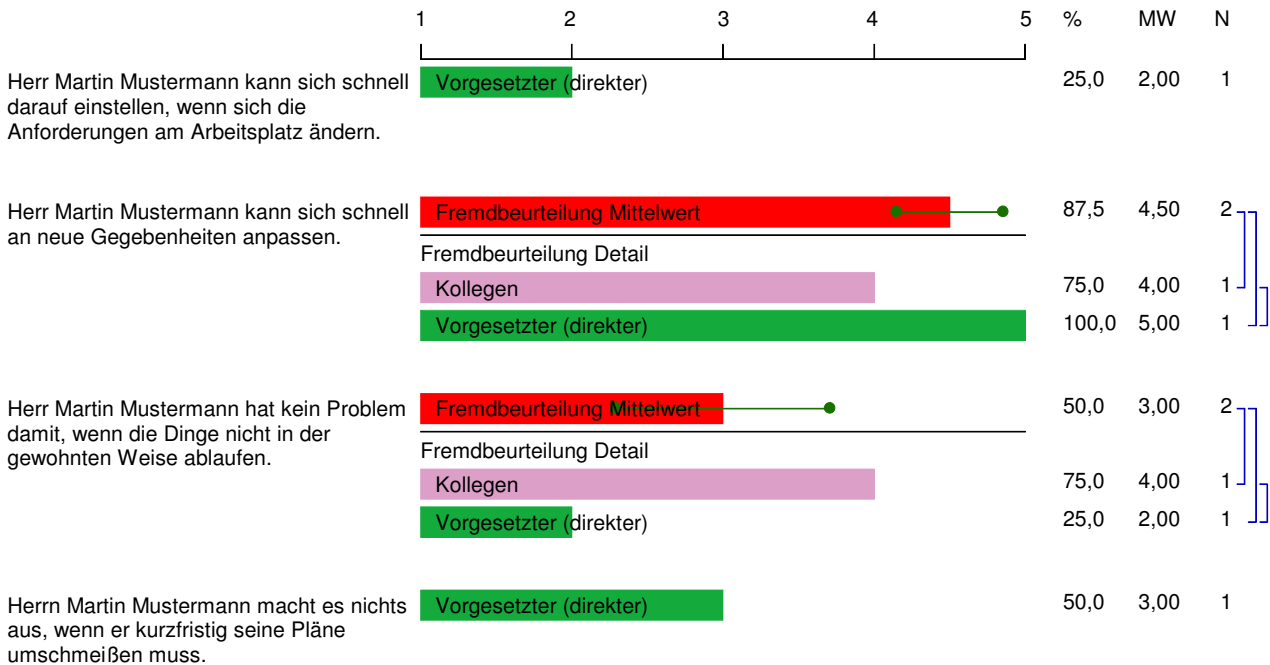
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.1.a Flexibilität - Engagement und Arbeitshaltung



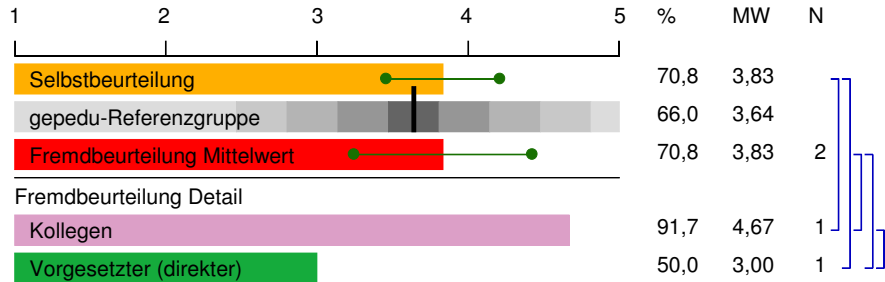
Flexibilität - Detailergebnisse Einzelfragen:



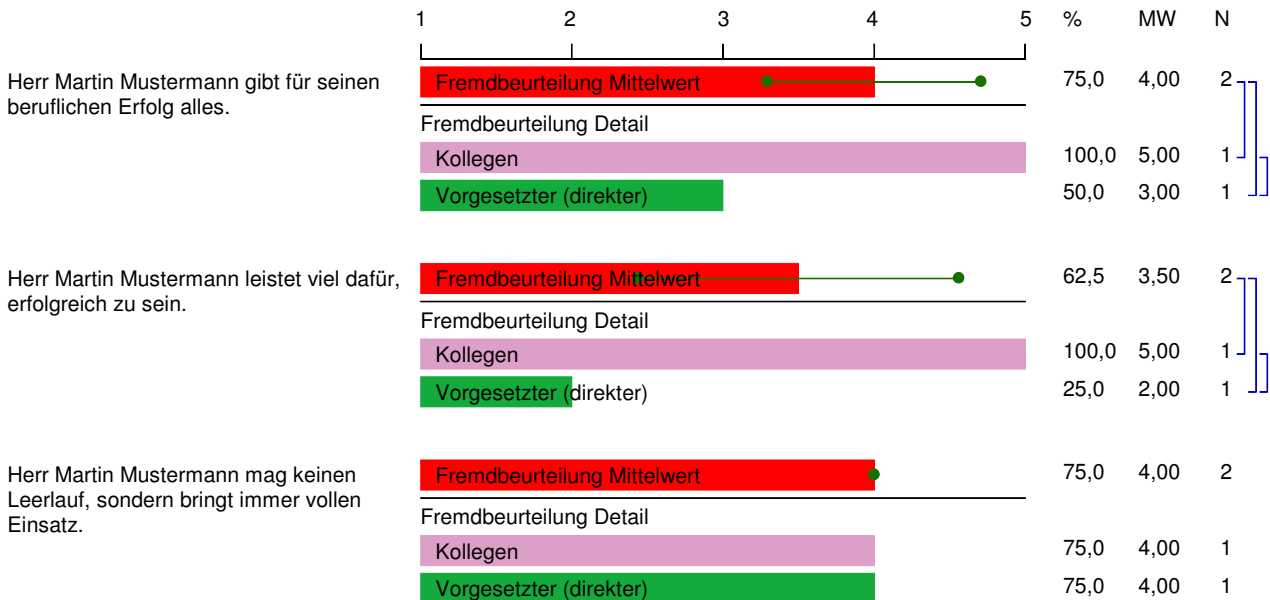
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.1.b Einsatz und Leistungsbereitschaft - Engagement und Arbeitshaltung



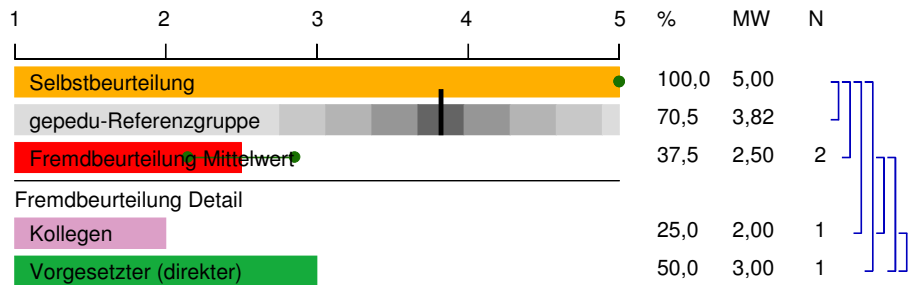
Einsatz und Leistungsbereitschaft - Detailergebnisse Einzelfragen:



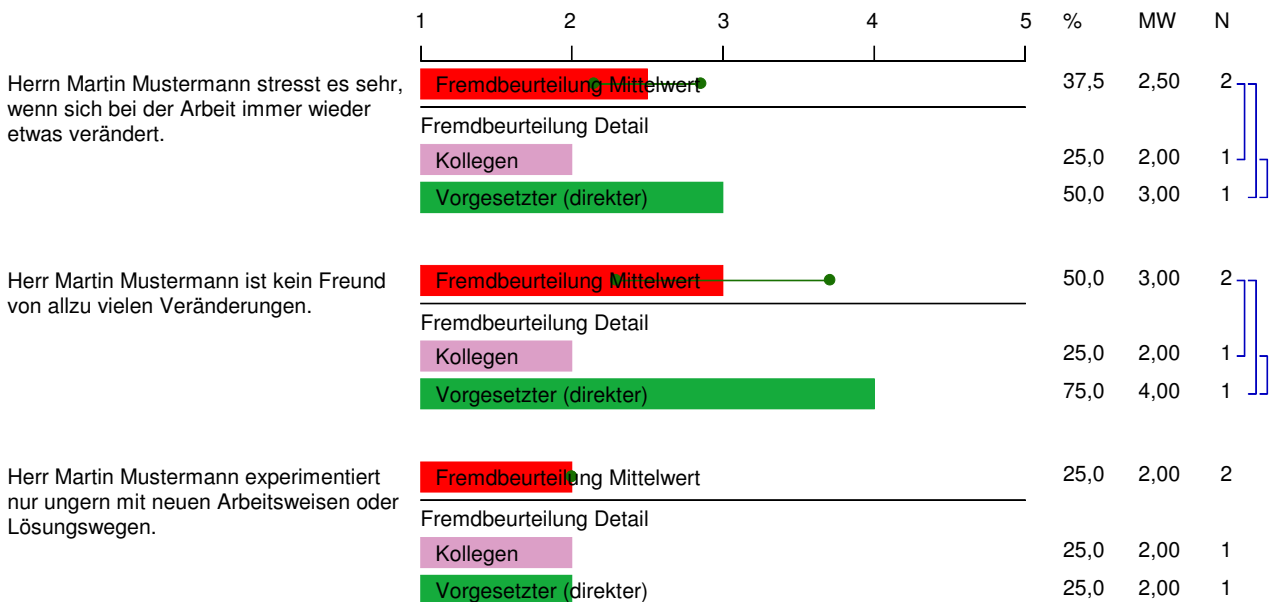
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.1.c Veränderungsbereitschaft - Engagement und Arbeitshaltung



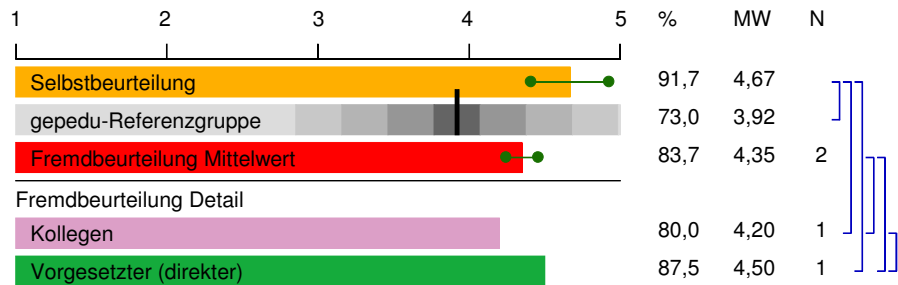
Veränderungsbereitschaft - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.1.1.d Zielstrebigkeit und Durchhaltevermögen - Engagement und Arbeitshaltung



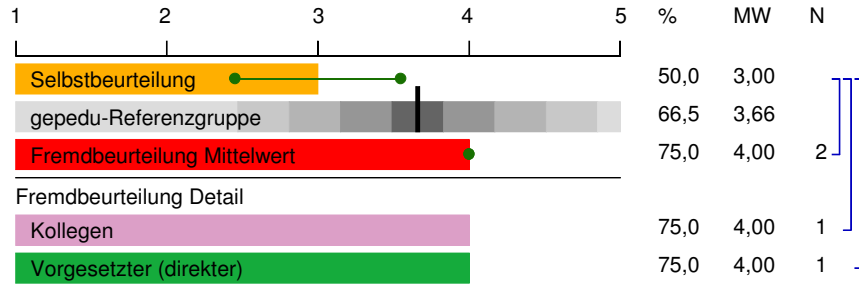
Zielstrebigkeit und Durchhaltevermögen - Detailergebnisse Einzelfragen:



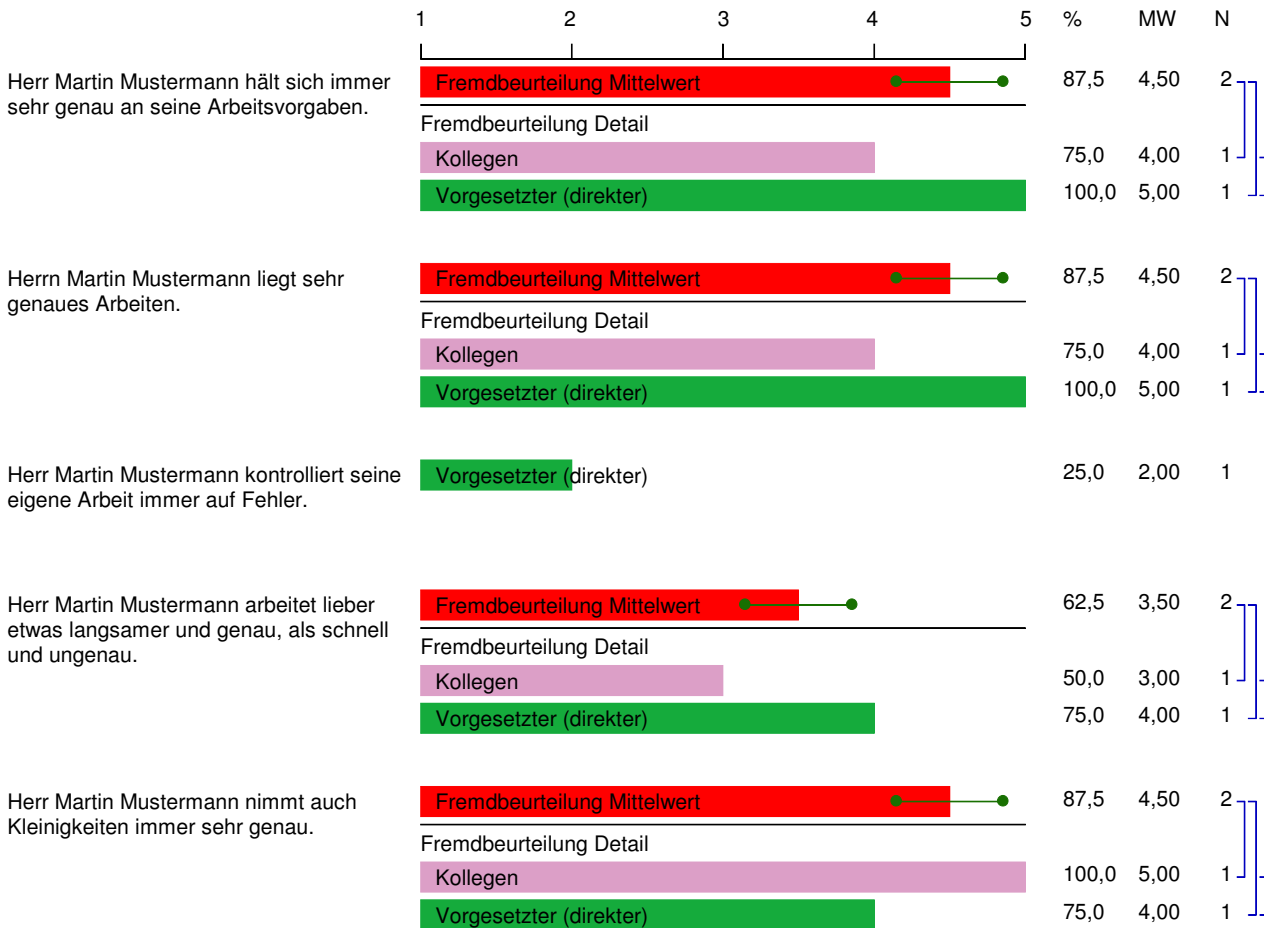
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.1.e Sorgfalt - Engagement und Arbeitshaltung



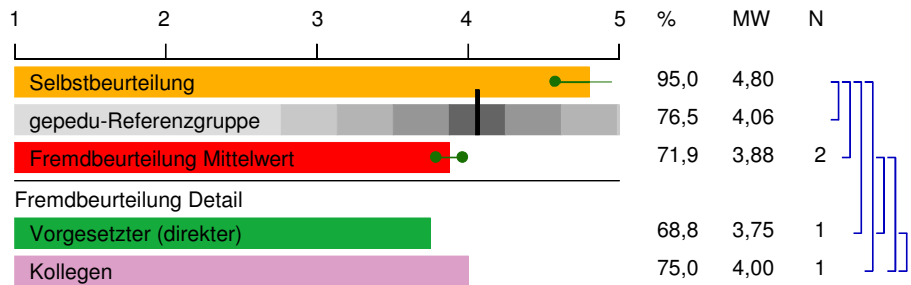
Sorgfalt - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.1.f Verantwortungsbereitschaft - Engagement und Arbeitshaltung



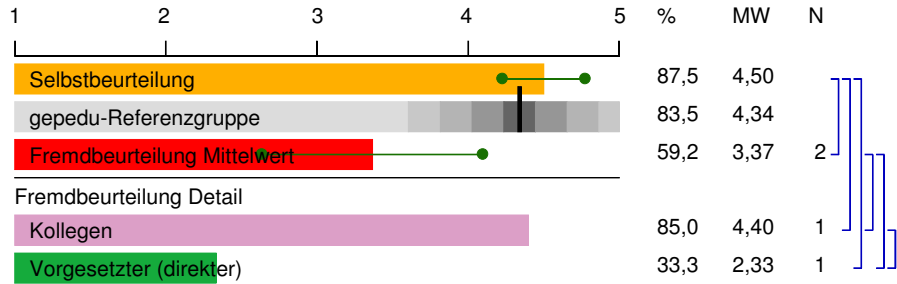
Verantwortungsbereitschaft - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.1.1.g Loyalität - Engagement und Arbeitshaltung



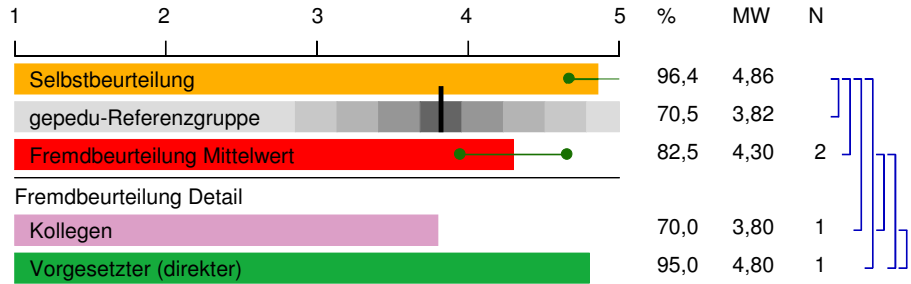
Loyalität - Detailergebnisse Einzelfragen:



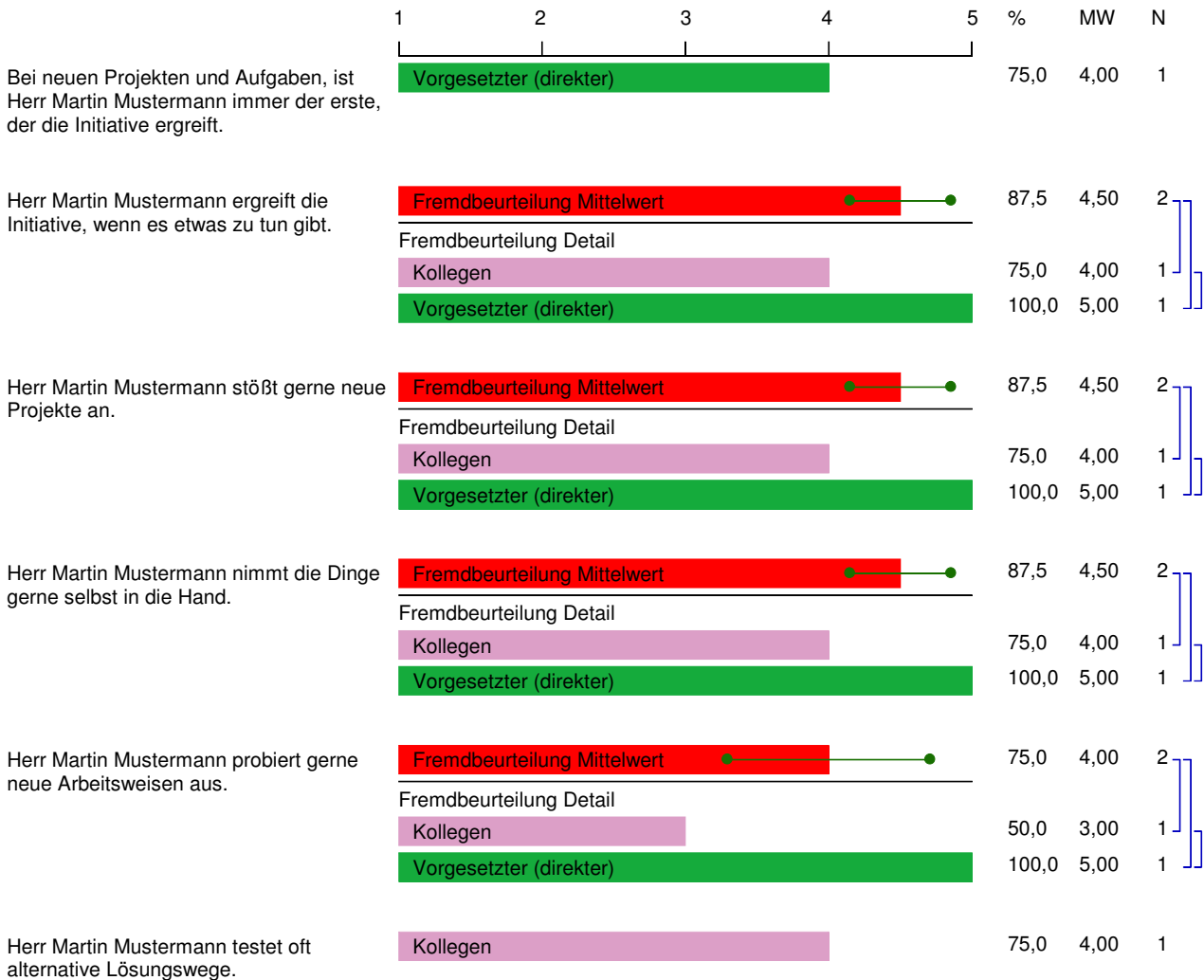
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.1.1.h Eigeninitiative - Engagement und Arbeitshaltung



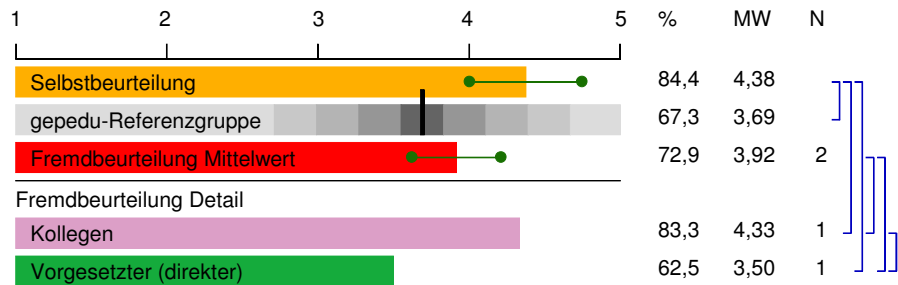
Eigeninitiative - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.2.i Selbständigkeit & Autonomie - Engagement und Arbeitshaltung



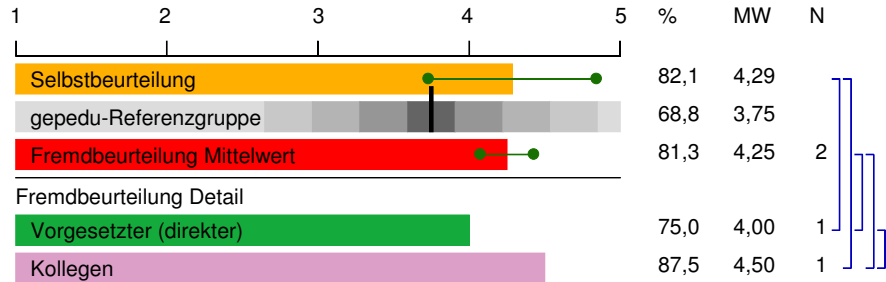
Selbständigkeit & Autonomie - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.1.2.a Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein - Persönliche Stabilität



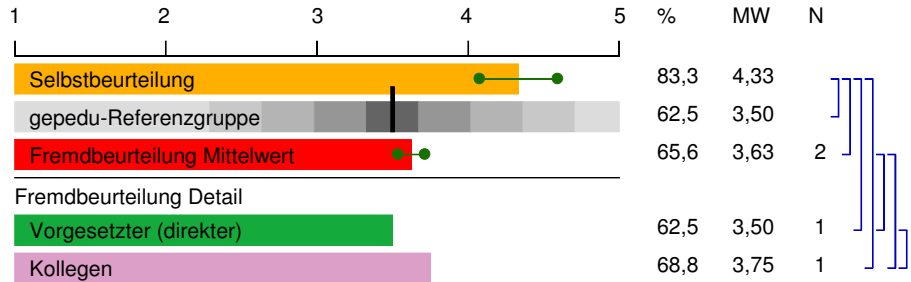
Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein - Detailergebnisse Einzelfragen:



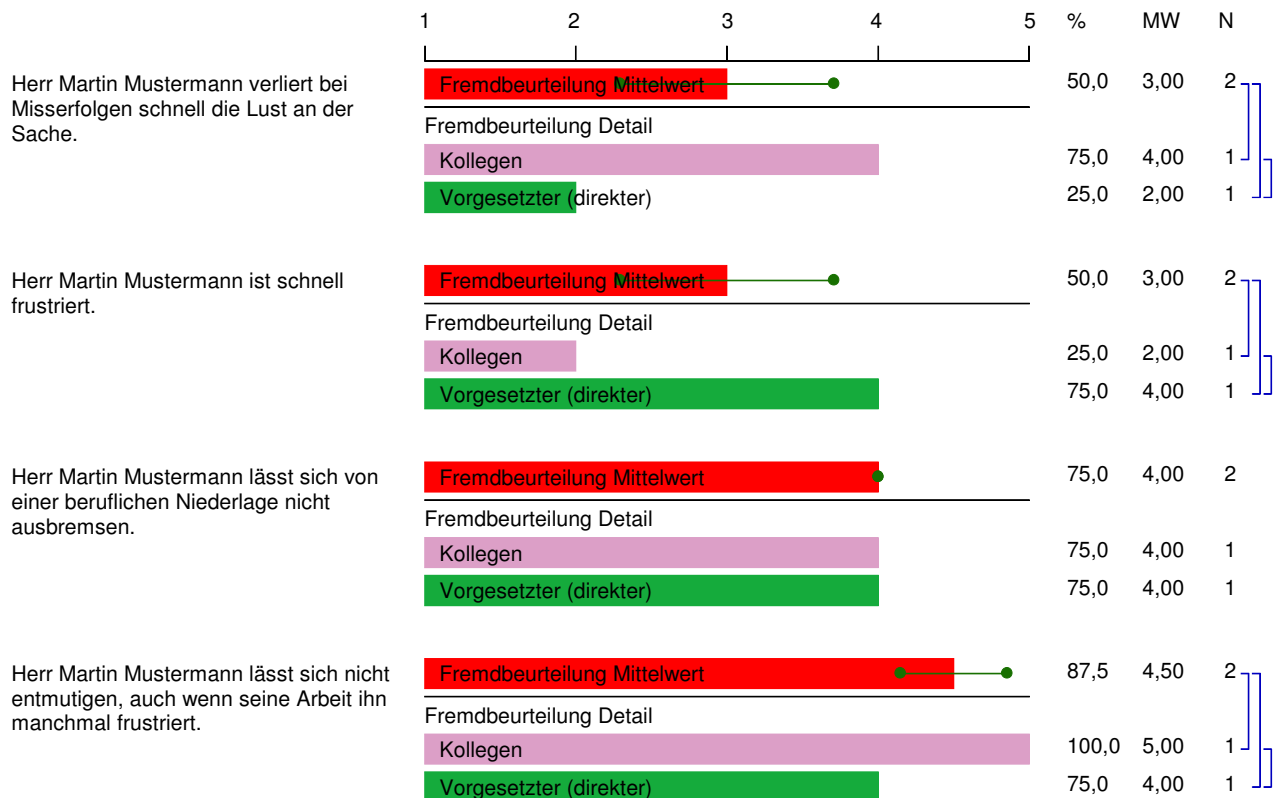
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.2.b Frustrationstoleranz - Persönliche Stabilität



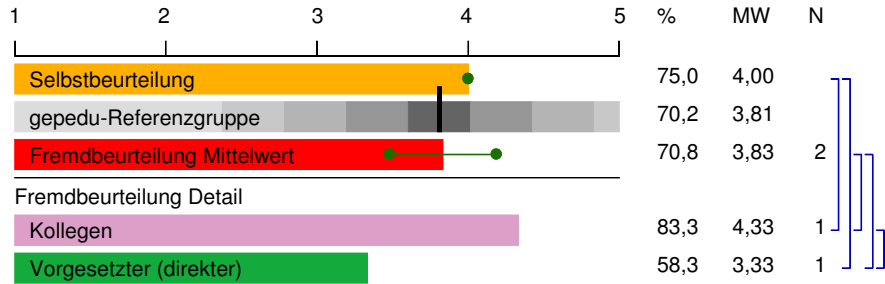
Frustrationstoleranz - Detailergebnisse Einzelfragen:



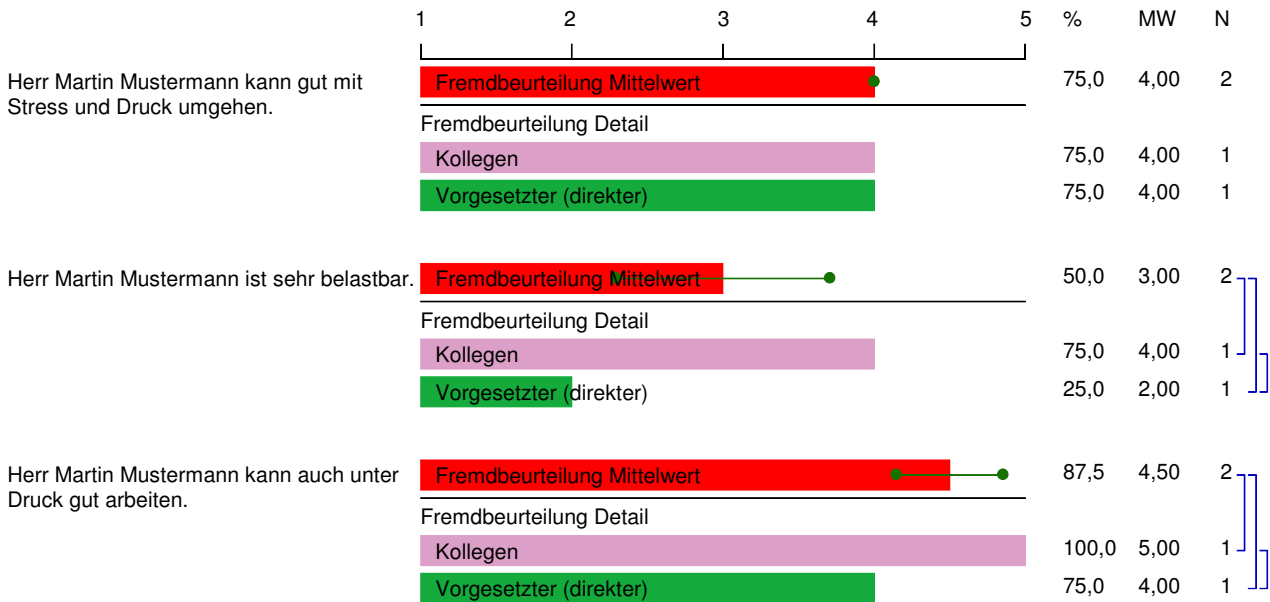
6.1 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.1.2.c Belastbarkeit - Persönliche Stabilität



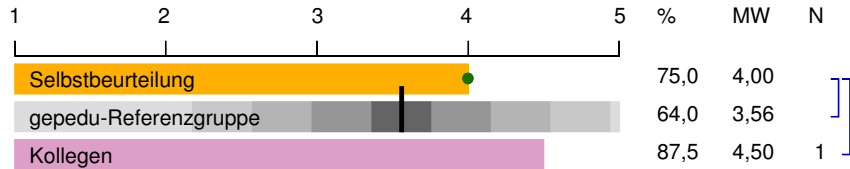
Belastbarkeit - Detailergebnisse Einzelfragen:



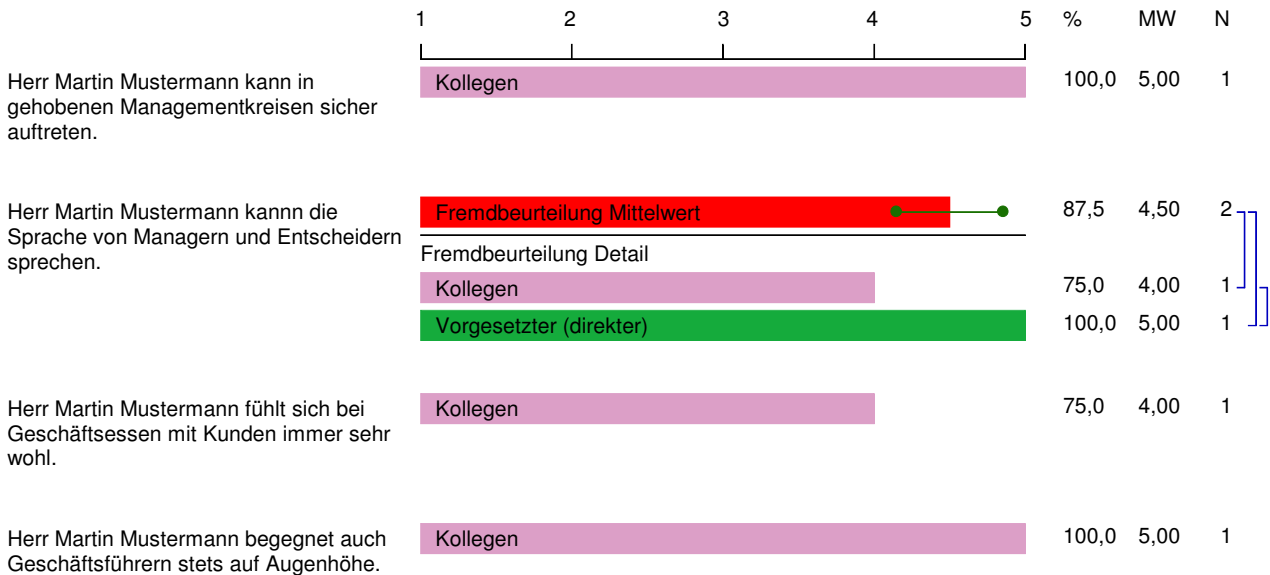
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Eigenschaften

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.3.d Sicheres Auftreten im Geschäftsleben - Persönliche Stabilität



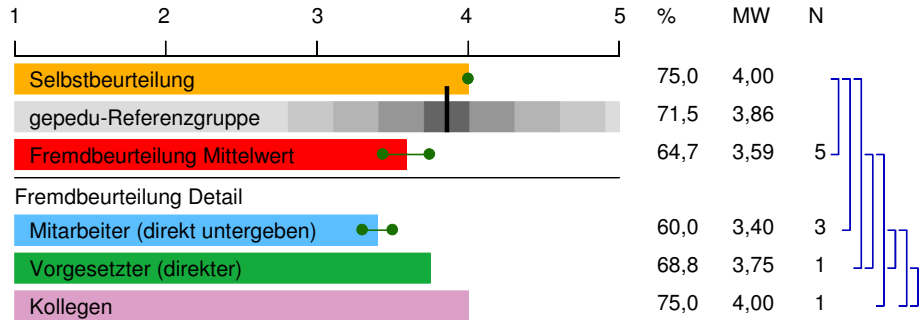
Sicheres Auftreten im Geschäftsleben - Detailergebnisse Einzelfragen:



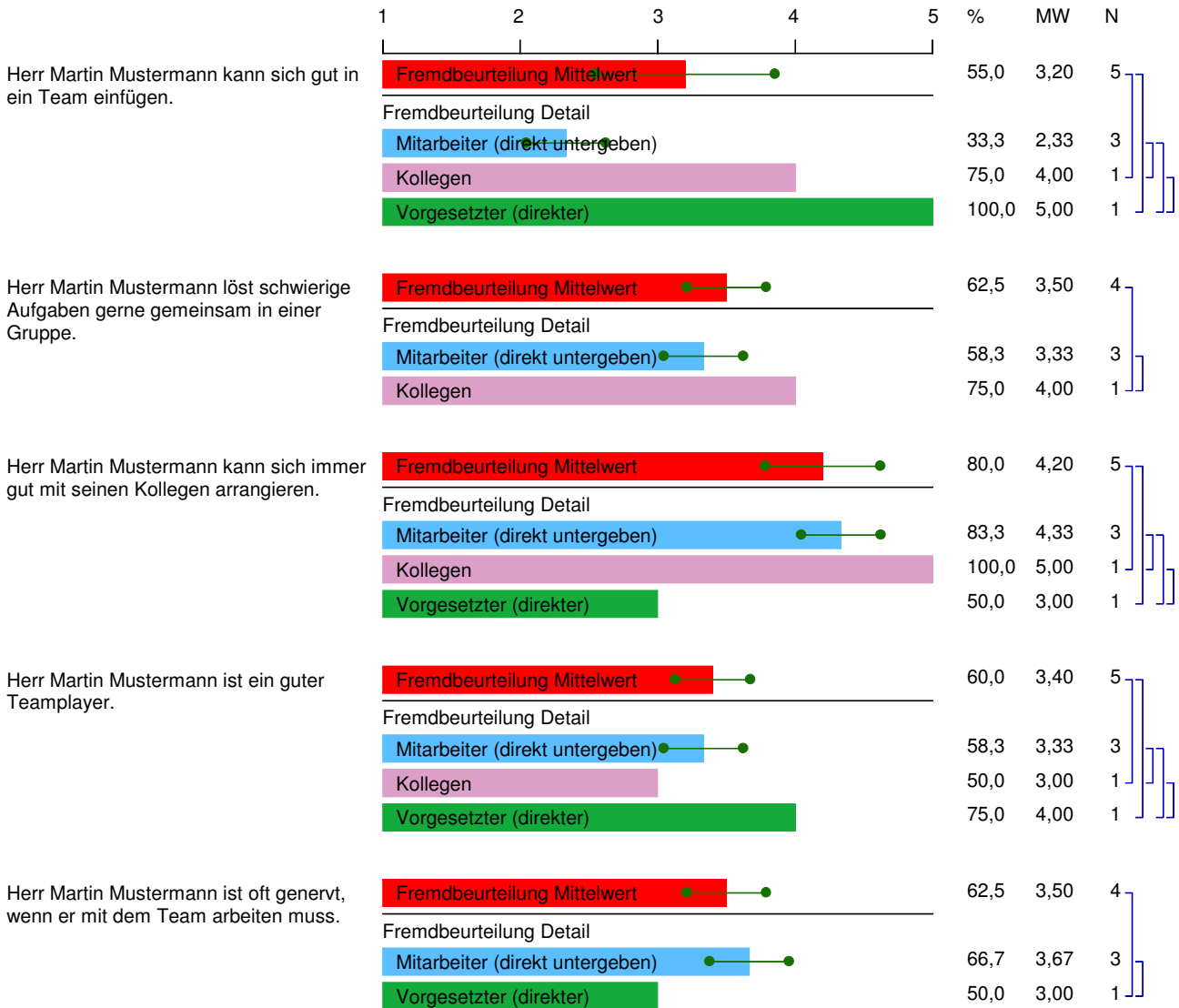
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.2.1.a Teamfähigkeit - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



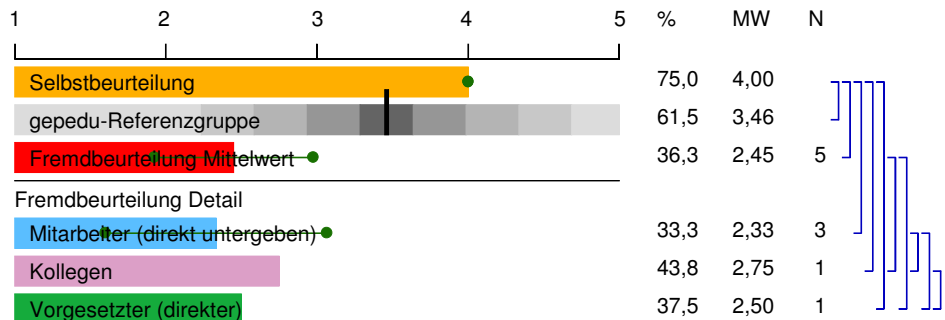
Teamfähigkeit - Detailergebnisse Einzelfragen:



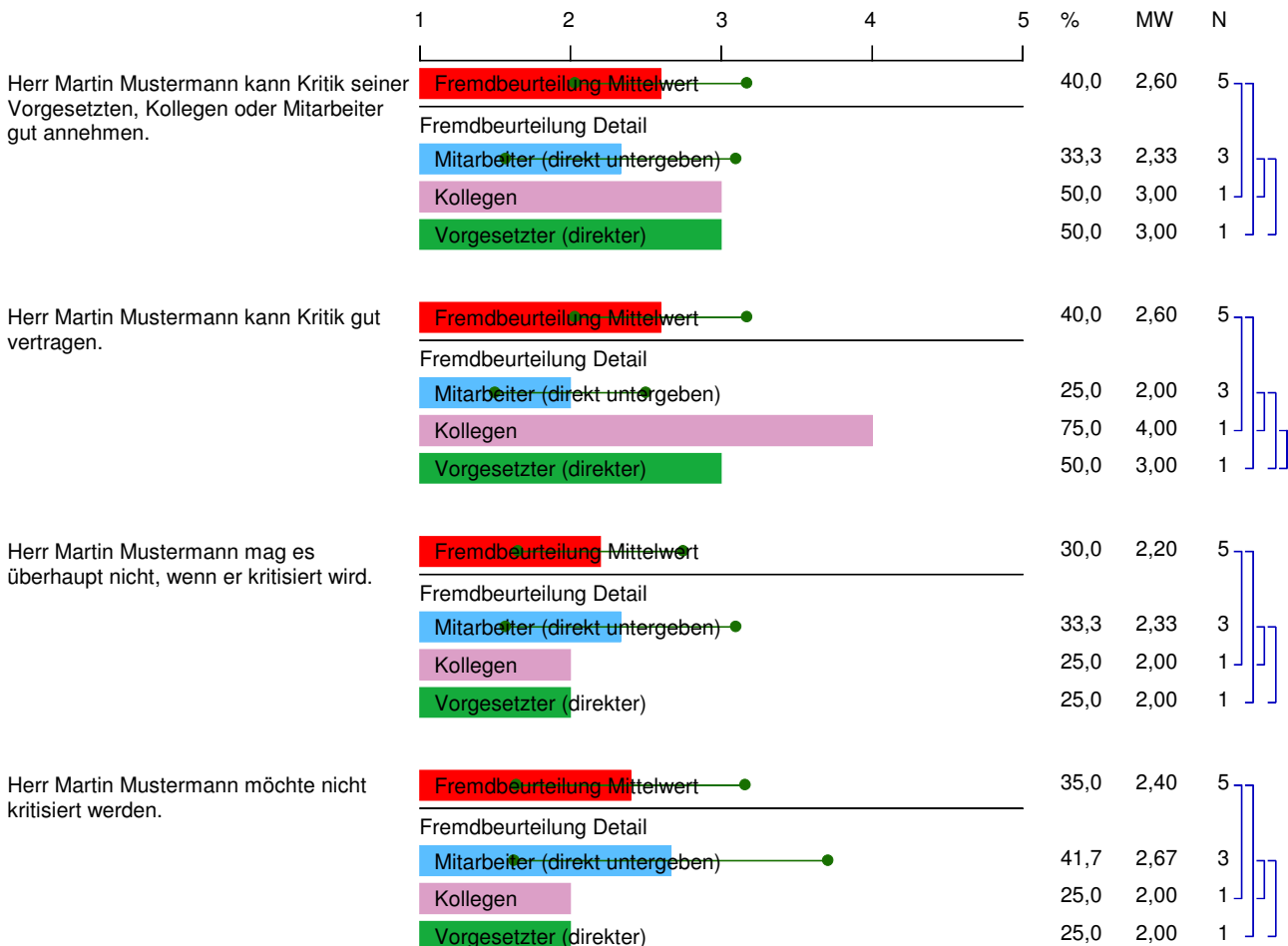
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.1.b Kritikfähigkeit/Umgang mit Kritik - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



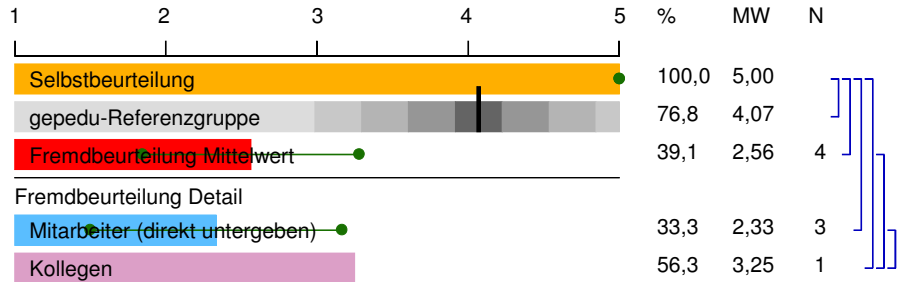
Kritikfähigkeit/Umgang mit Kritik - Detailergebnisse Einzelfragen:



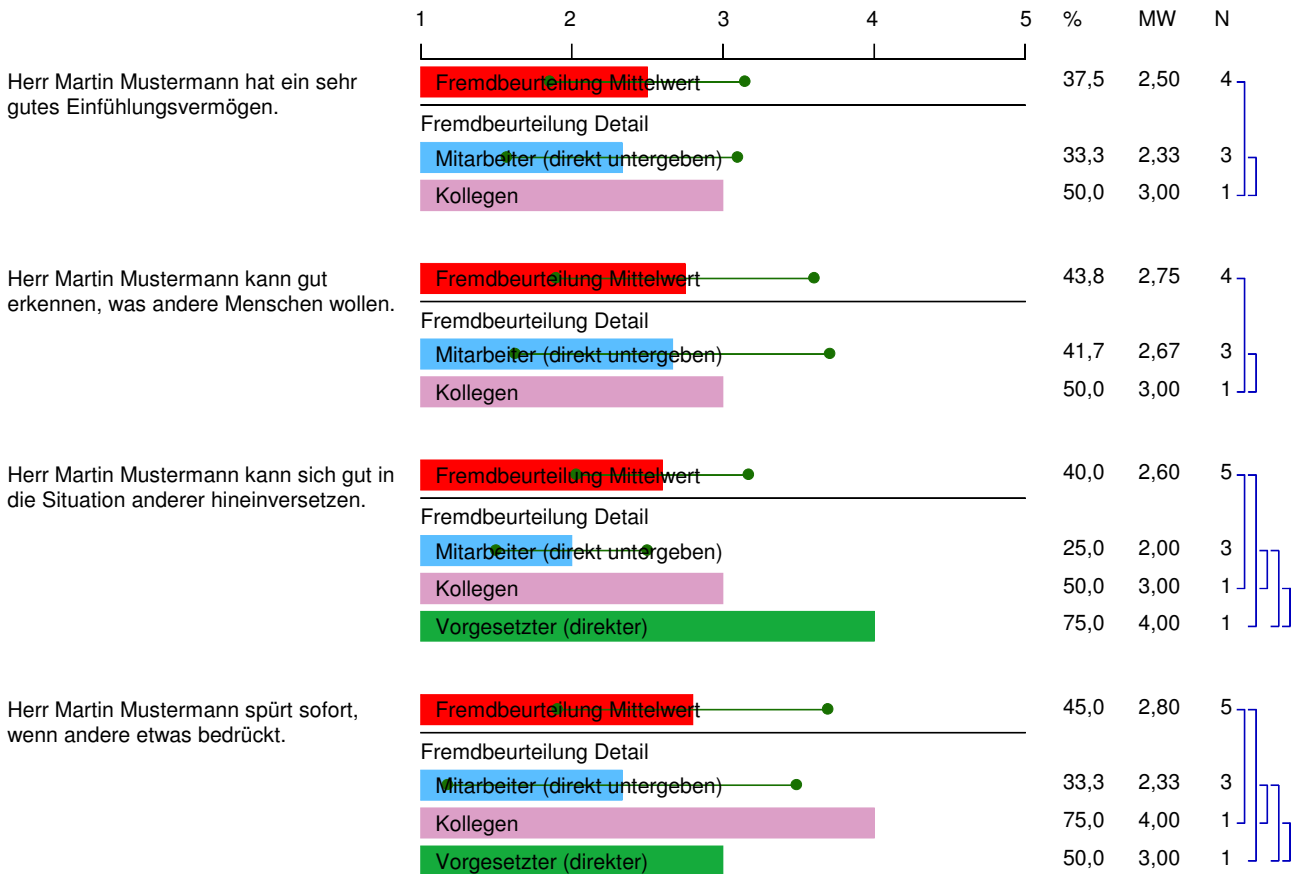
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.1.c Einfühlungsvermögen - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



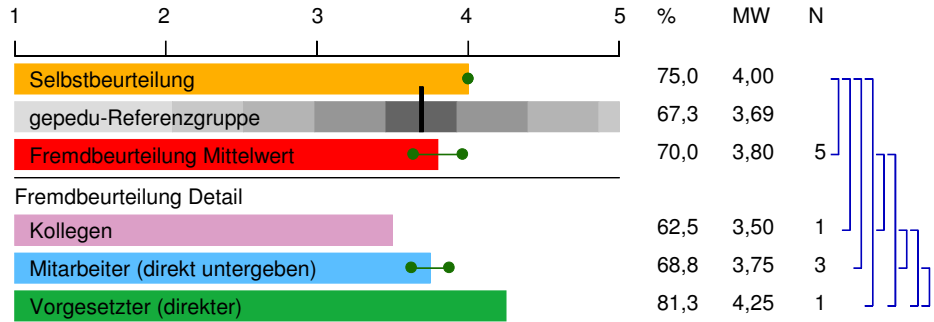
Einfühlungsvermögen - Detailergebnisse Einzelfragen:



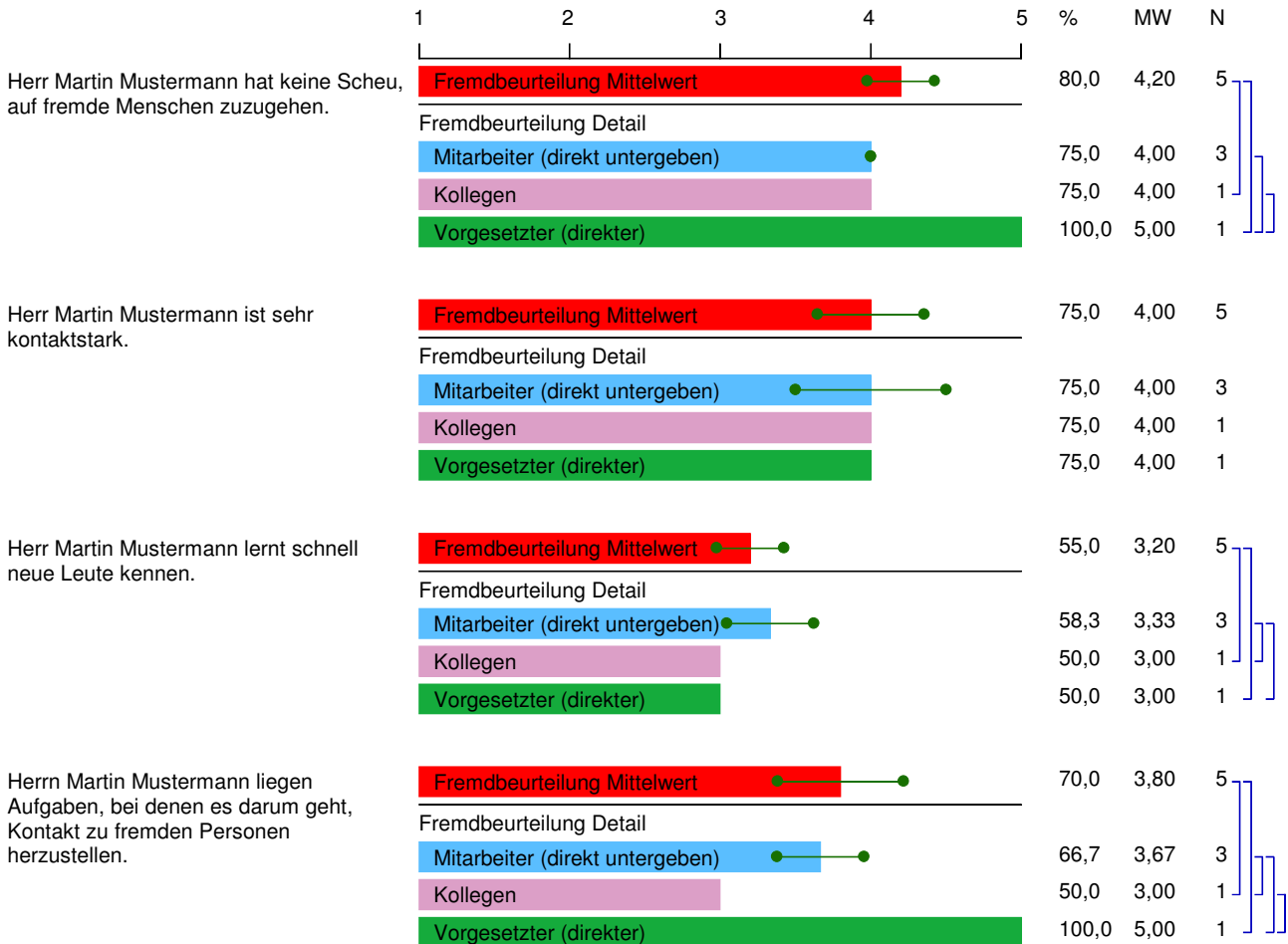
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.1.d Kontaktstärke - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



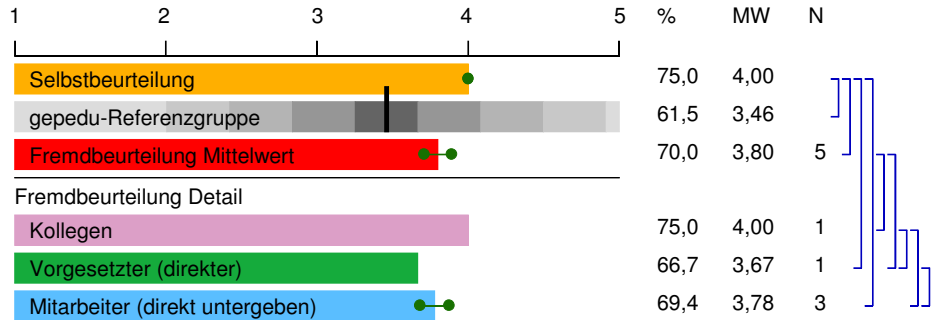
Kontaktstärke - Detailergebnisse Einzelfragen:



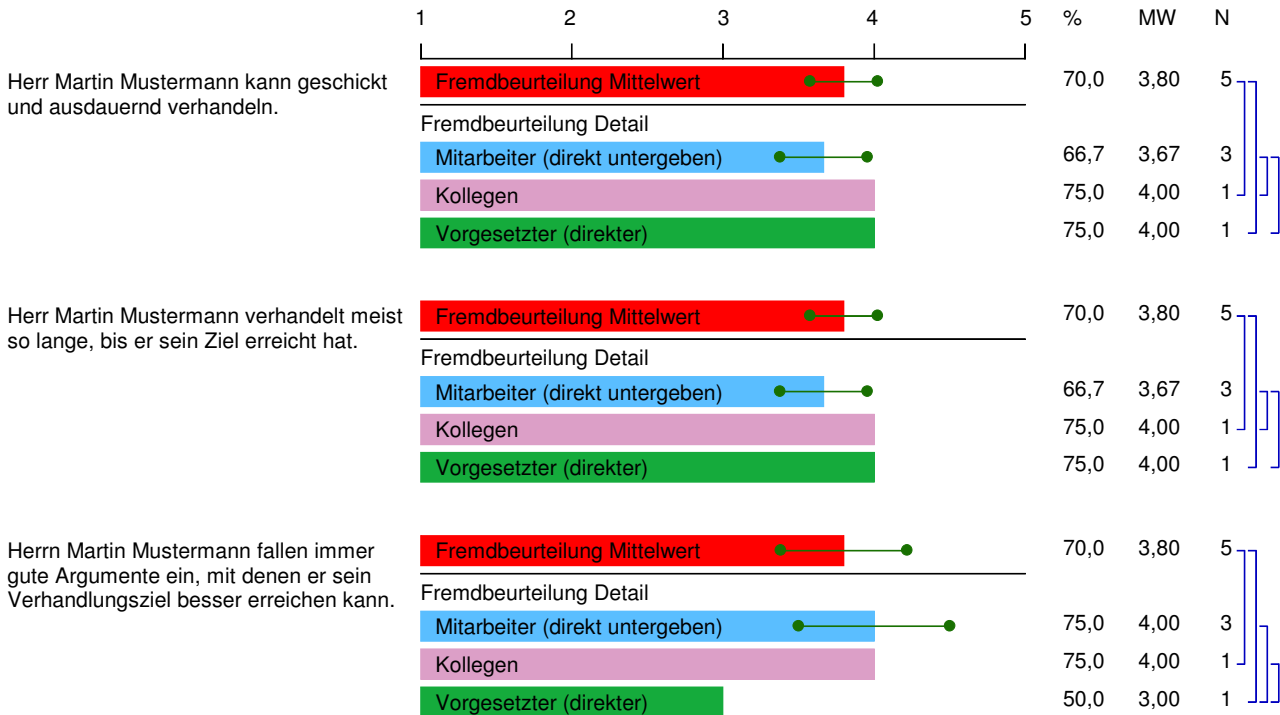
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.2.1.e Verhandlungskompetenz - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



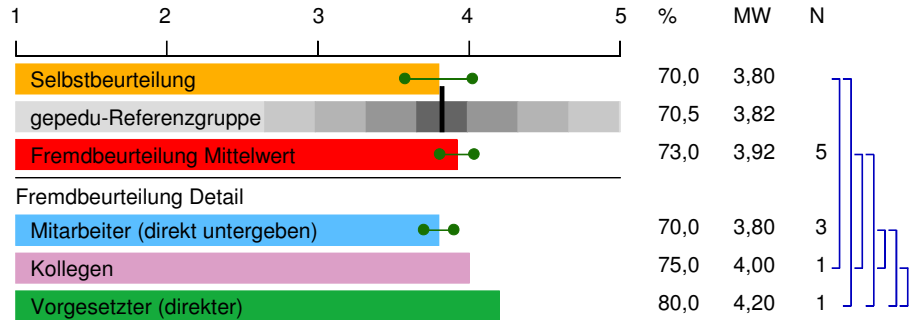
Verhandlungskompetenz - Detailergebnisse Einzelfragen:



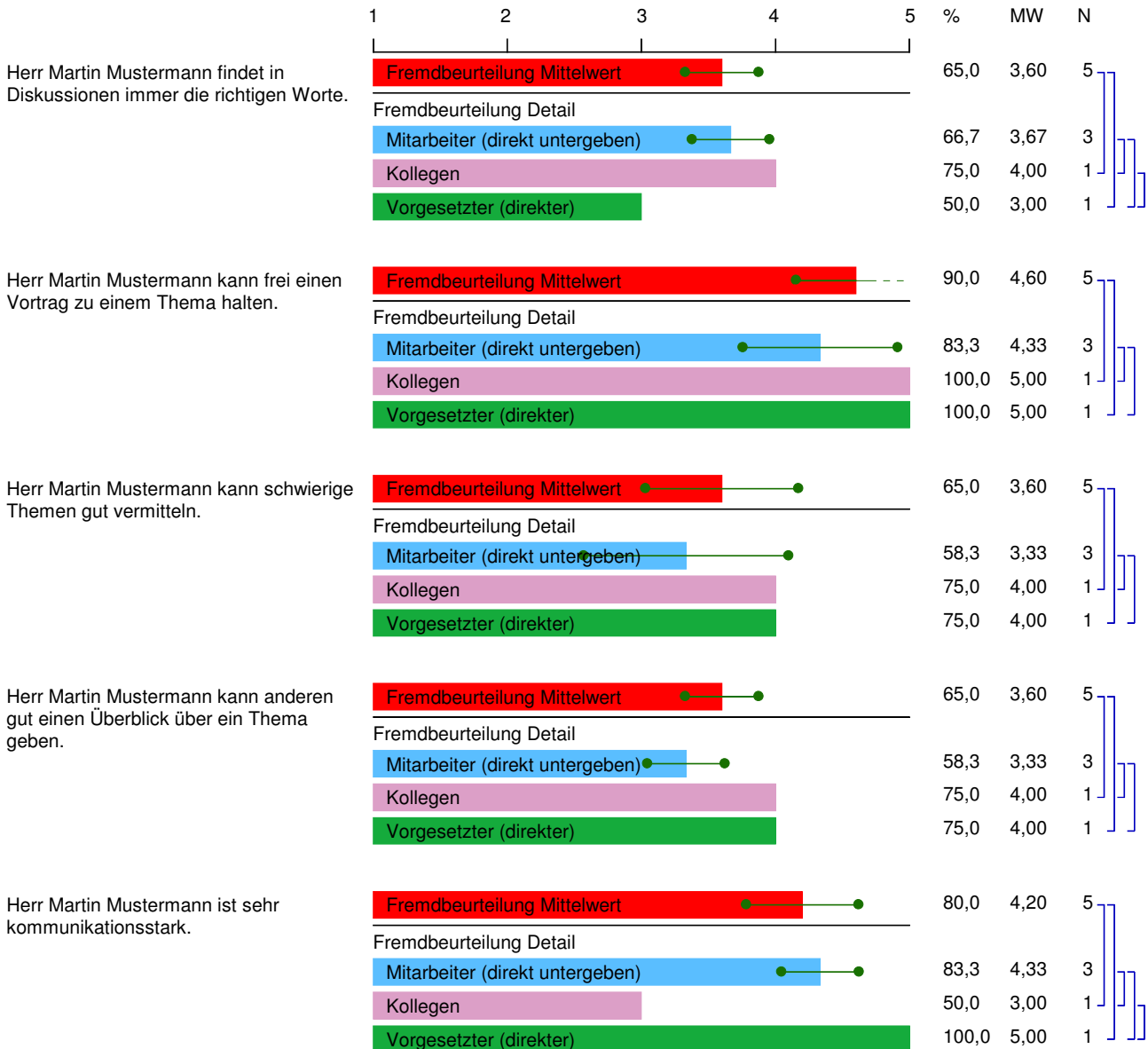
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.2.1.f Kommunikationsstärke - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



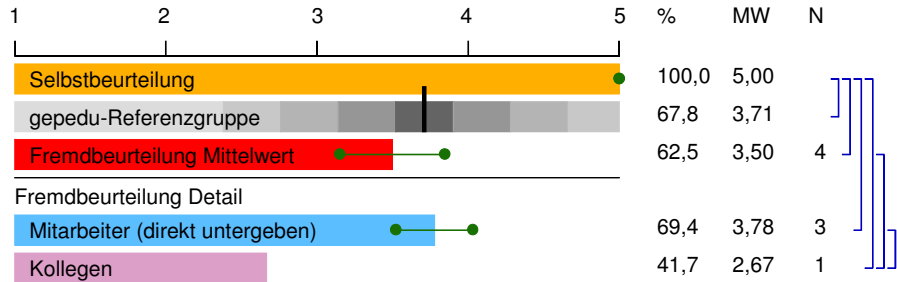
Kommunikationsstärke - Detaillerggebnisse Einzelfragen:



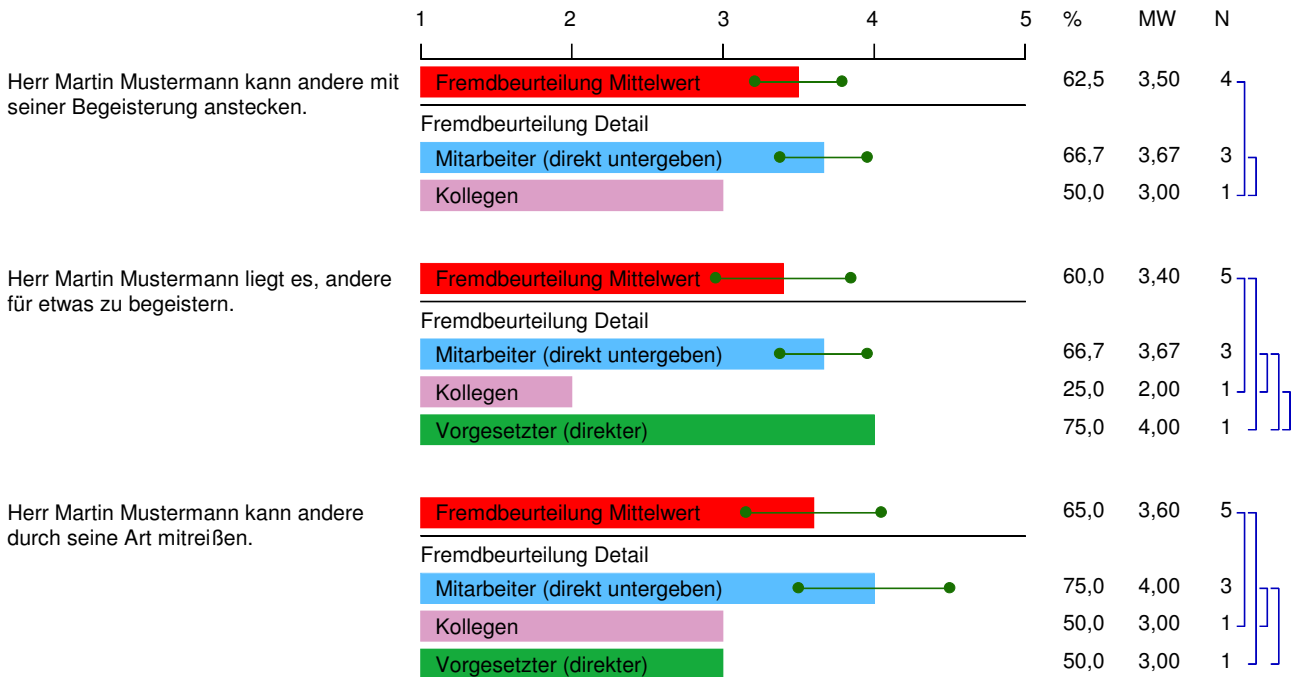
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.1.g Begeisterungsfähigkeit - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



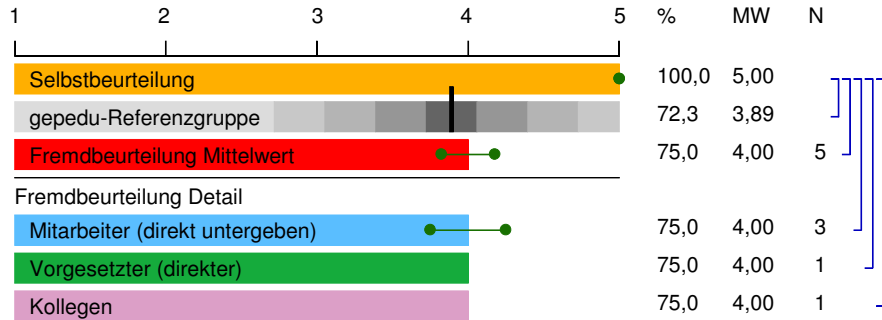
Begeisterungsfähigkeit - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

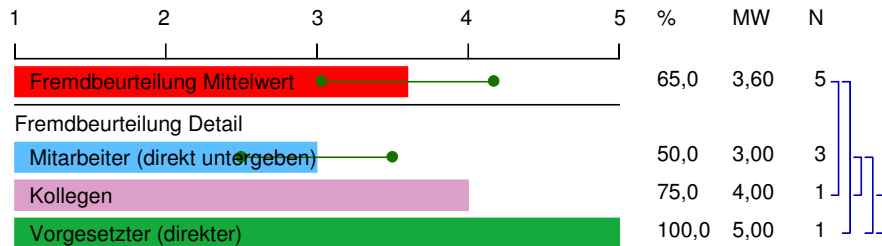
■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.2.1.h Durchsetzungsvermögen - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen

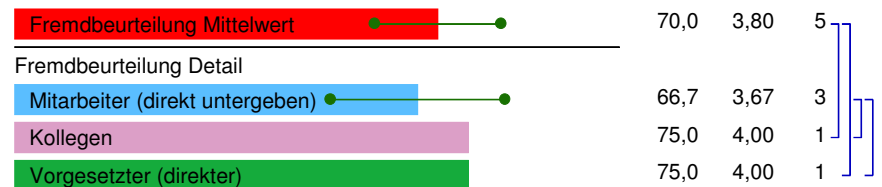


Durchsetzungsvermögen - Detailergebnisse Einzelfragen:

Herr Martin Mustermann hören Kollegen, Mitarbeiter und Vorgesetzte zu, wenn er etwas zu sagen hat.



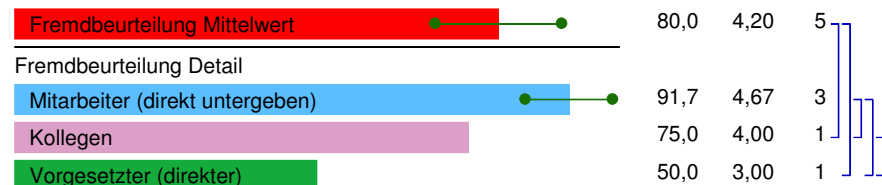
Herr Martin Mustermann wird von seinen Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten respektiert.



Herr Martin Mustermann kann sich gegenüber Kollegen, Mitarbeitern und Vorgesetzten gut durchsetzen.



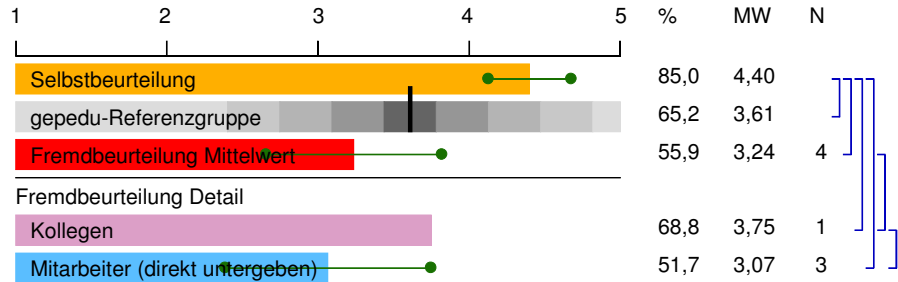
Herr Martin Mustermann kann sich gegenüber Mitarbeitern oder Führungskräften gut behaupten.



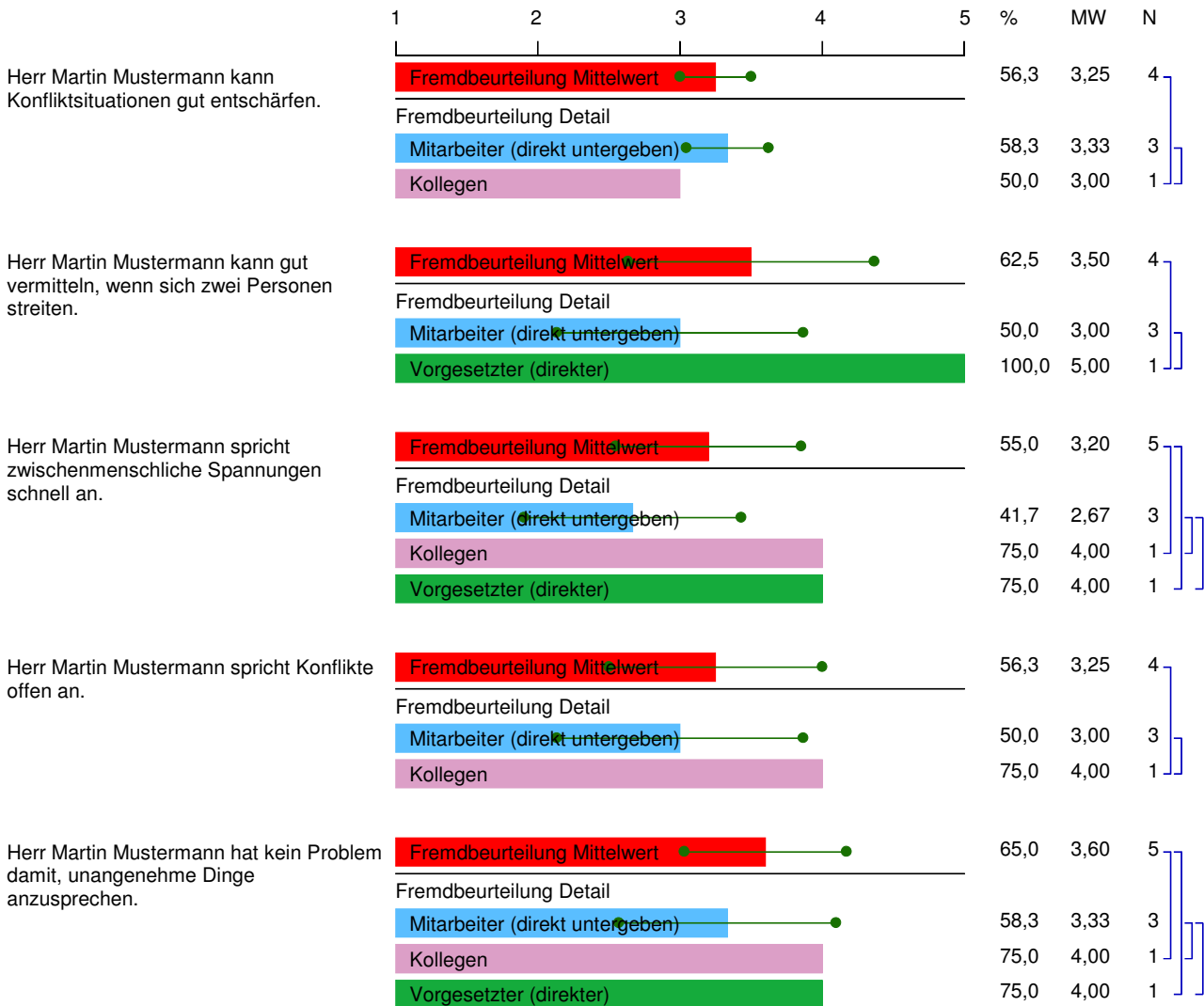
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.2.2.i Konfliktlösung - Soziale Kompetenzen - Interaktion mit Anderen



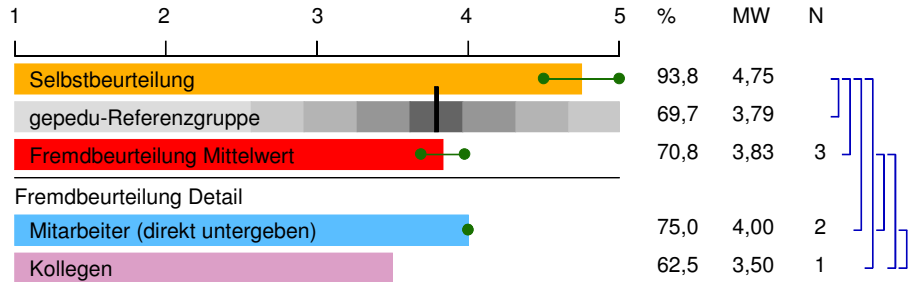
Konfliktlösung - Detailergebnisse Einzelfragen:



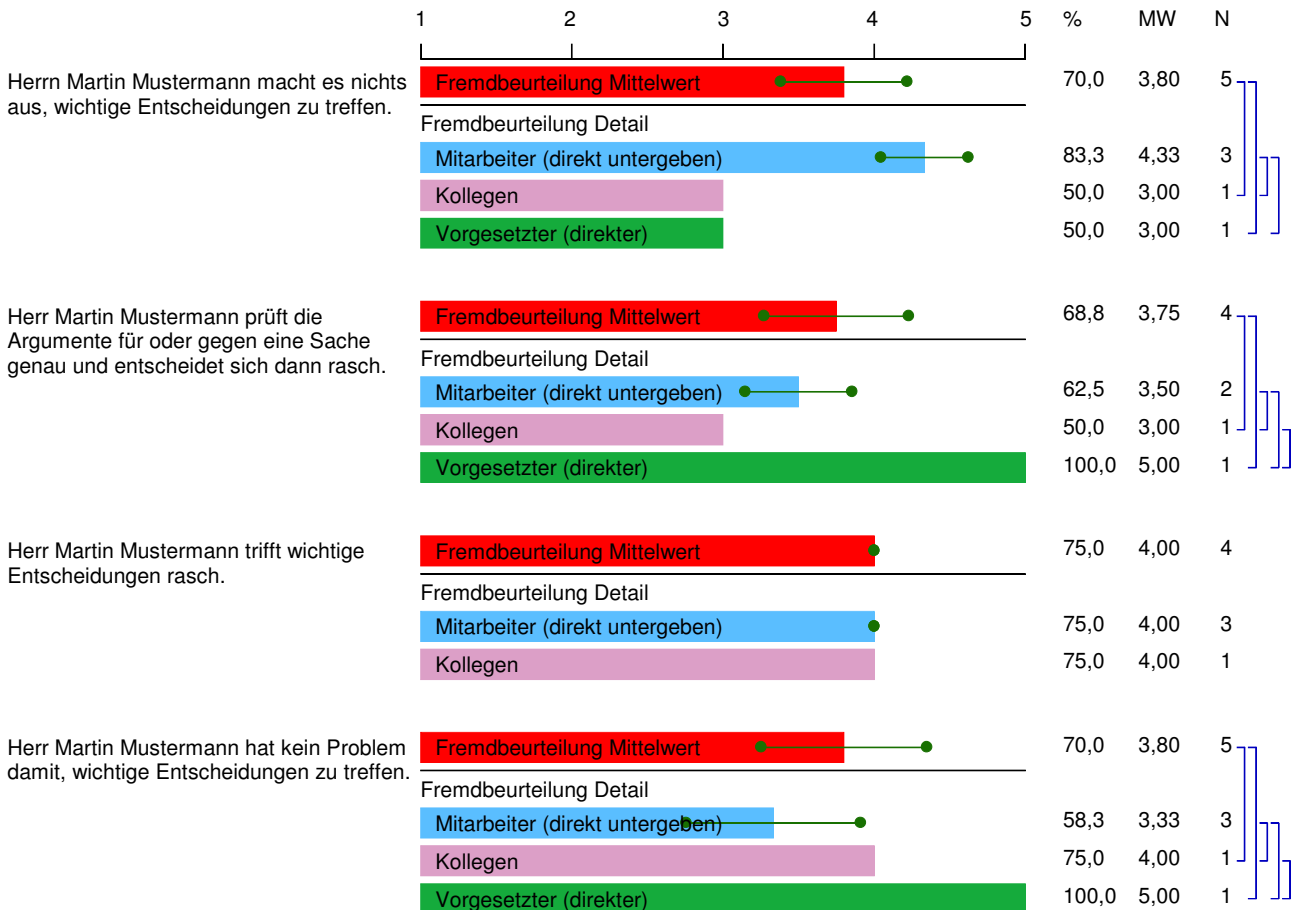
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.2.2.a Entscheidungskompetenz - Umgang mit Komplexität und Unsicherheit



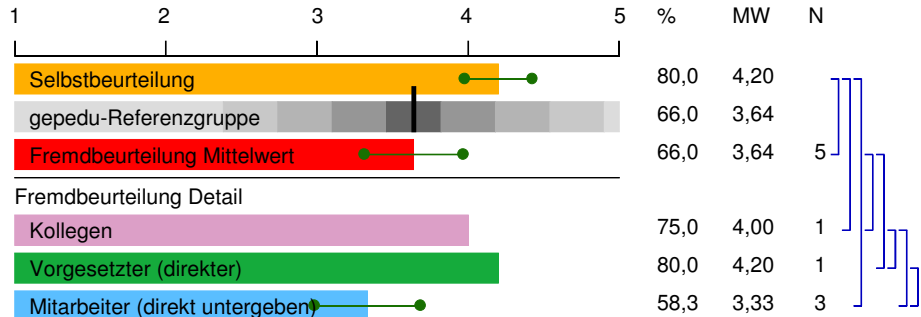
Entscheidungskompetenz - Detailergebnisse Einzelfragen:



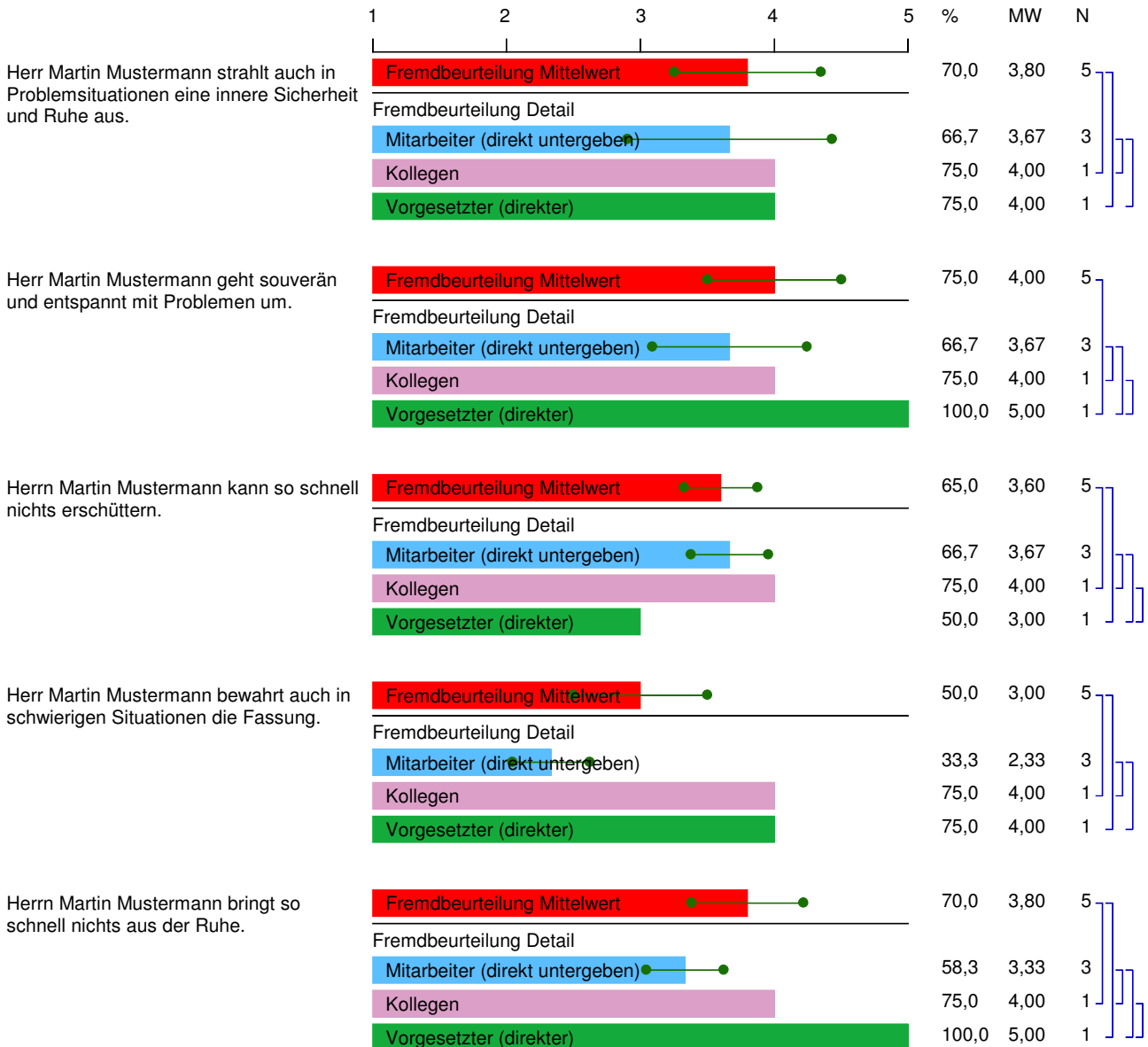
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.2.b Gelassenheit, Ruhe und Geduld - Umgang mit Komplexität und Unsicherheit



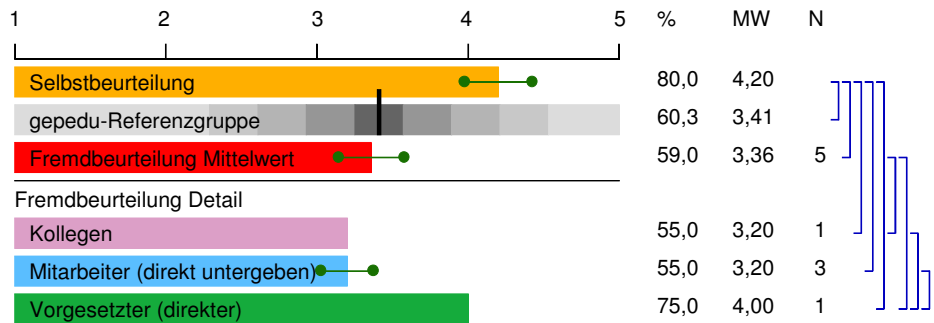
Gelassenheit, Ruhe und Geduld - Detaillergebnisse Einzelfragen:



6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.2.3.c Umgang mit Widersprüchen - Umgang mit Komplexität und Unsicherheit



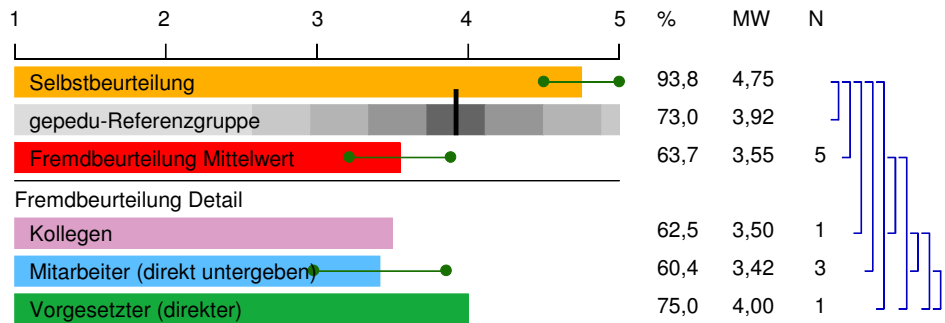
Umgang mit Widersprüchen - Detailergebnisse Einzelfragen:



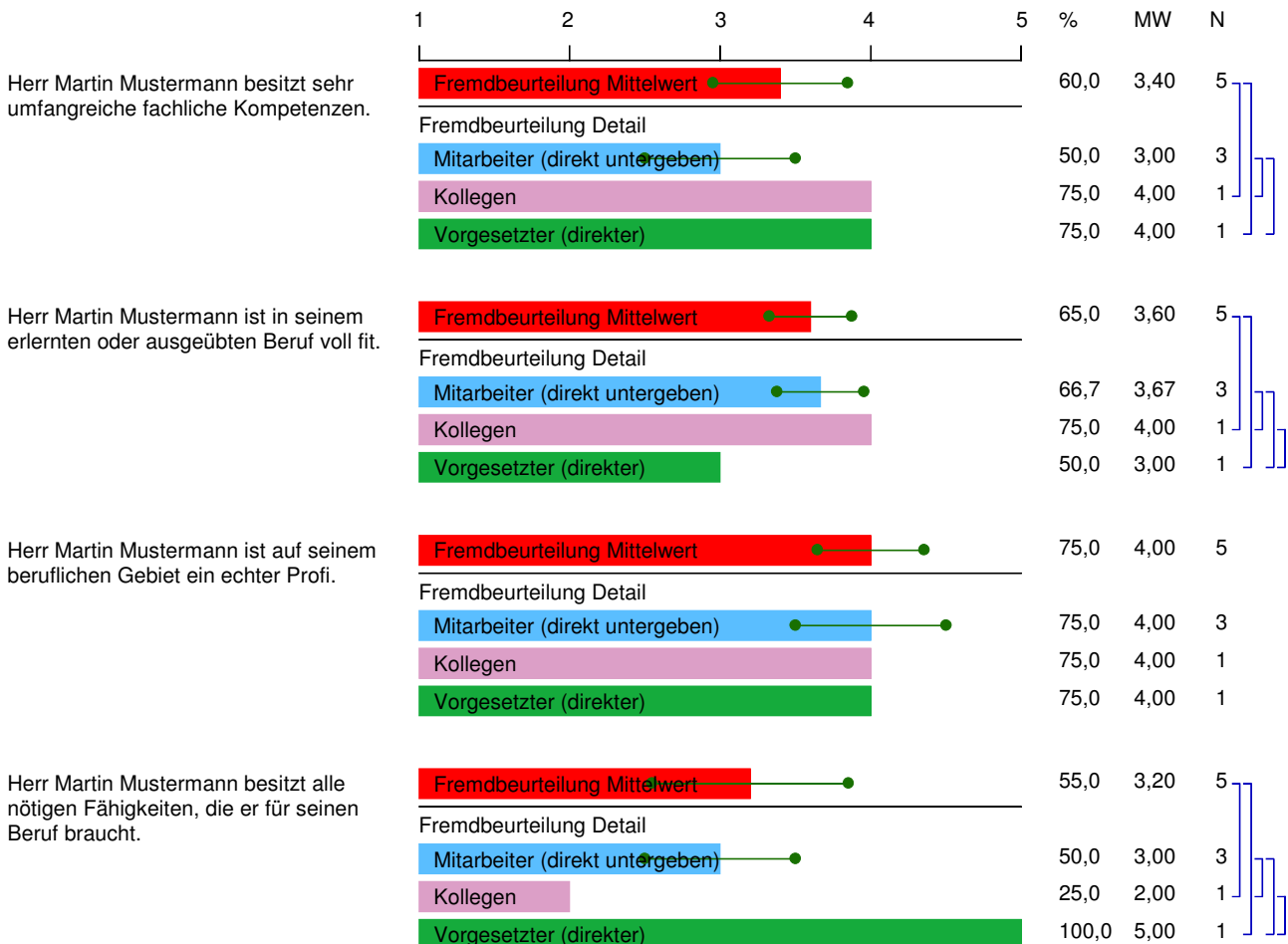
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.2.3.a fachliche Kompetenzen im eigenen Berufsfeld - Fachliche und methodische



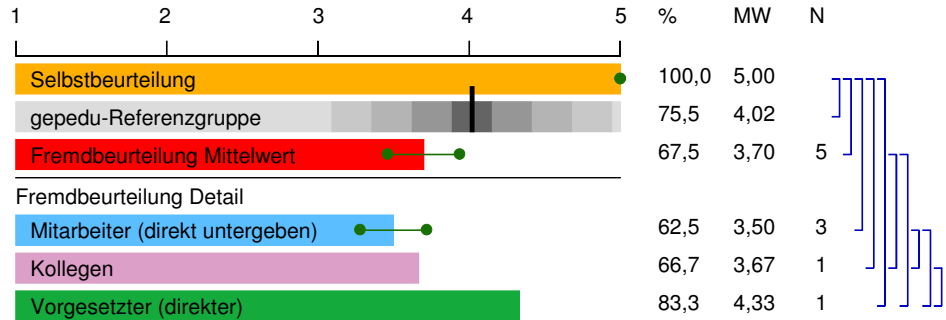
fachliche Kompetenzen im eigenen Berufsfeld - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

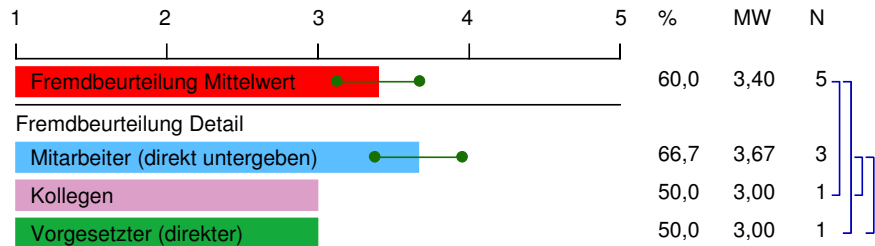
■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.2.3.b Problemlösekompetenz - Fachliche und methodische Kompetenzen

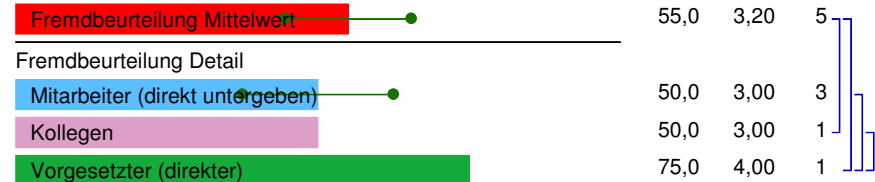


Problemlösekompetenz - Detailergebnisse Einzelfragen:

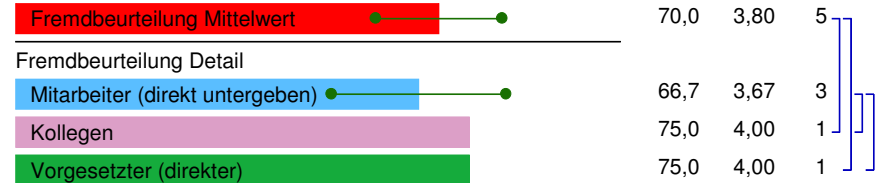
Für neuartige Aufgaben und Problemstellungen findet Herr Martin Mustermann meist sehr schnell einen Lösungsweg.



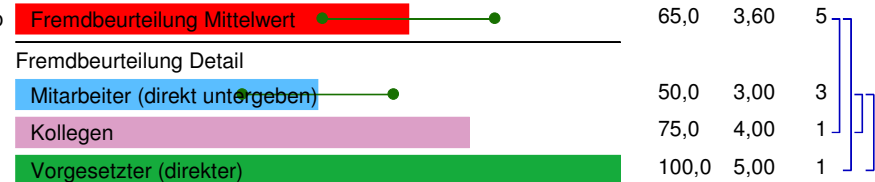
Auch bei schwierigen Problemstellungen findet Herr Martin Mustermann immer die richtigen Lösungsansätze.



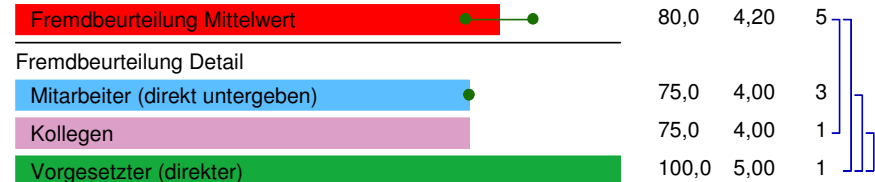
Herr Martin Mustermann kann komplexe Probleme schnell lösen.



Herr Martin Mustermann weiß, wie und wo er sich seine Informationen beschaffen kann, die er für seine Arbeit benötigt.



Herr Martin Mustermann kann sich sehr schnell in neue Problemstellungen hineinendenken und Lösungsvorschläge erarbeiten.

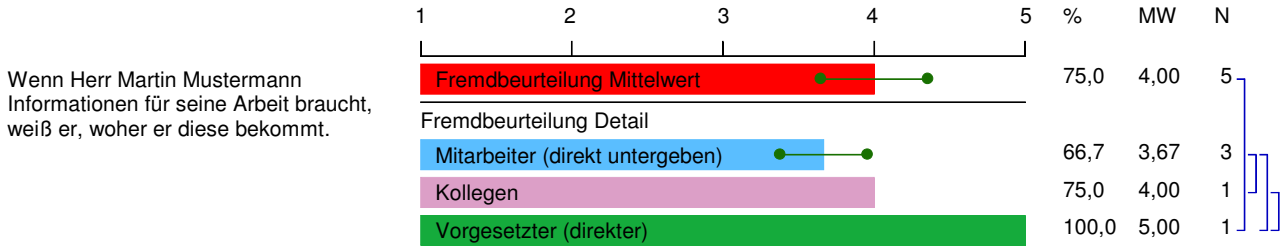


6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.2.4.c Problemlösekompetenz - Fachliche und methodische Kompetenzen

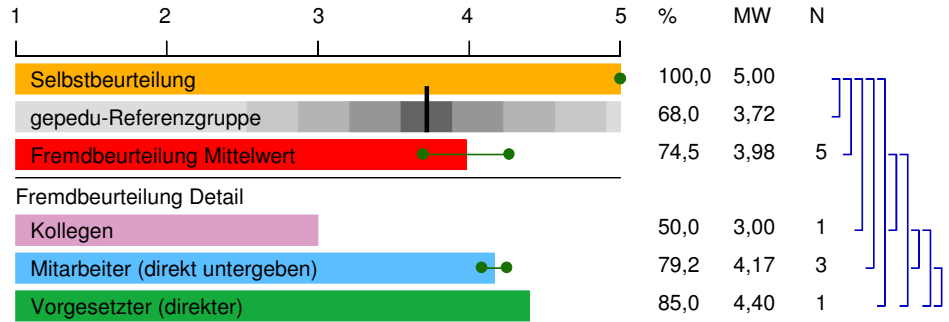
Problemlösekompetenz - Detailergebnisse Einzelfragen:



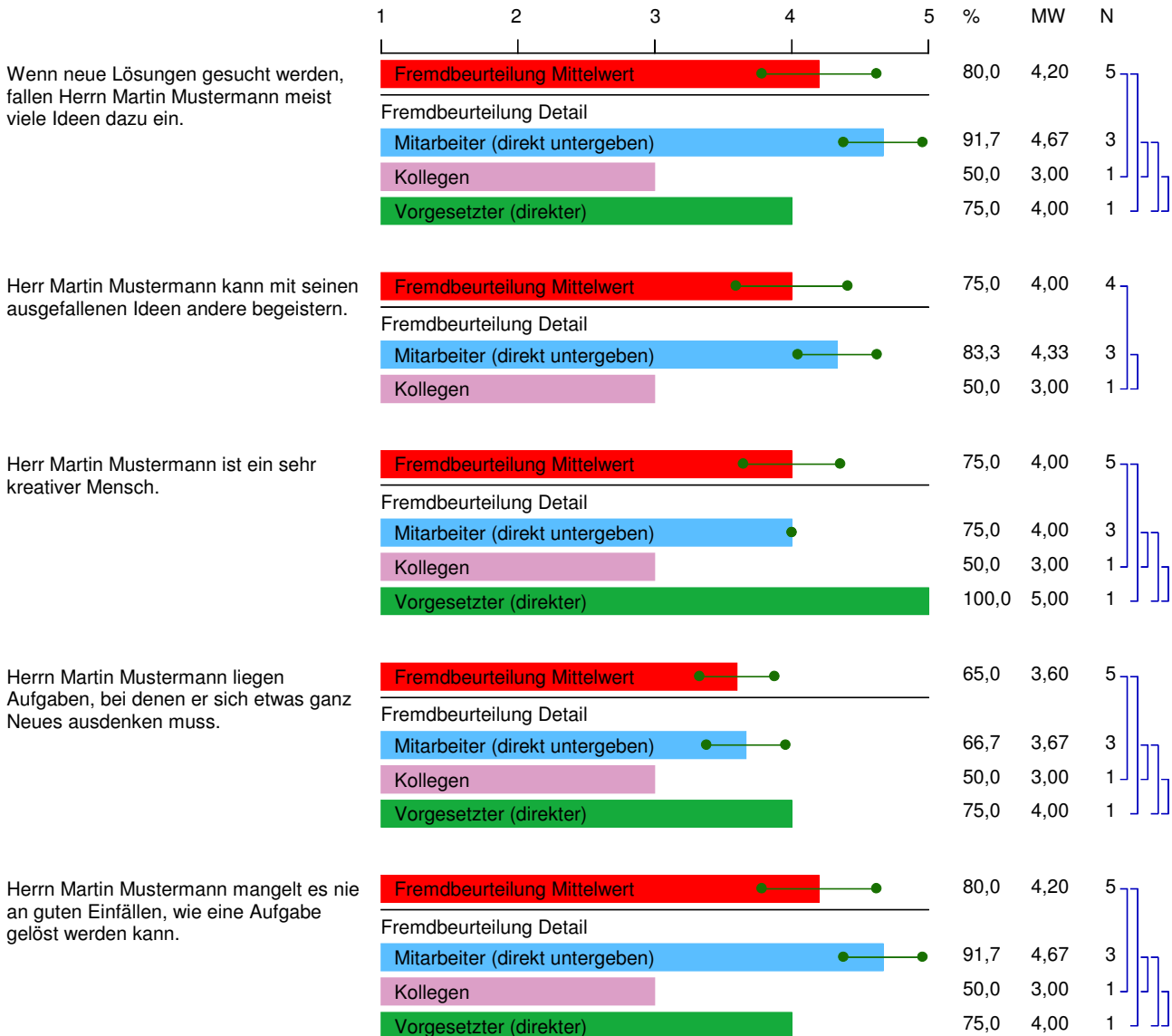
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.2.4.a Kreativität - Intellektuelle Fähigkeiten



Kreativität - Detaillerggebnisse Einzelfragen:

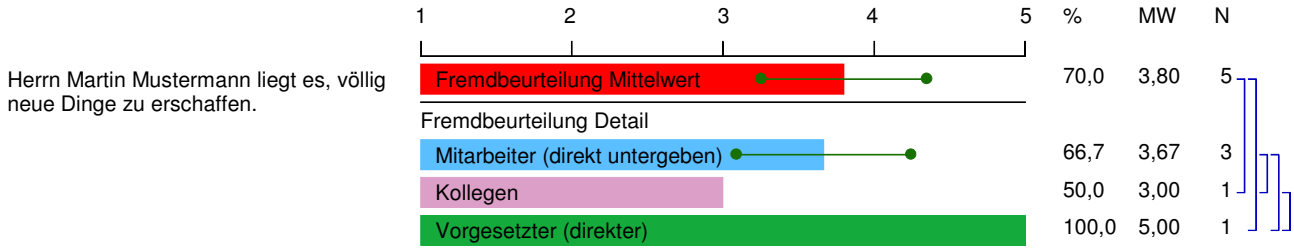


6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.b Kreativität - Intellektuelle Fähigkeiten

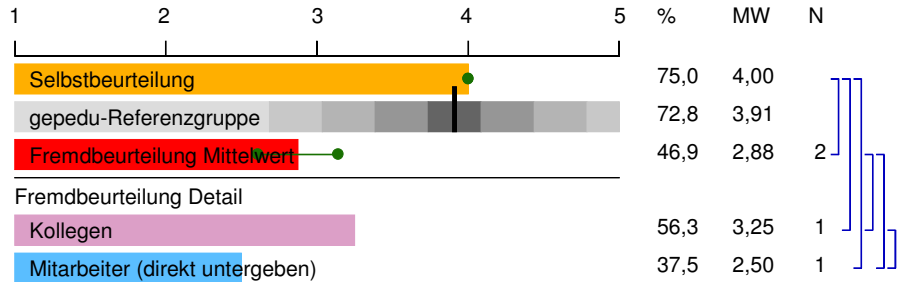
Kreativität - Detailergebnisse Einzelfragen:



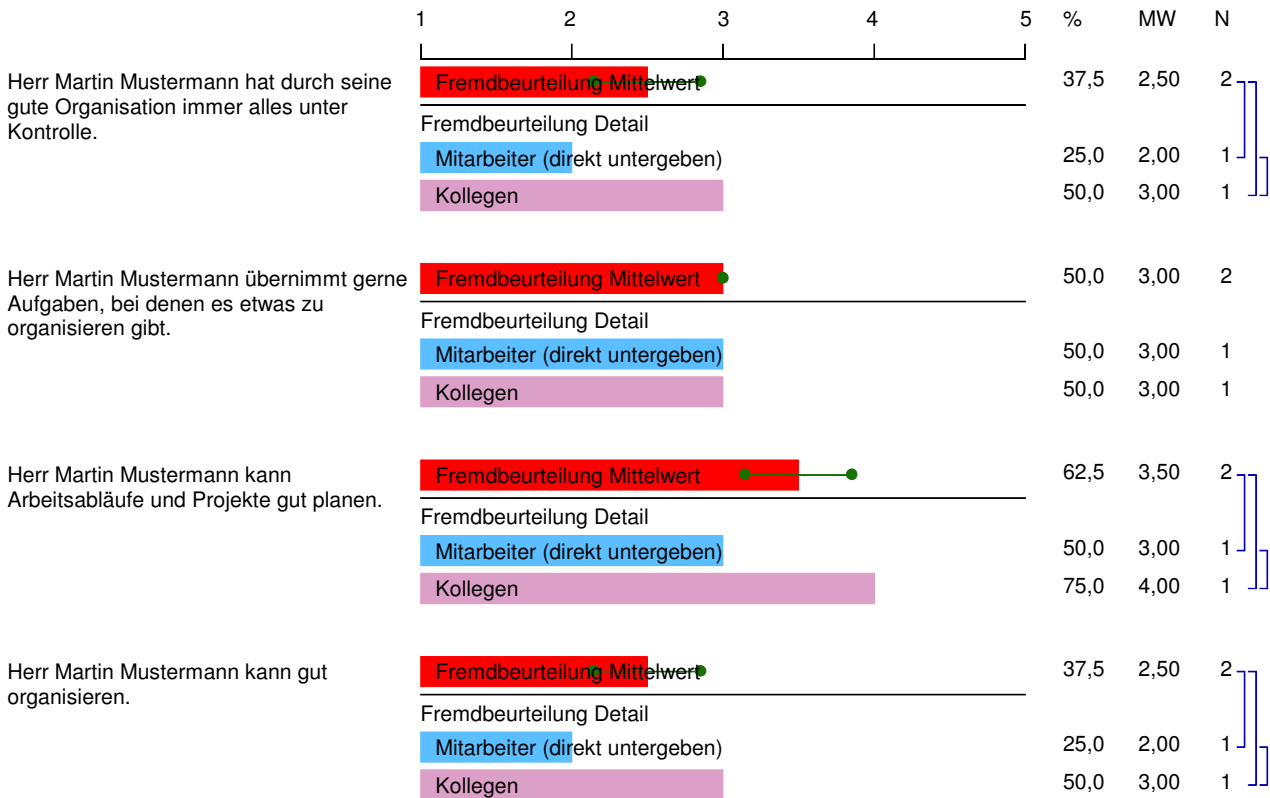
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.a Organisationstalent - Organisation und Zeitmanagement



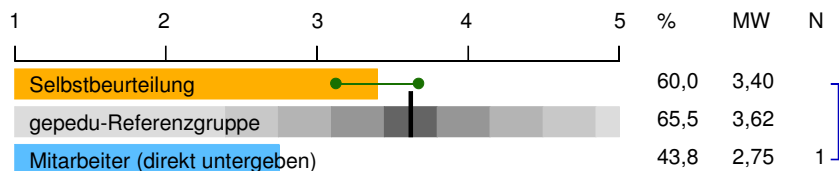
Organisationstalent - Detailergebnisse Einzelfragen:



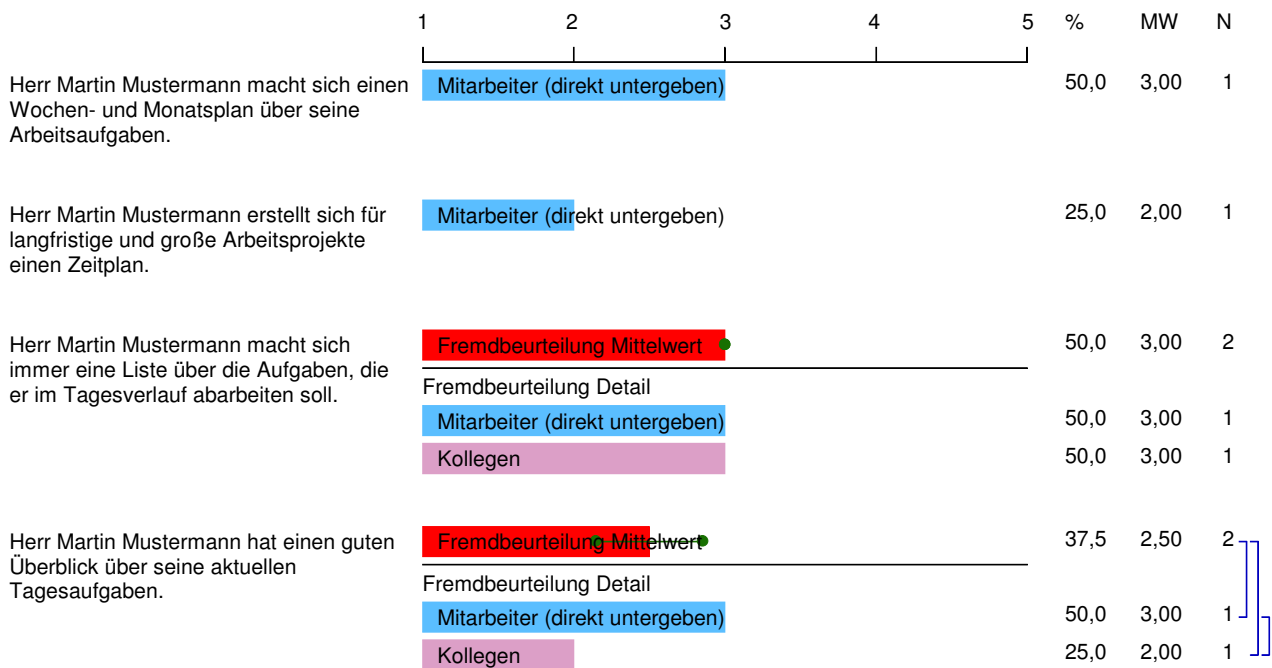
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.b Zeitplanung und Selbstorganisation - Organisation und Zeitmanagement



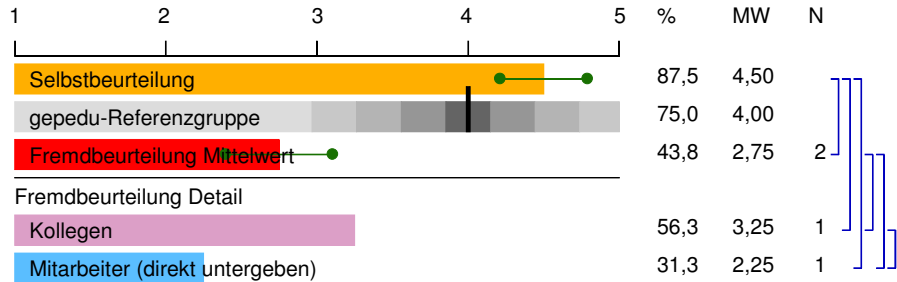
Zeitplanung und Selbstorganisation - Detailergebnisse Einzelfragen:



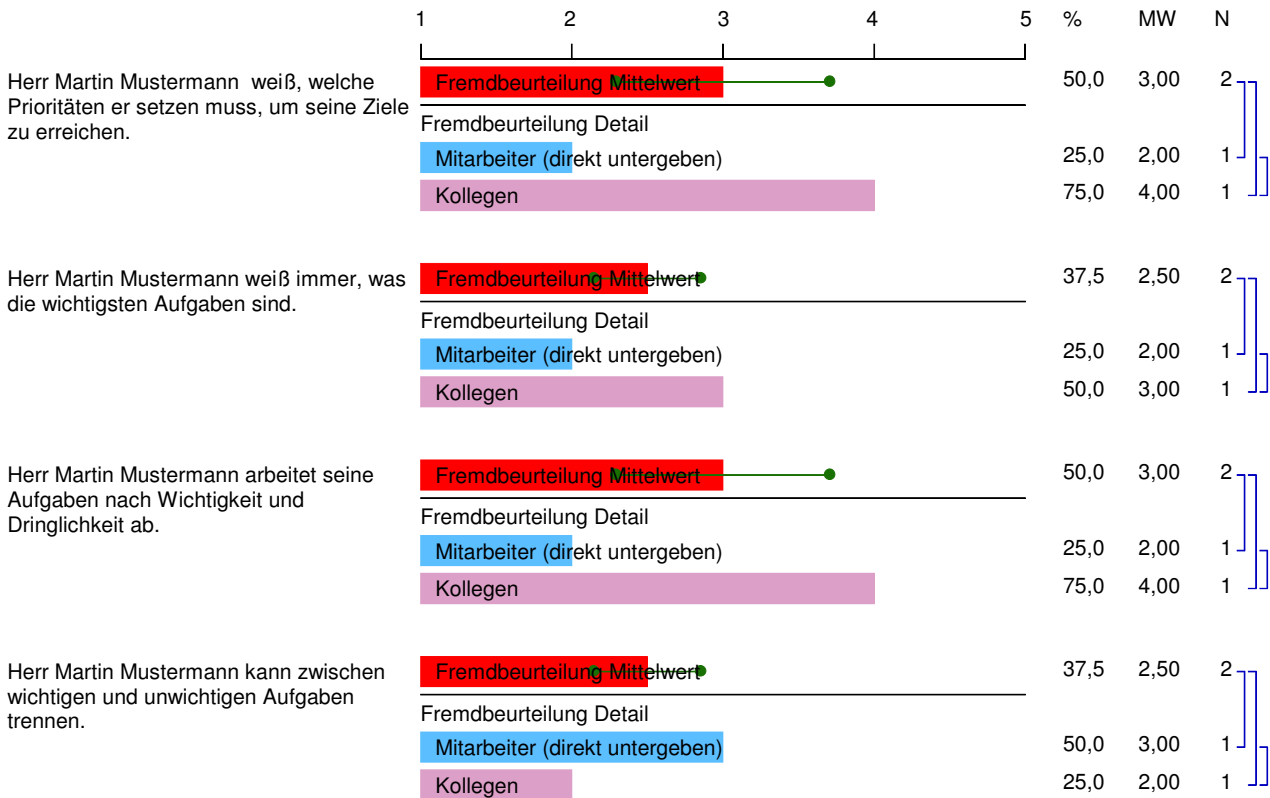
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.c Prioritätensetzung - Organisation und Zeitmanagement



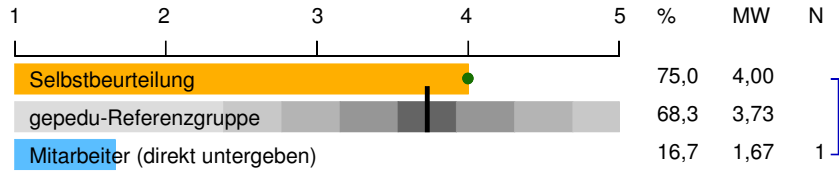
Prioritätensetzung - Detailergebnisse Einzelfragen:



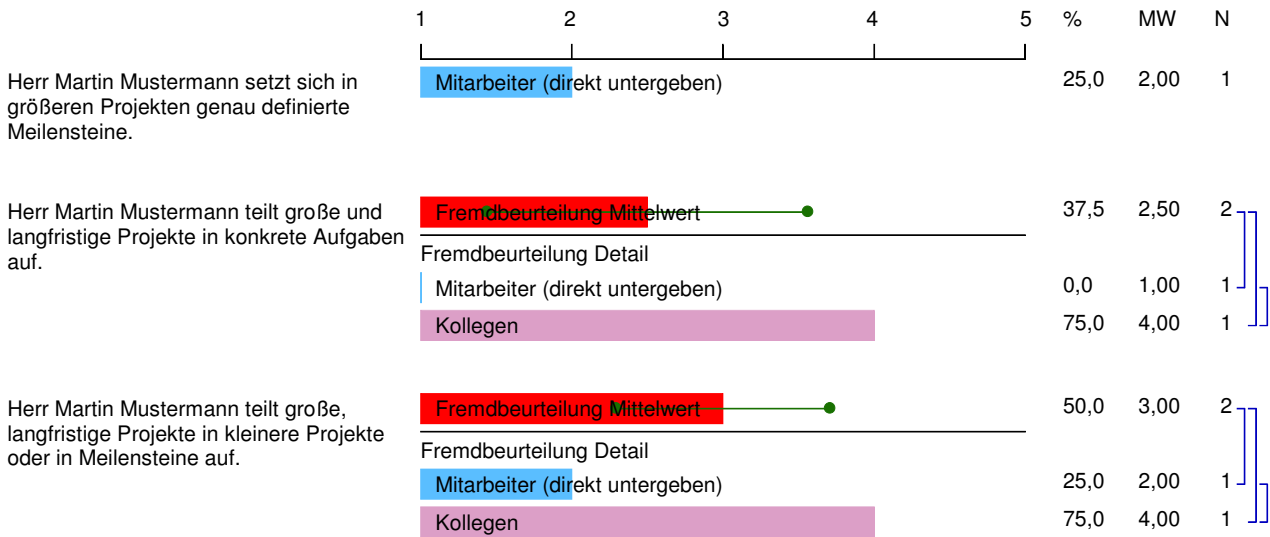
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.d Teilziele definieren - Organisation und Zeitmanagement



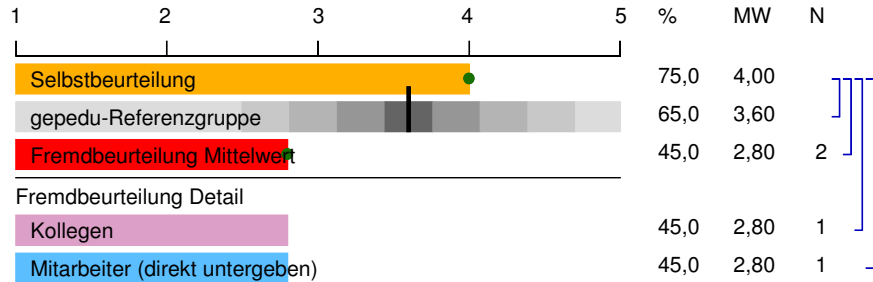
Teilziele definieren - Detailergebnisse Einzelfragen:



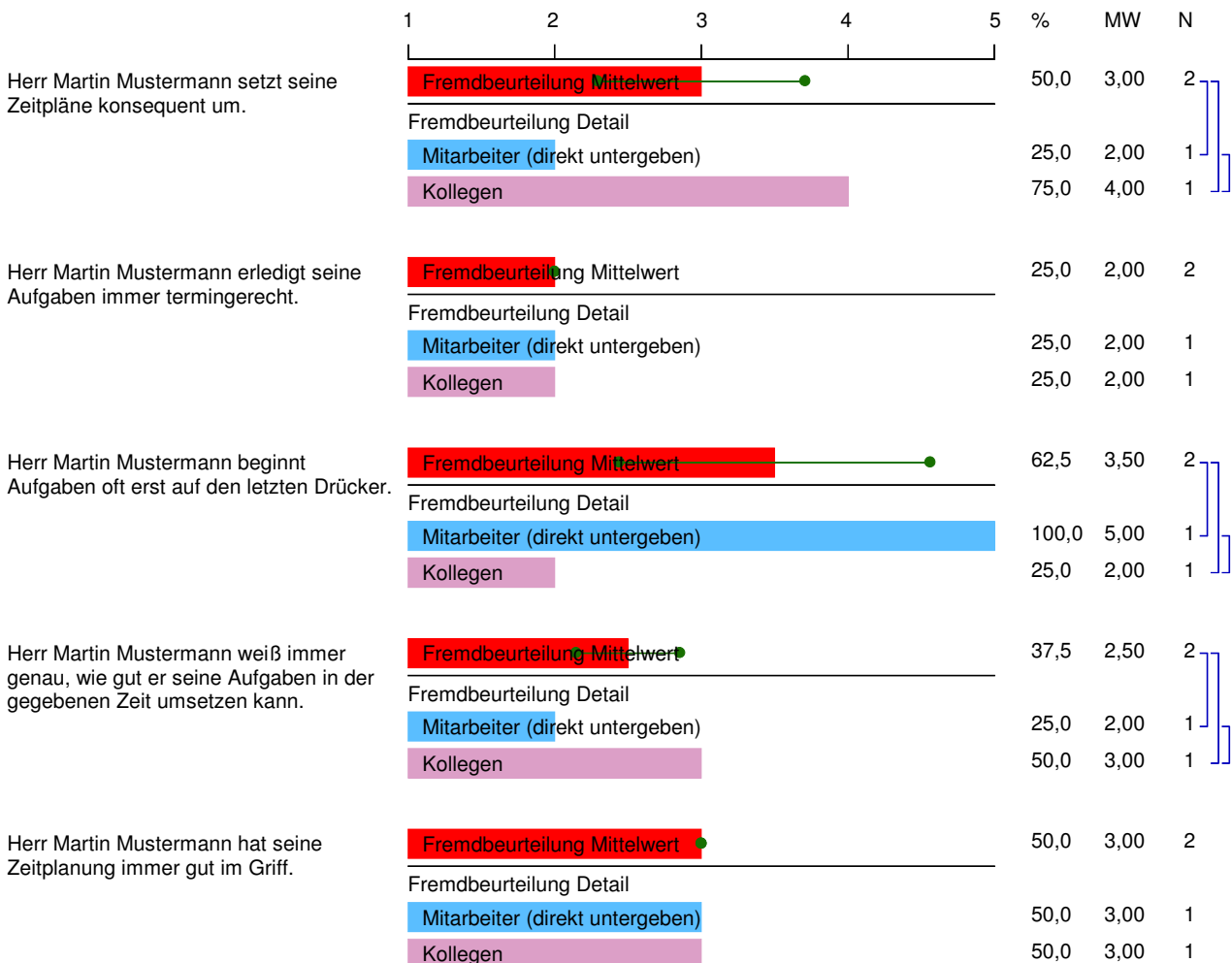
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.e Zeitpläne einhalten - Organisation und Zeitmanagement



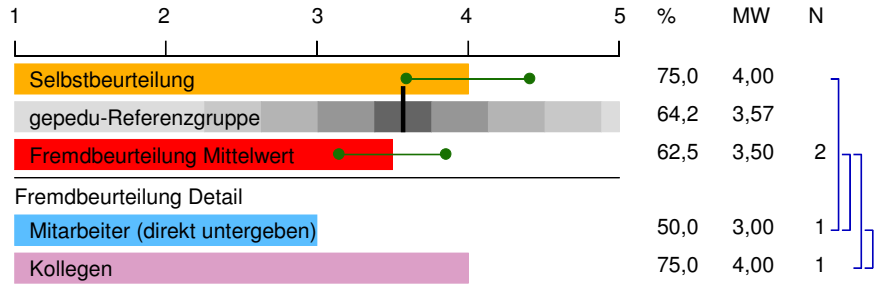
Zeitpläne einhalten - Detailergebnisse Einzelfragen:



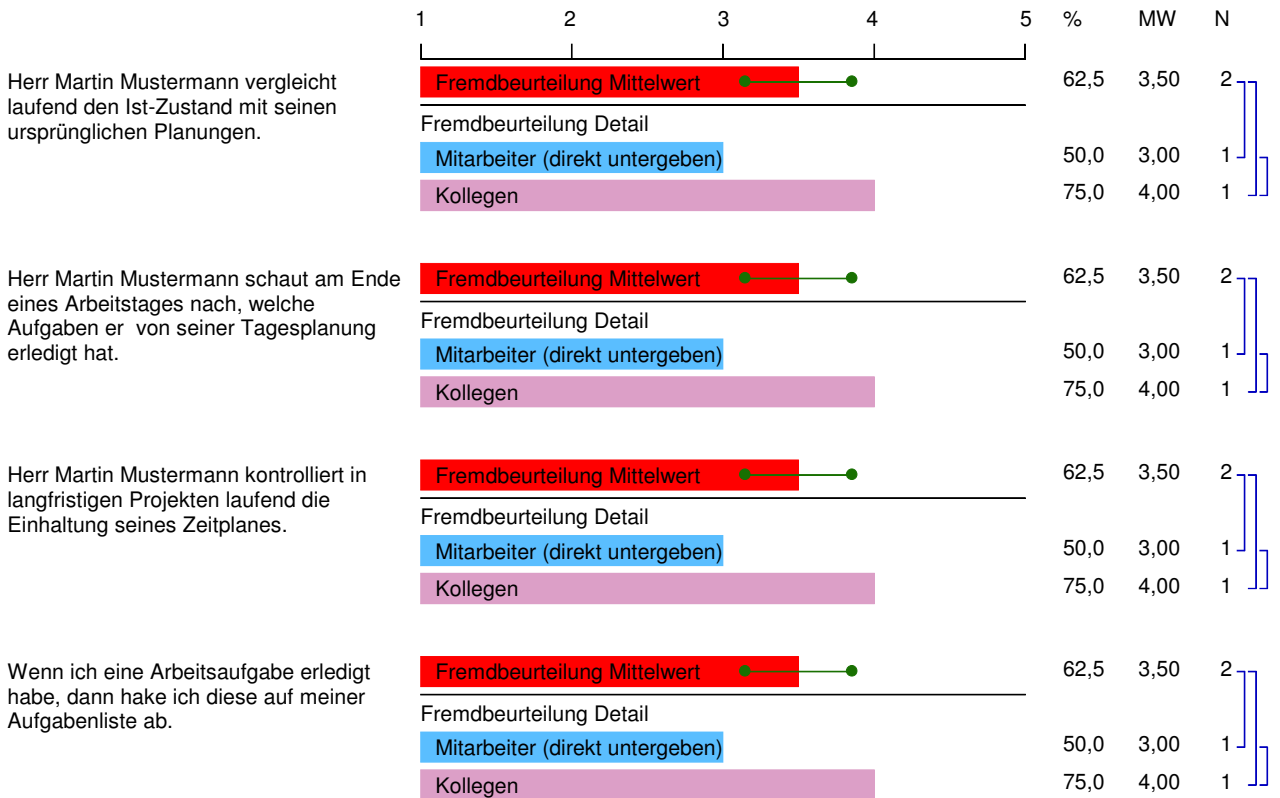
6.2 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.2.5.f Fortschritte kontrollieren - Organisation und Zeitmanagement



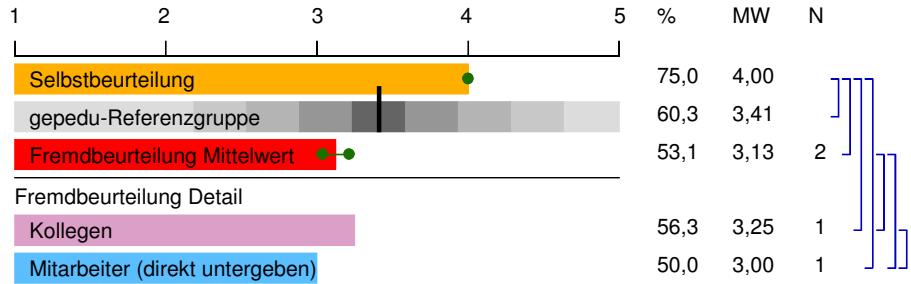
Fortschritte kontrollieren - Detailergebnisse Einzelfragen:



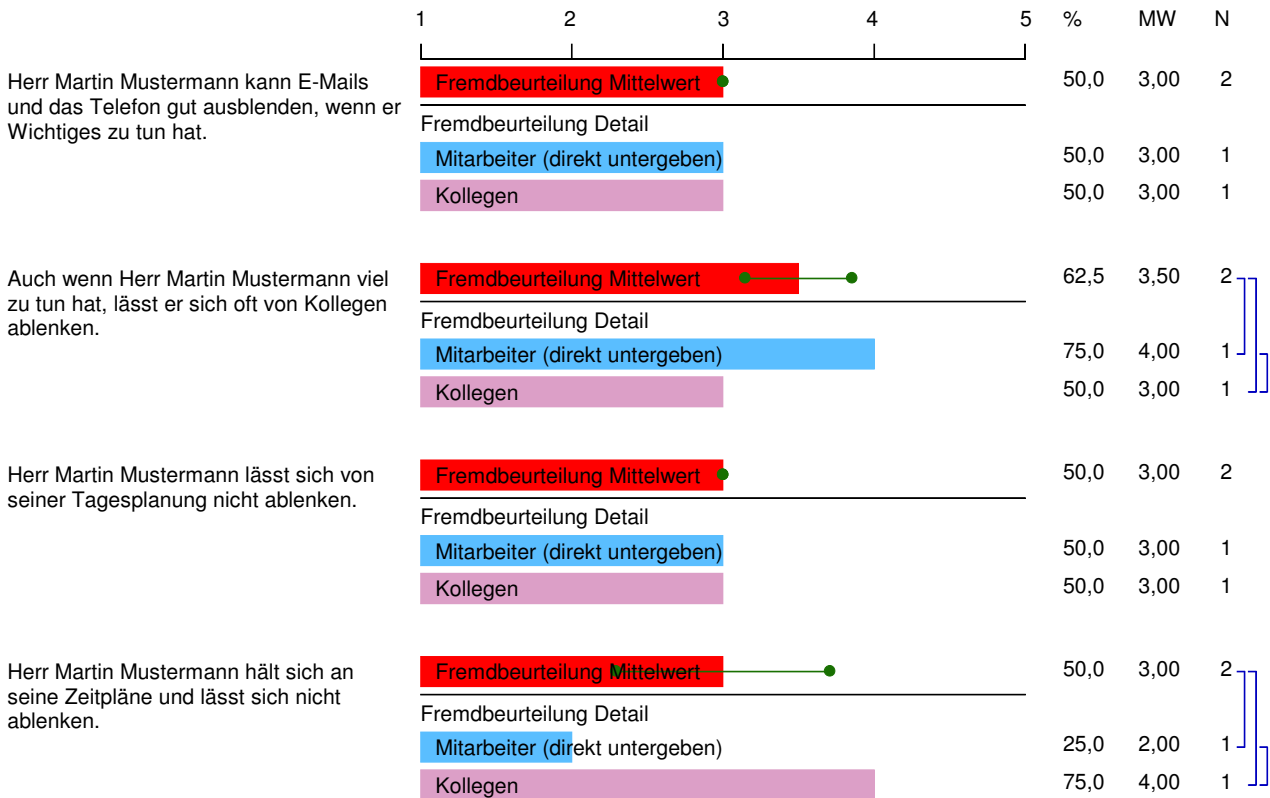
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Kompetenzen

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.6.g Umgang mit Zeitdieben und Störfaktoren - Organisation und Zeitmanagement



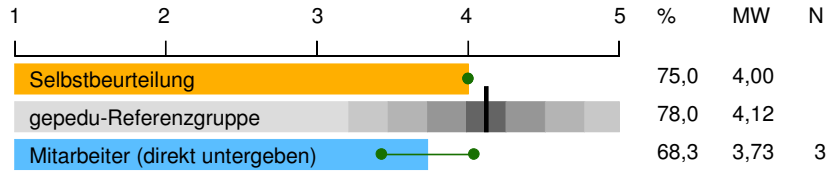
Umgang mit Zeitdieben und Störfaktoren - Detailergebnisse Einzelfragen:



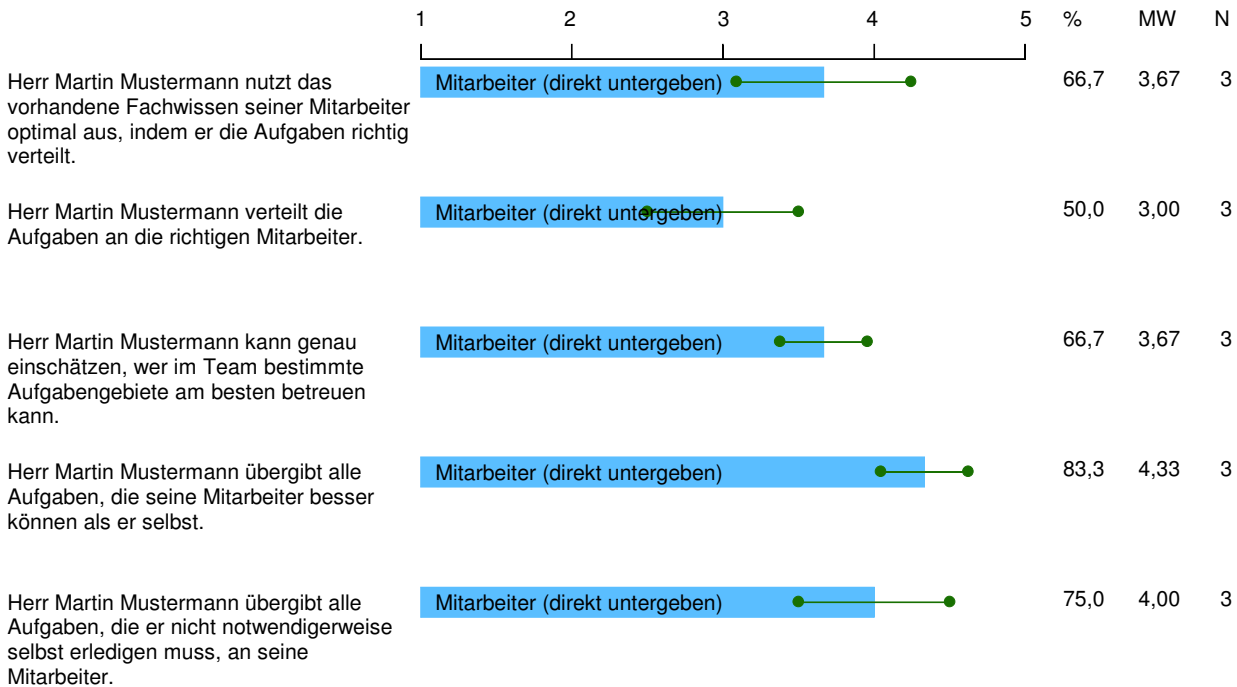
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.1.a Aufgaben übertragen - Delegation



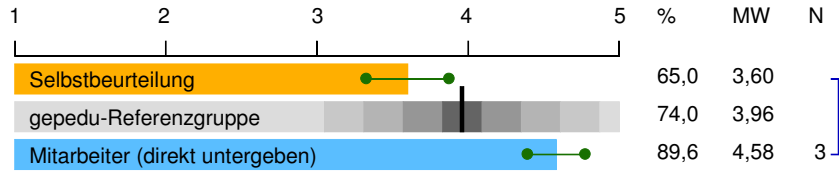
Aufgaben übertragen - Detaillerggebnisse Einzelfragen:



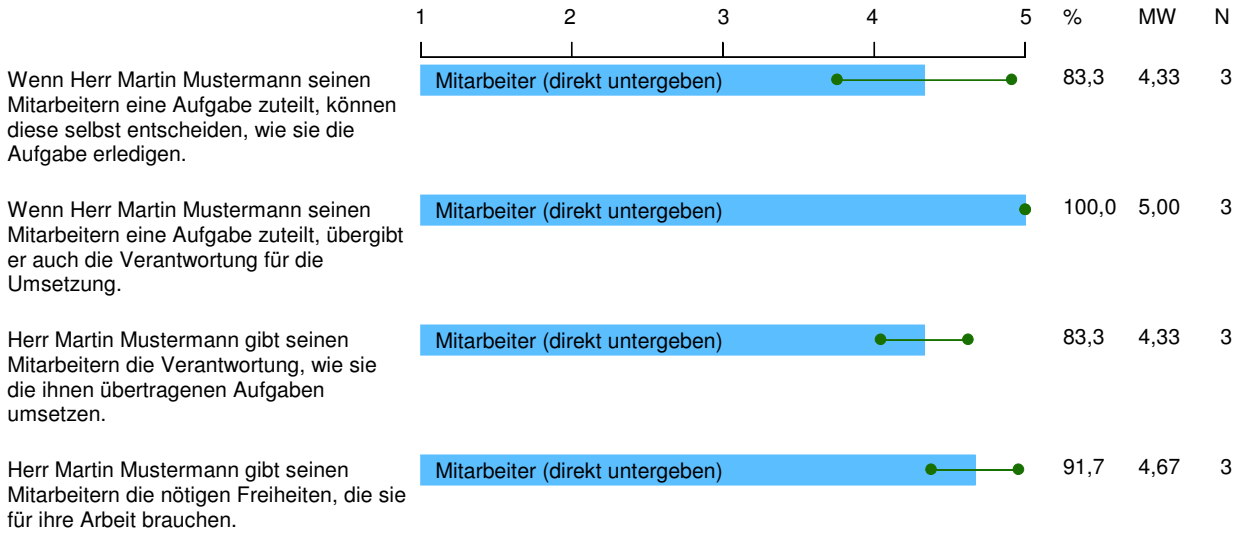
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.1.b Handlungsspielräume gewähren - Delegation



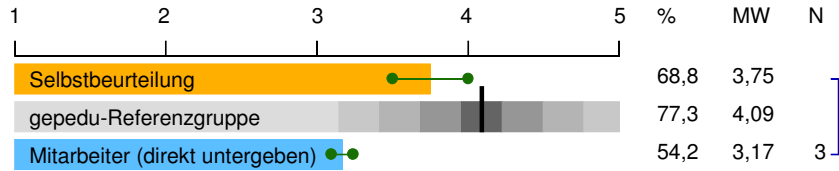
Handlungsspielräume gewähren - Detailergebnisse Einzelfragen:



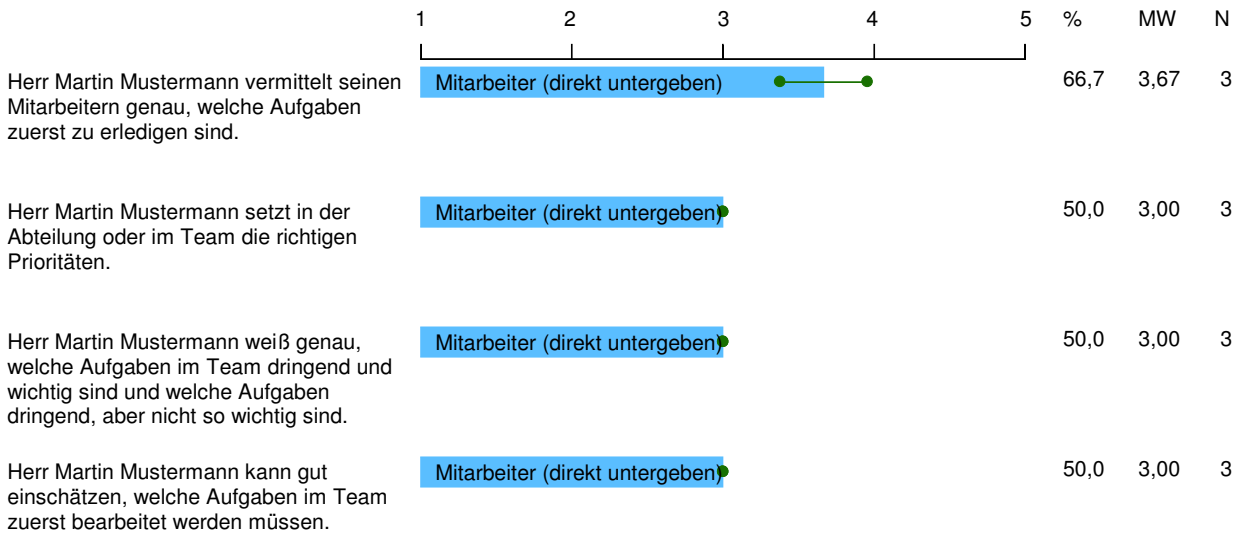
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.2.c Aufgabenplanung - Delegation



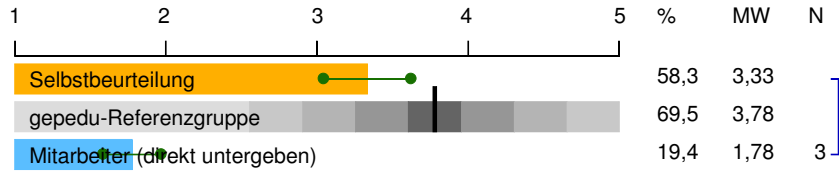
Aufgabenplanung - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.2.a Fachliches Vorbild - Fähigkeiten entwickeln & Neuerungen initiieren



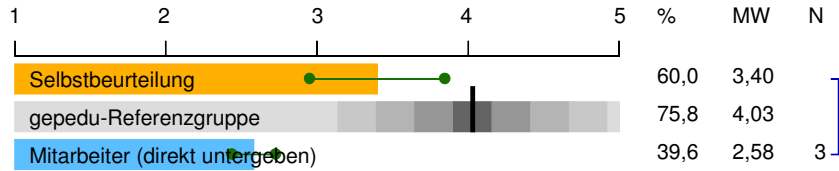
Fachliches Vorbild - Detailergebnisse Einzelfragen:



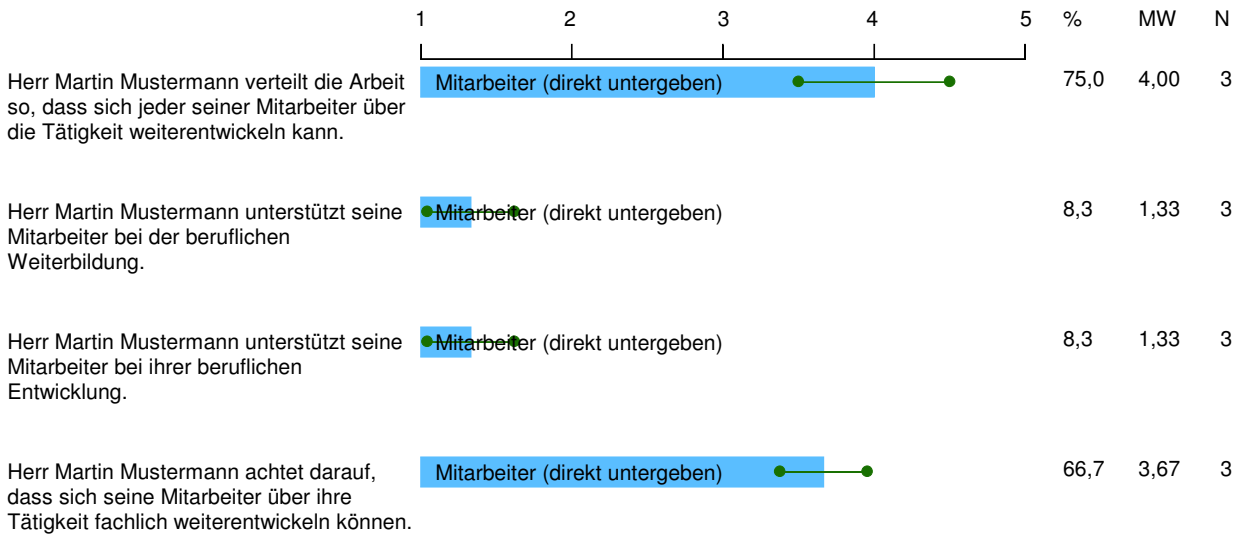
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.2.b Mitarbeiterentwicklung - Fähigkeiten entwickeln & Neuerungen initiieren



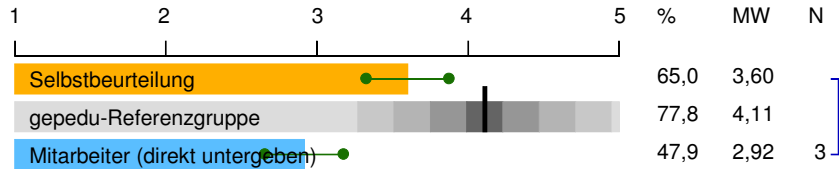
Mitarbeiterentwicklung - Detailergebnisse Einzelfragen:



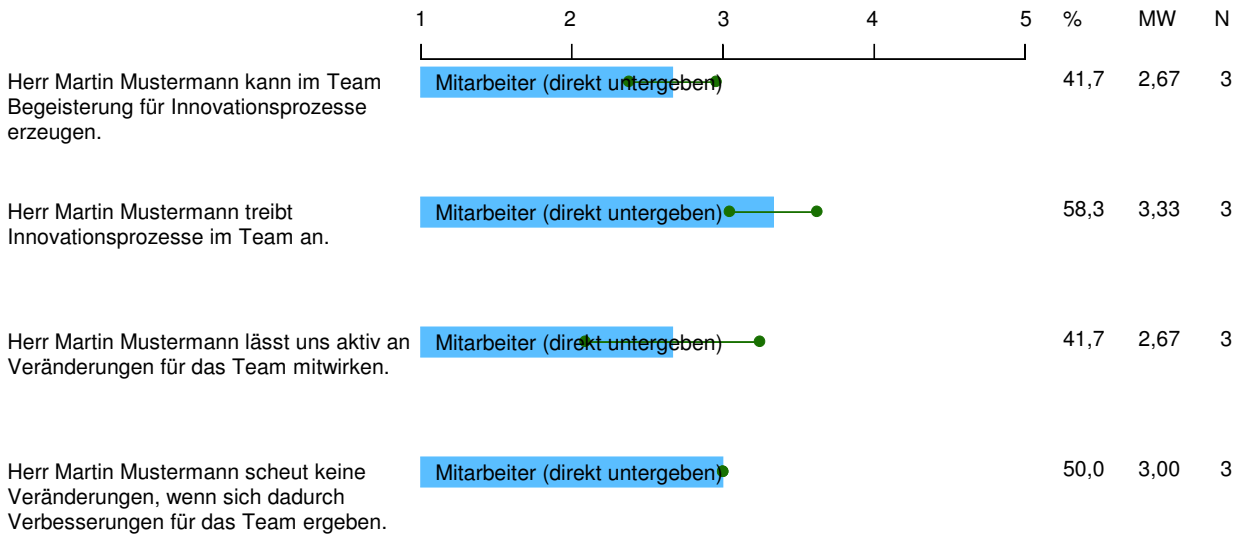
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.3.c Innovationen - Fähigkeiten entwickeln & Neuerungen initiieren



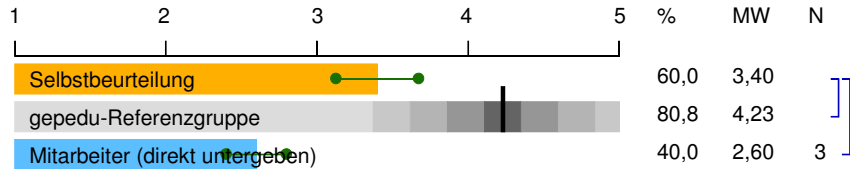
Innovationen - Detailergebnisse Einzelfragen:



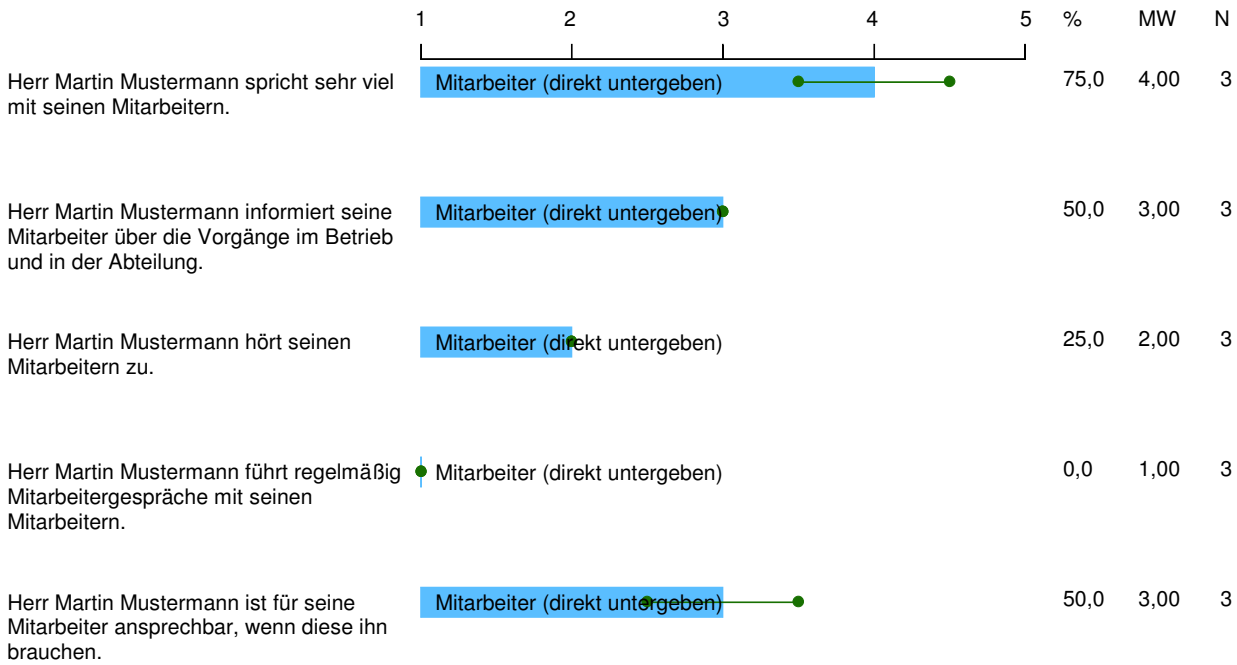
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.3.a Mitarbeiterkommunikation - Mitarbeiterkommunikation



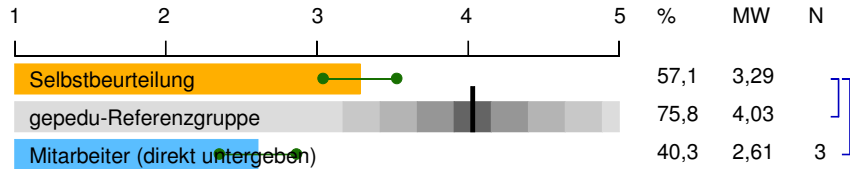
Mitarbeiterkommunikation - Detailergebnisse Einzelfragen:



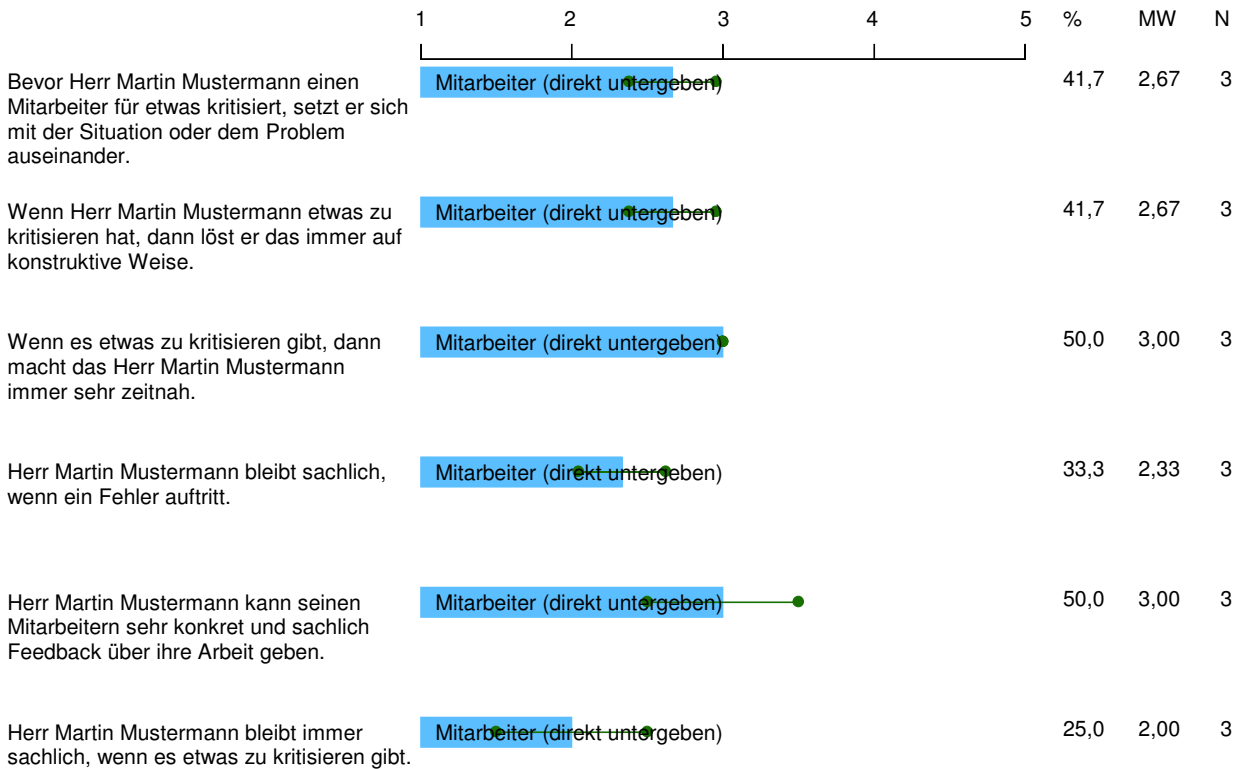
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung
 Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.3.b Feedback geben - Kritik üben - Mitarbeiterkommunikation



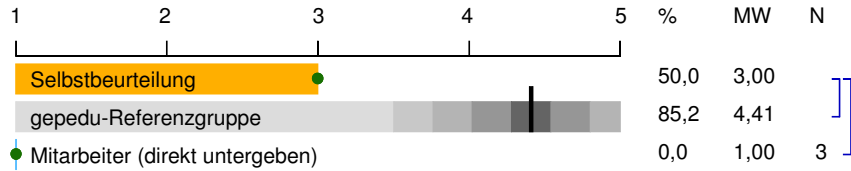
Feedback geben - Kritik üben - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.3.c Feedback geben - Loben - Mitarbeiterkommunikation



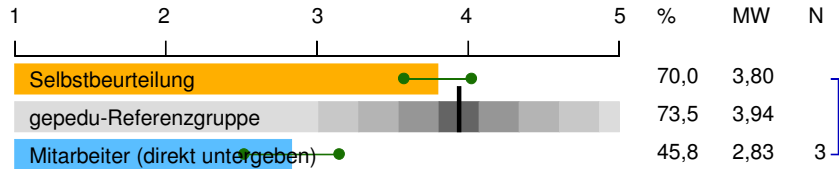
Feedback geben - Loben - Detailergebnisse Einzelfragen:

	1	2	3	4	5	%	MW	N
Herr Martin Mustermann würdigt außergewöhnliche Leistungen seiner Mitarbeiter.						0,0	1,00	3
Herr Martin Mustermann lobt seine Mitarbeiter aufrichtig für ihre guten Leistungen und Stärken.						0,0	1,00	3
Herr Martin Mustermann achtet darauf, dass er seine Mitarbeiter für gute Leistungen lobt.						0,0	1,00	3

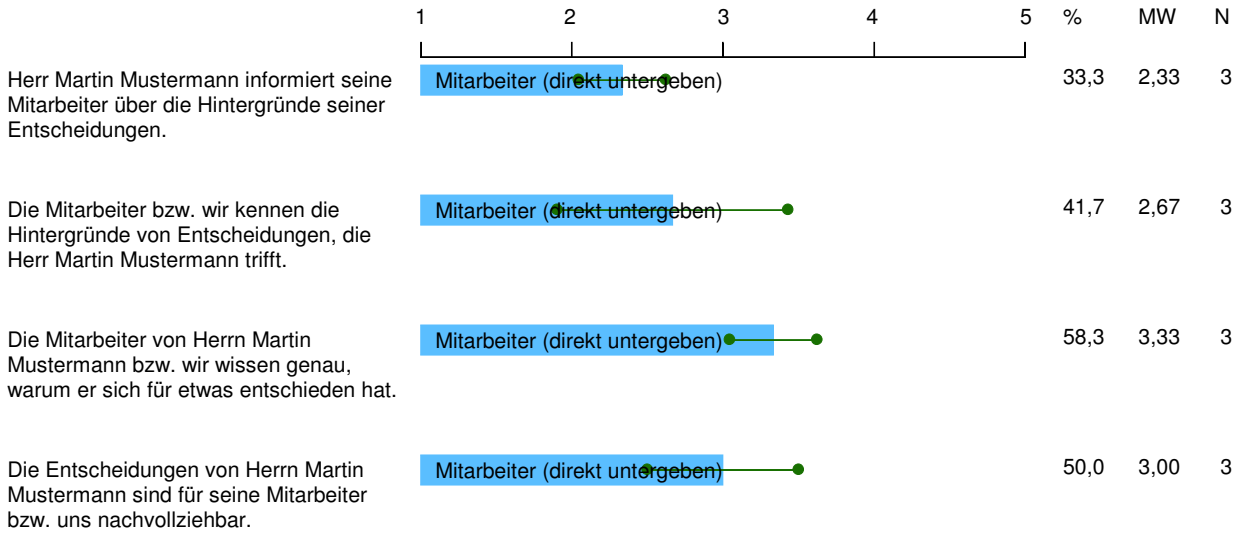
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.3.d Transparenz - Mitarbeiterkommunikation



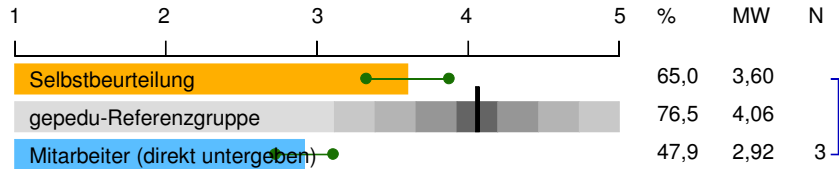
Transparenz - Detailergebnisse Einzelfragen:



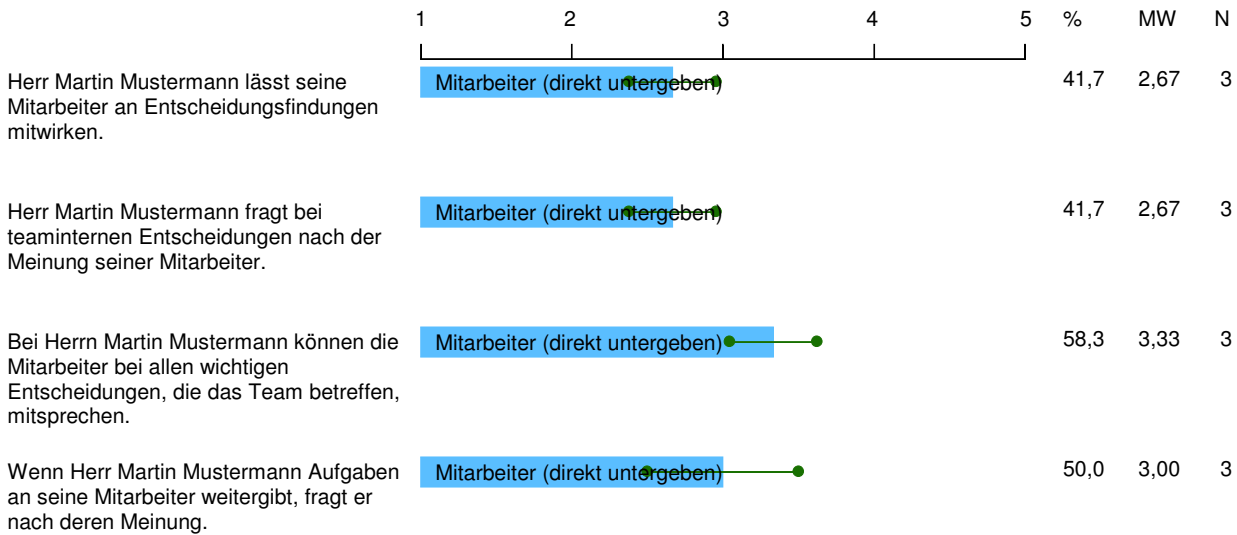
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.3.4.e Mitarbeitermitsprache - Mitarbeiterkommunikation



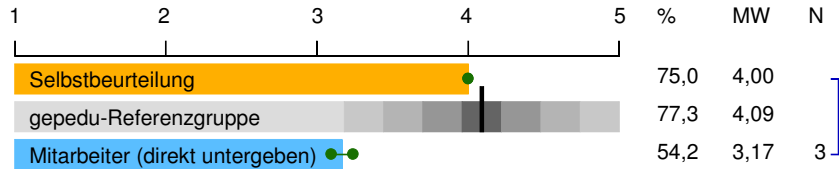
Mitarbeitermitsprache - Detailergebnisse Einzelfragen:



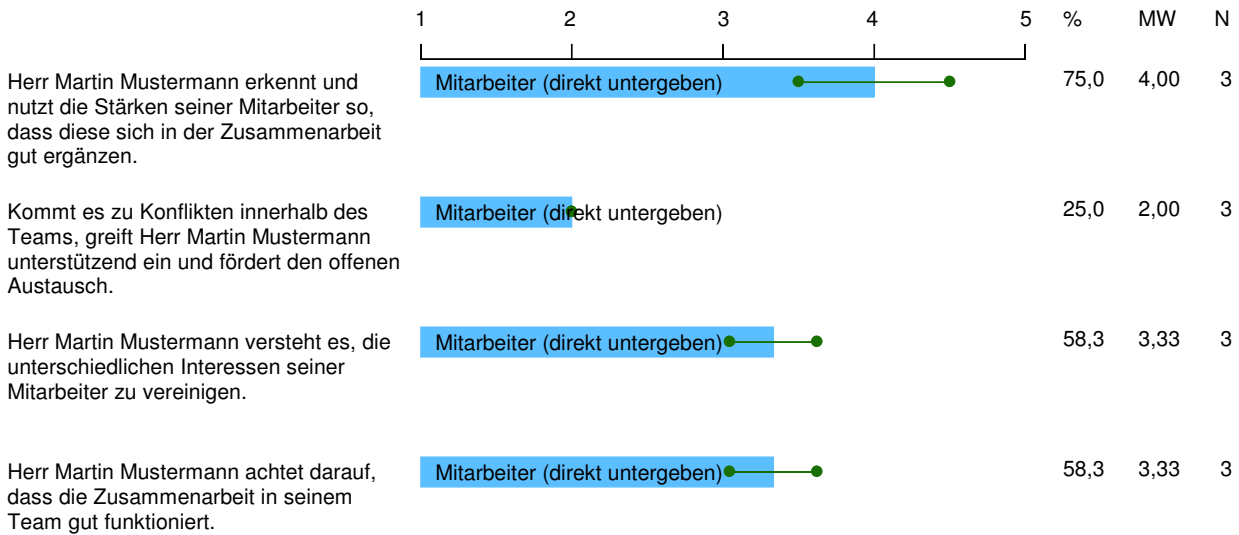
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.4.a Förderung der Zusammenarbeit - Teamführung



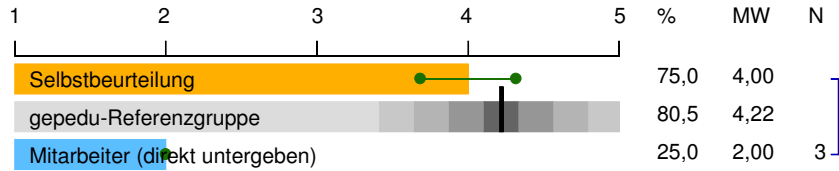
Förderung der Zusammenarbeit - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.4.b Mitarbeiterunterstützung - Teamführung



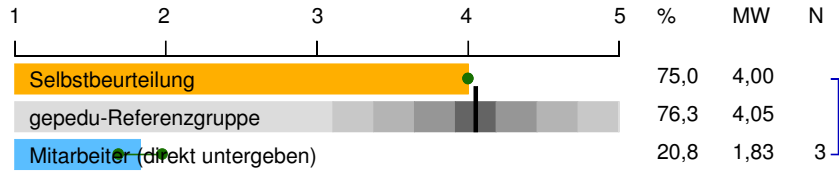
Mitarbeiterunterstützung - Detailergebnisse Einzelfragen:

Frage	Beurteilung	%	MW	N
Wenn ein Mitarbeiter überlastet ist, verteilt Herr Martin Mustermann die Aufgaben im Team neu.	Mitarbeiter (direkt untergeben)	25,0	2,00	3
Wenn ein Fehler auftritt, berät Herr Martin Mustermann seine Mitarbeiter, wie diese das Problem gemeinsam beheben können.	Mitarbeiter (direkt untergeben)	41,7	2,67	3
Herr Martin Mustermann unterstützt seine Mitarbeiter, wenn diese Fehler machen.	Mitarbeiter (direkt untergeben)	16,7	1,67	3
Herr Martin Mustermann ist für seine Mitarbeiter da, wenn diese Hilfe brauchen.	Mitarbeiter (direkt untergeben)	16,7	1,67	3

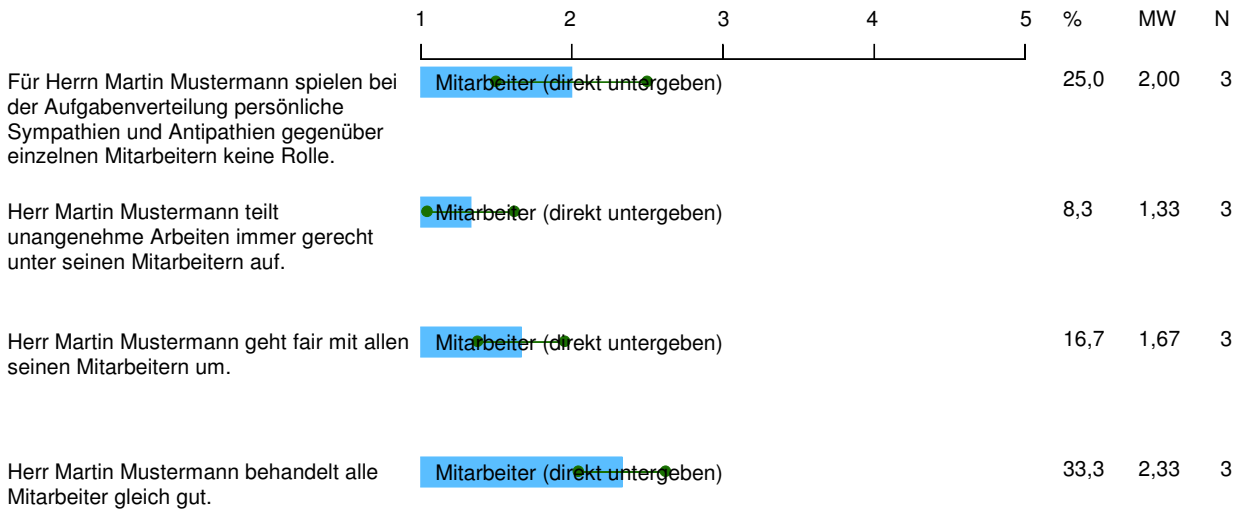
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung
 Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
● Antwortstreuung

6.3.4.c Gleichbehandlung - Teamführung



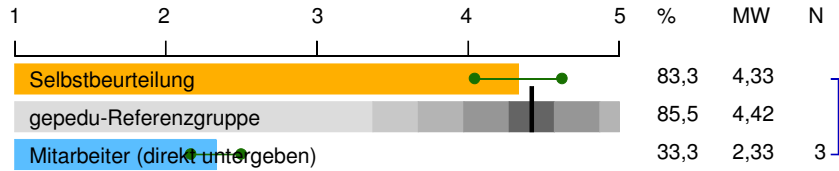
Gleichbehandlung - Detailergebnisse Einzelfragen:



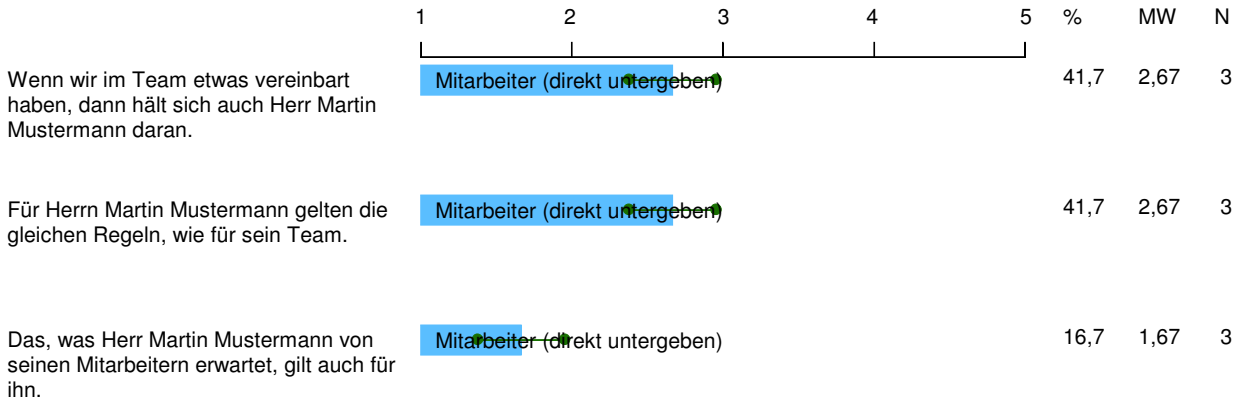
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.5.d Einhaltung der goldenen Regel - Teamführung



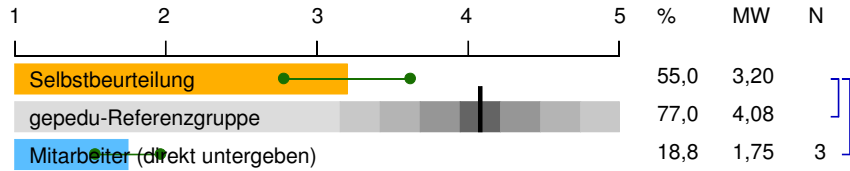
Einhaltung der goldenen Regel - Detailergebnisse Einzelfragen:



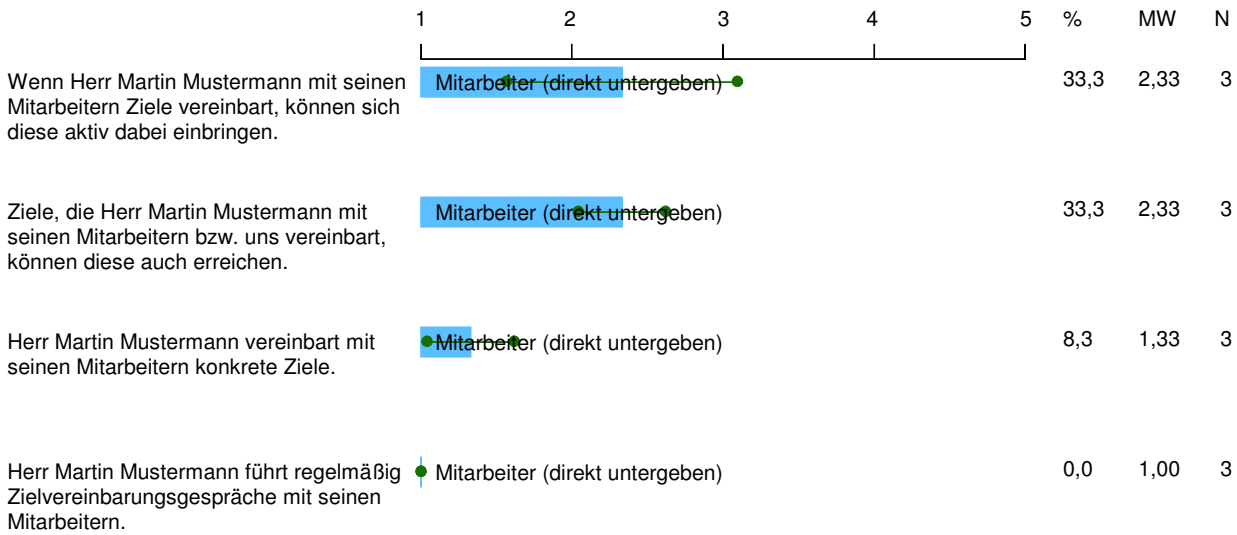
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.5.a Ziele vereinbaren - Unternehmerisch Handeln



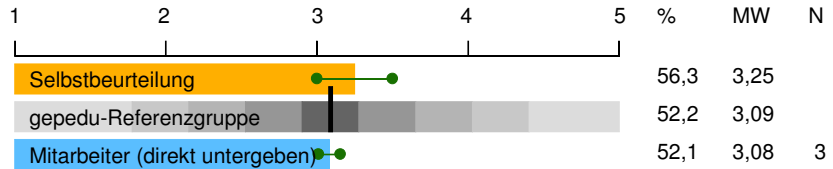
Ziele vereinbaren - Detailergebnisse Einzelfragen:



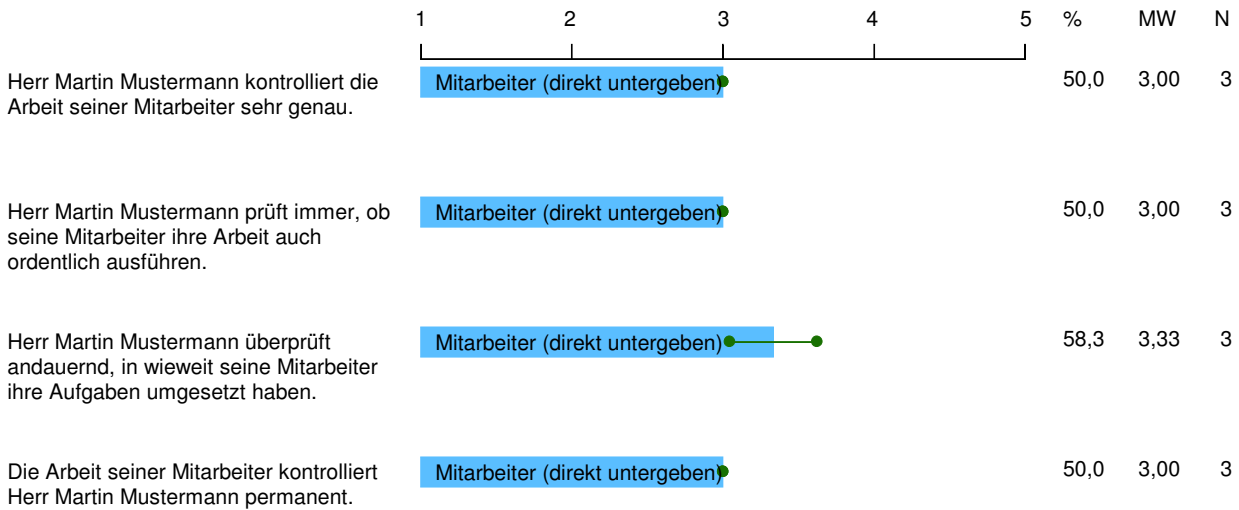
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.5.b Mitarbeiterkontrolle - Unternehmerisch Handeln



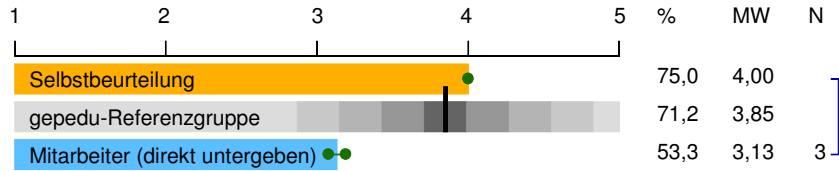
Mitarbeiterkontrolle - Detailergebnisse Einzelfragen:



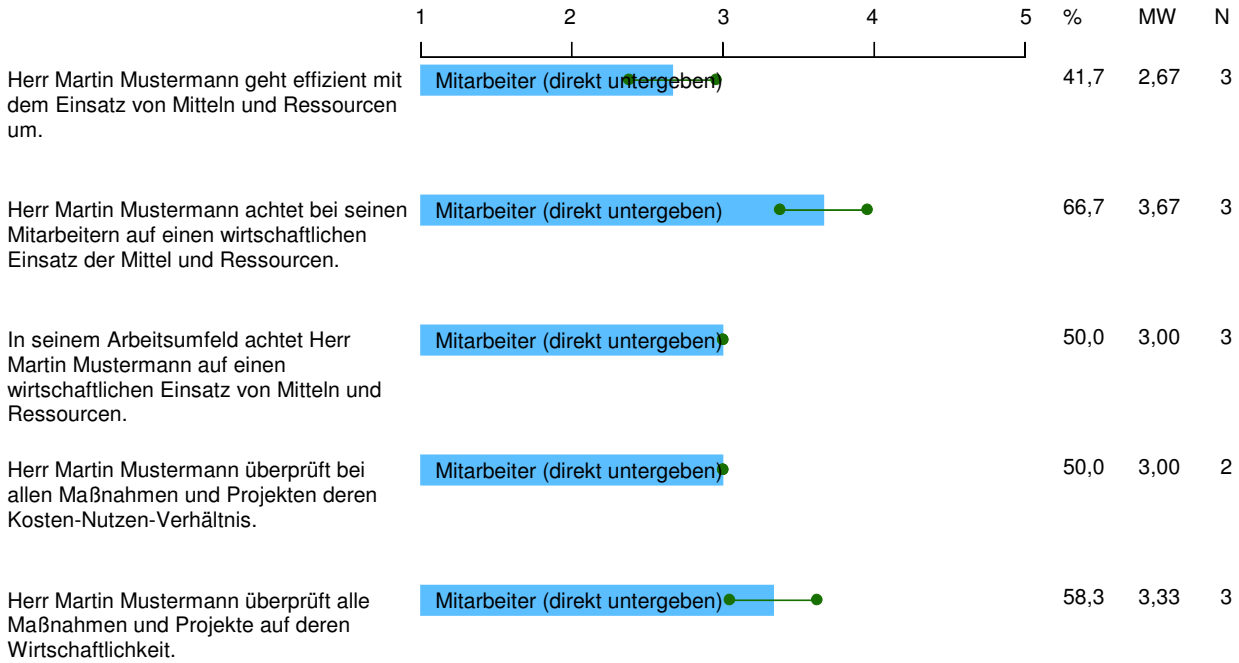
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.5.c Wirtschaftlich Handeln - Unternehmerisch Handeln



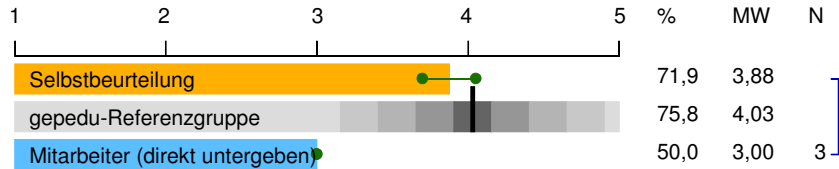
Wirtschaftlich Handeln - Detailergebnisse Einzelfragen:



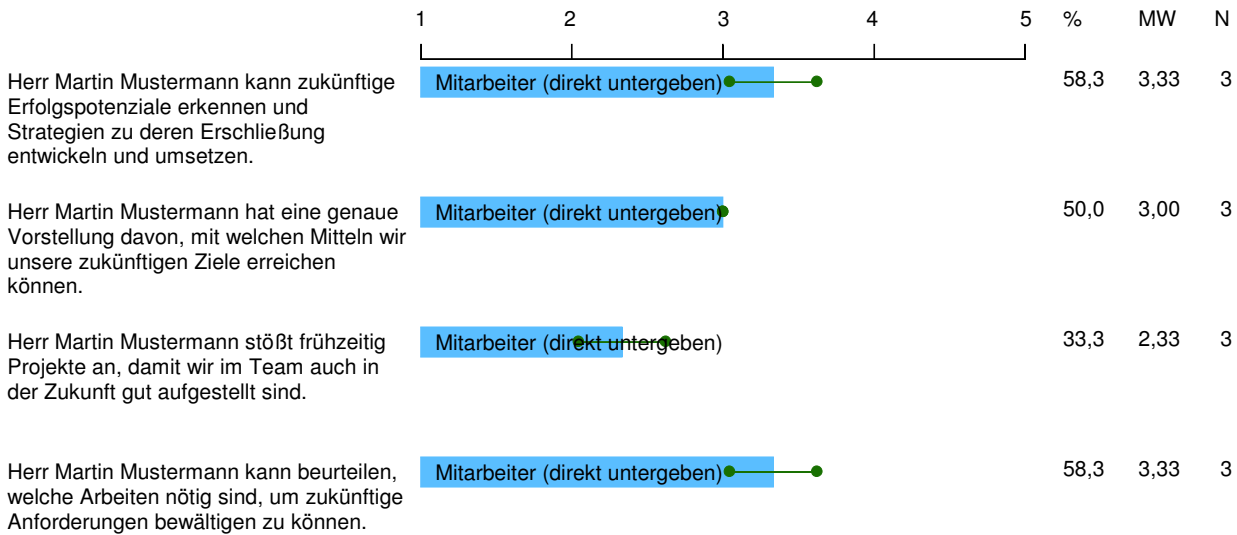
6.3 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.3.5.d Strategisches Handeln - Unternehmerisch Handeln



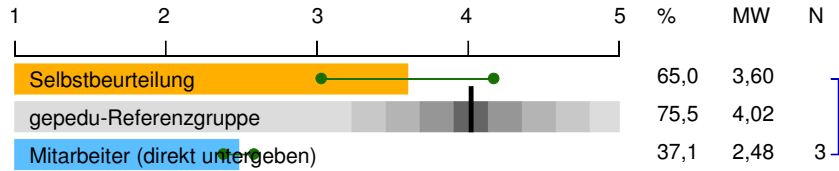
Strategisches Handeln - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Führung

■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.4.6.e Ergebnisorientierung - Unternehmerisch Handeln



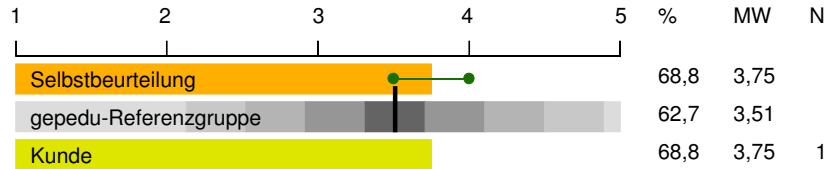
Ergebnisorientierung - Detailergebnisse Einzelfragen:

Statement	1	2	3	4	5	%	MW	N
Für Herrn Martin Mustermann sind langfristige Erfolge wichtiger als kurzfristige Effekte.						50,0	3,00	3
Herr Martin Mustermann misst sich und andere an den erreichten Ergebnissen und nicht daran, wie diese erreicht wurden.						33,3	2,33	3
Herr Martin Mustermann beurteilt seine Mitarbeiter und Kollegen nach ihren Ergebnissen und Leistungen und nicht nach ihrer Anwesenheit.						0,0	1,00	3
Anhand von Zielvorgaben kann Herr Martin Mustermann die richtigen Maßnahmen ableiten.						62,5	3,50	2
Zugunsten langfristiger Ziele kann Herr Martin Mustermann auf kurzfristige Erfolge verzichten.						50,0	3,00	3

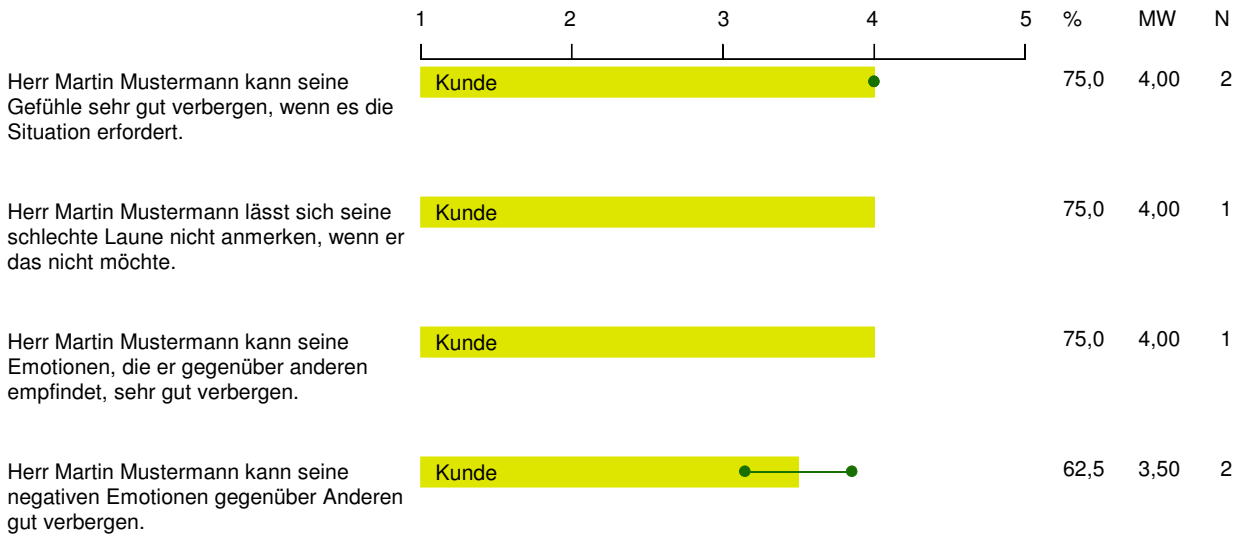
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.1.a Emotionale Kontrolle - Grundlegende Verkäufermerkmale



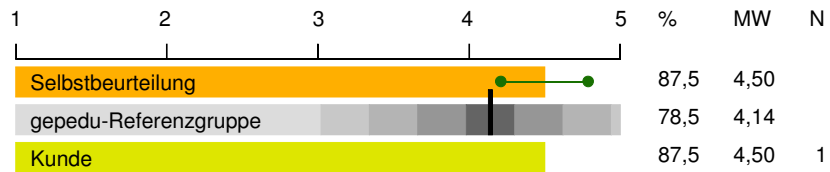
Emotionale Kontrolle - Detailergebnisse Einzelfragen:



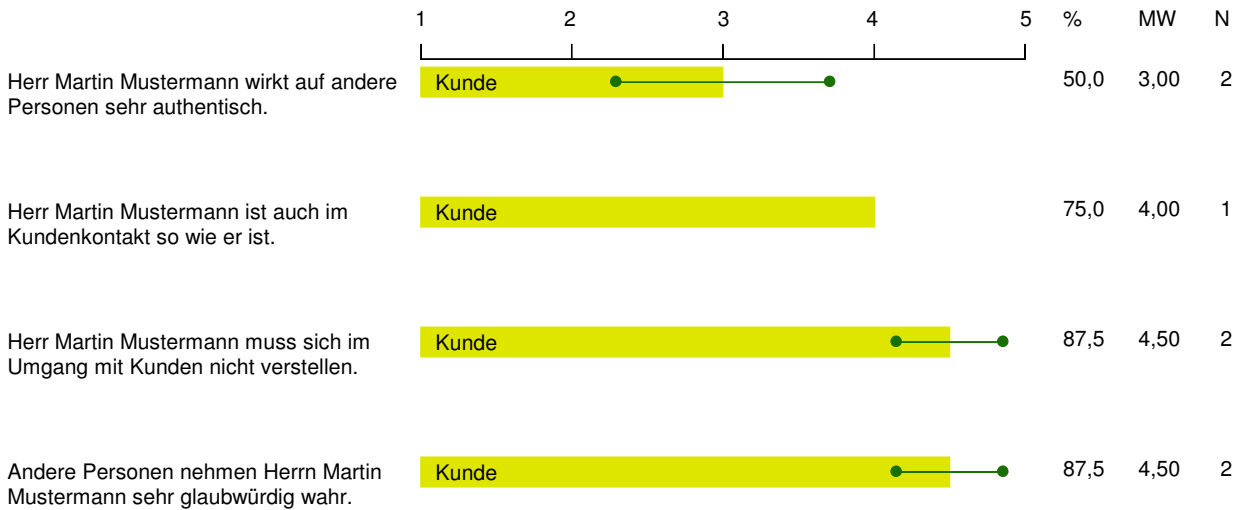
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.2.b Glaubwürdigkeit - Grundlegende Verkäufermerkmale



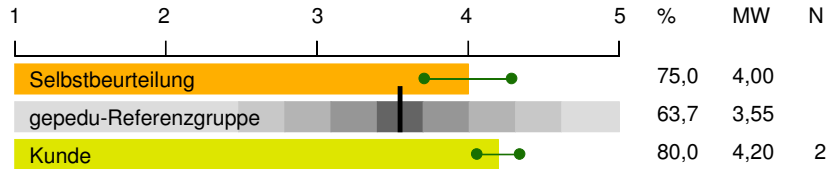
Glaubwürdigkeit - Detailergebnisse Einzelfragen:



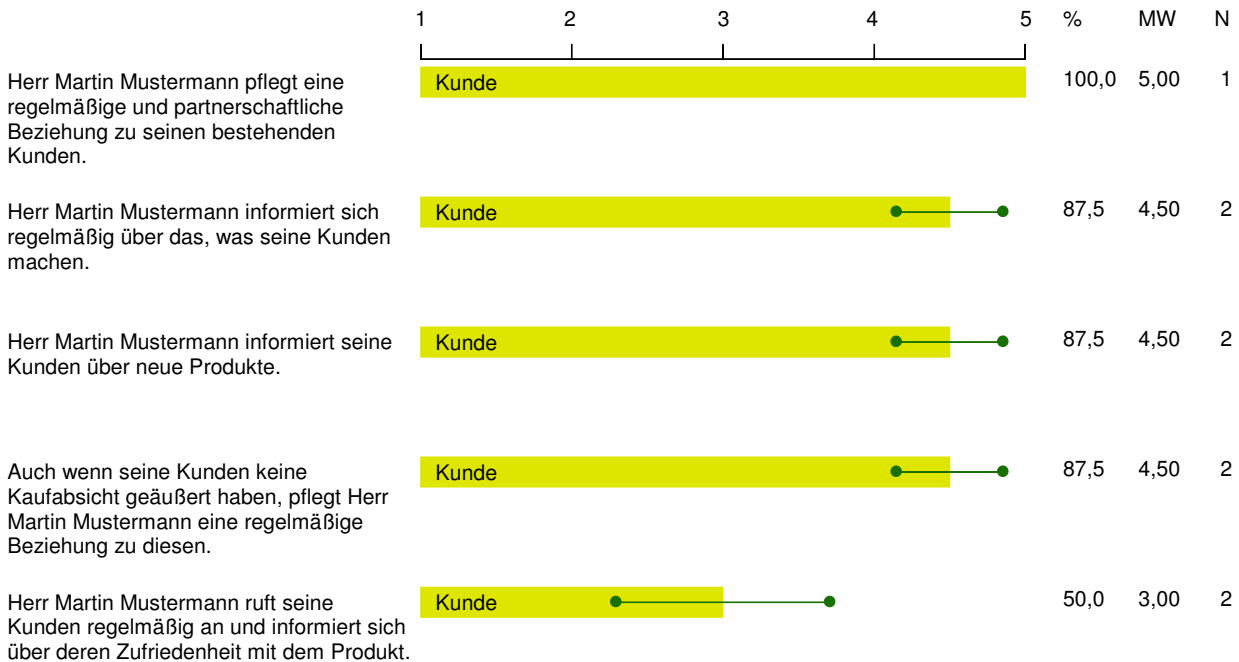
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.2.a Kundenbindung und Bestandskundenpflege - Kundenpflege



Kundenbindung und Bestandskundenpflege - Detailergebnisse Einzelfragen:



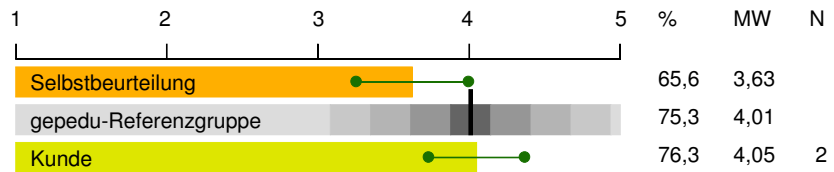
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung
 Mittelwert

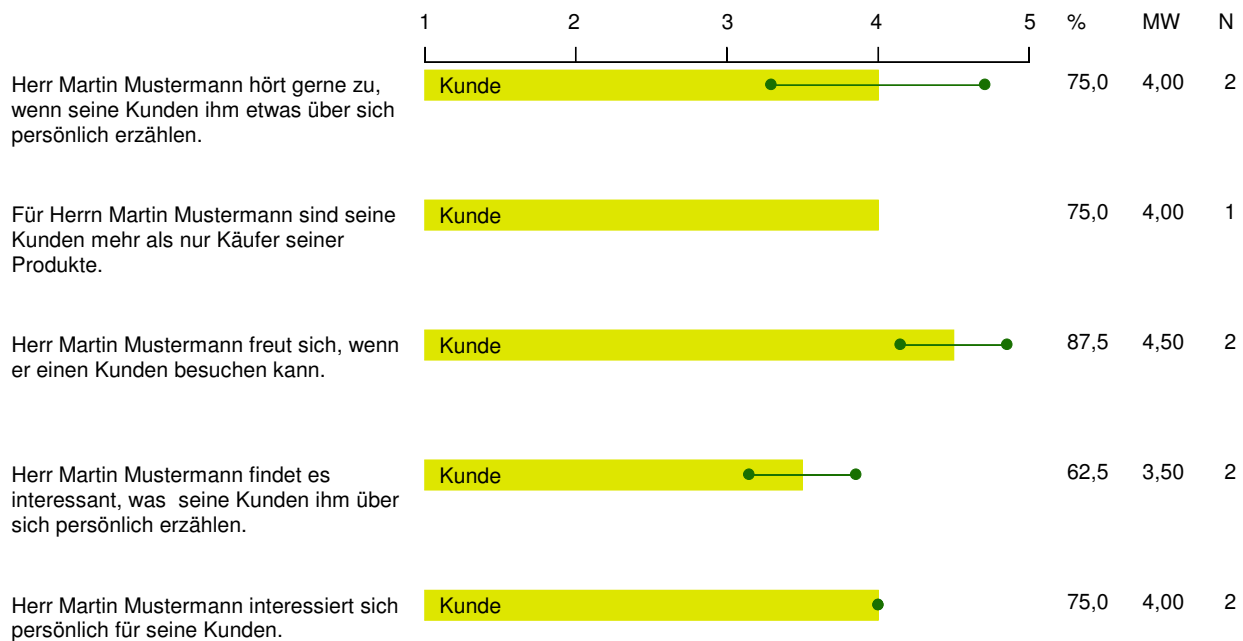
Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde

■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.2.b Interesse am Kunden - Kundenpflege



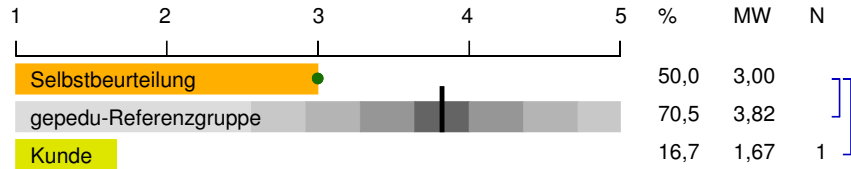
Interesse am Kunden - Detailergebnisse Einzelfragen:



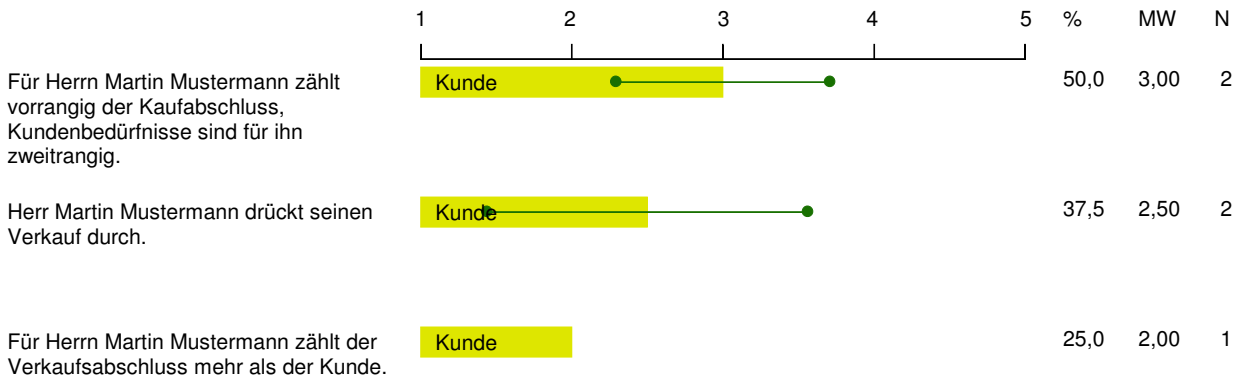
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.3.c Rücksicht auf Kundenbedürfnisse - Kundenpflege



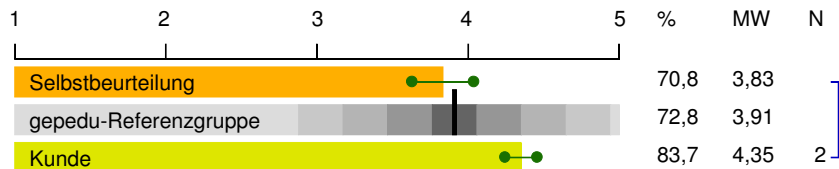
Rücksicht auf Kundenbedürfnisse - Detailergebnisse Einzelfragen:



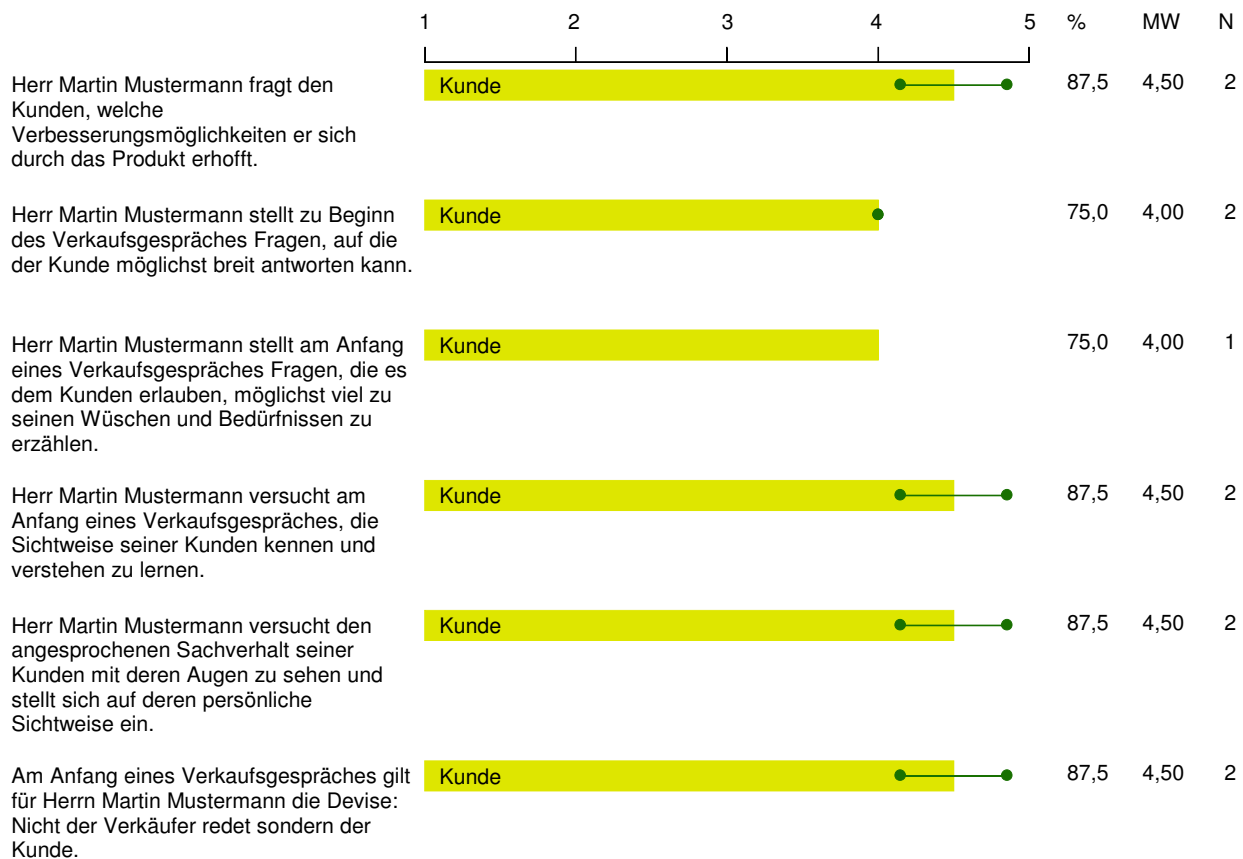
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.3.a Bedarfsermittlung - Methodenkompetenzen im Verkaufsgespräch



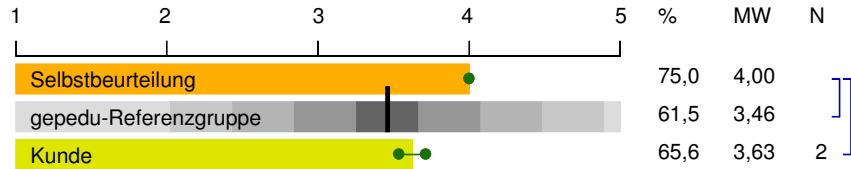
Bedarfsermittlung - Detailergebnisse Einzelfragen:



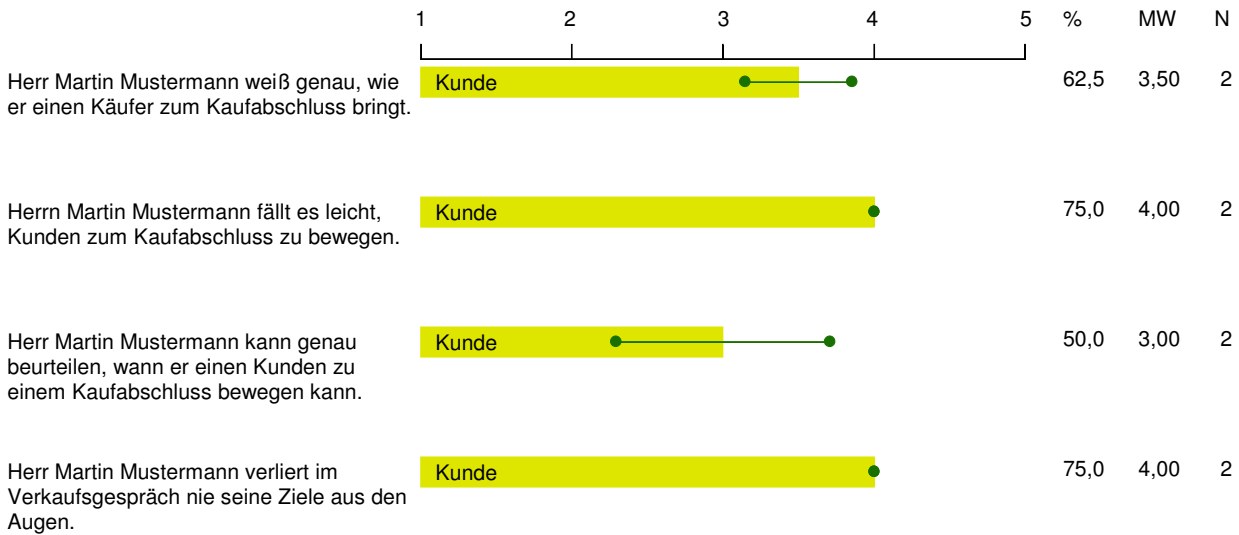
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.4.b Kaufabschluss - Methodenkompetenzen im Verkaufsgespräch



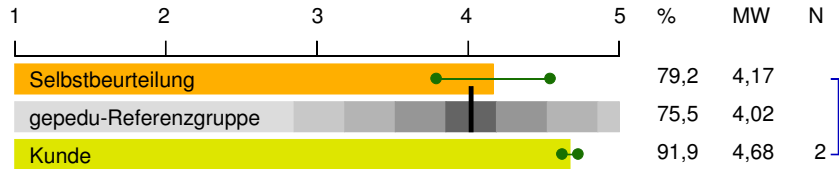
Kaufabschluss - Detailergebnisse Einzelfragen:



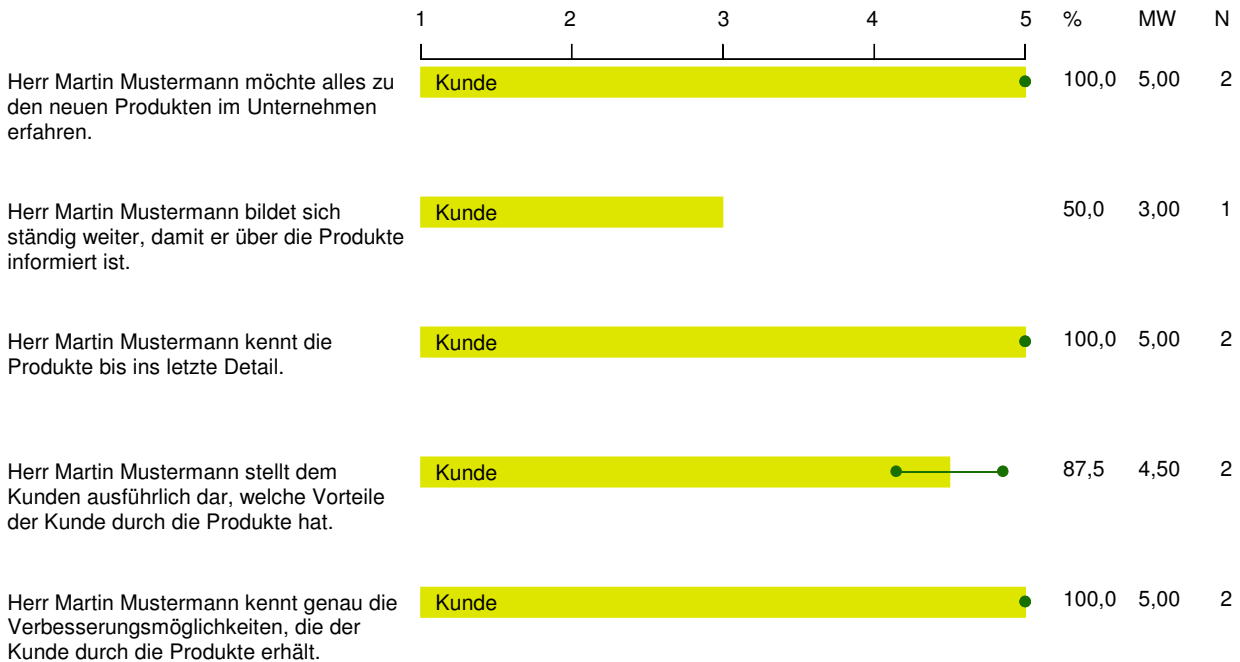
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.4.a Produktkenntnisse - Produktkenntnisse und Produktberatung



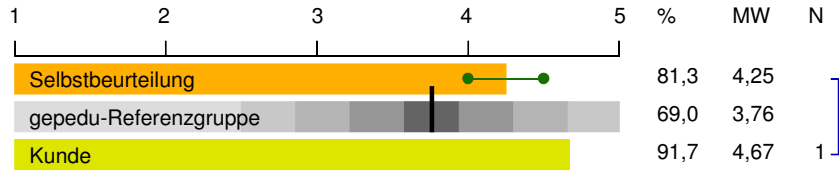
Produktkenntnisse - Detailergebnisse Einzelfragen:



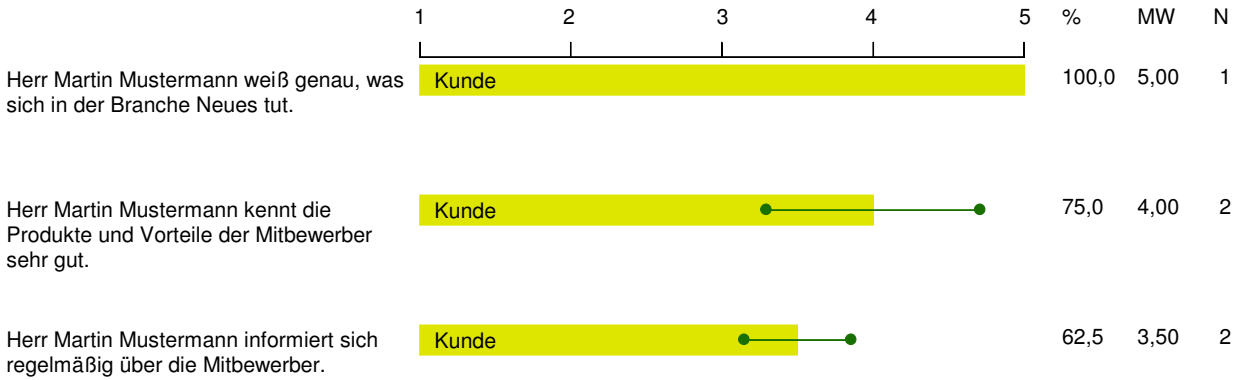
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung ■ gepedu-Referenzgruppe ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail: ● Mitarbeiter (direkt untergeben) ● Kollegen ● Vorgesetzter (direkter) ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID) ● Antwortstreuung

6.4.4.b Branchenkenntnis und Wettbewerbsanalyse - Produktkenntnisse und Produktberatung



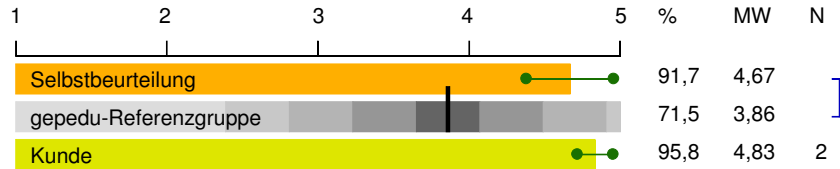
Branchenkenntnis und Wettbewerbsanalyse - Detaillergebnisse Einzelfragen:



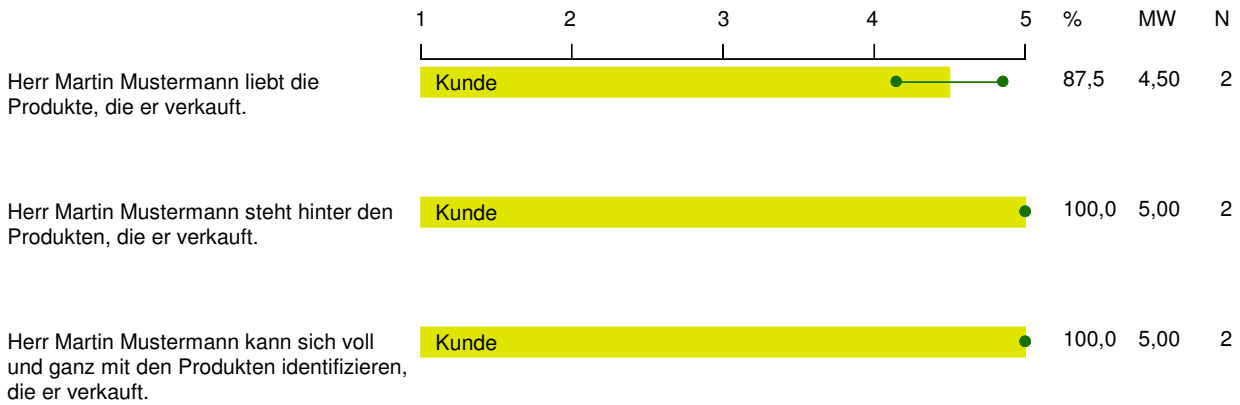
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.5.c Identifikation mit dem Produkt - Produktkenntnisse und Produktberatung



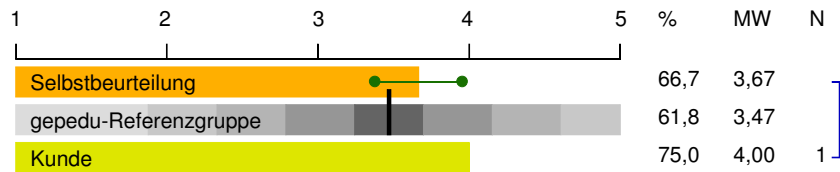
Identifikation mit dem Produkt - Detailergebnisse Einzelfragen:



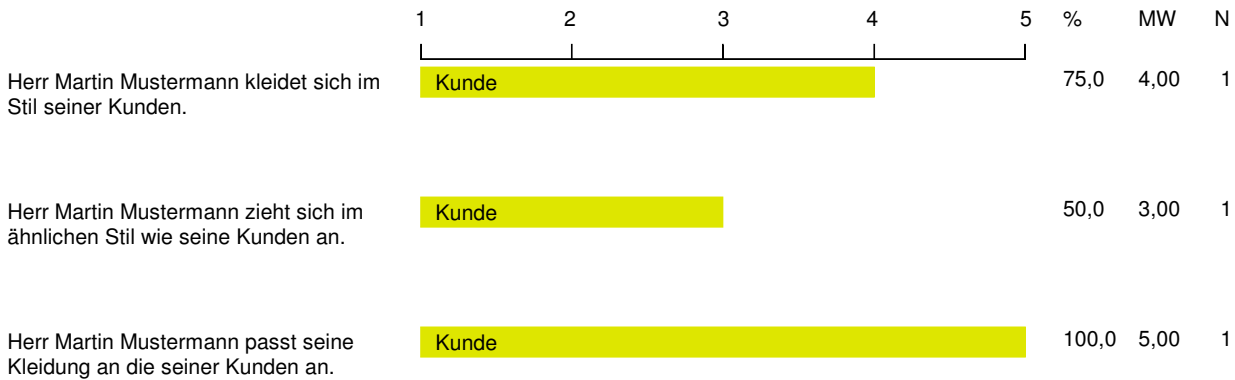
6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.6.a Garderobe - der erste Eindruck - Sonstige Eigenschaften



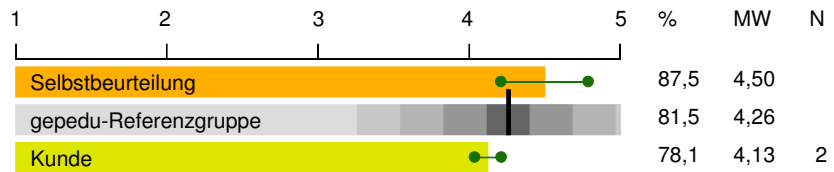
Garderobe - der erste Eindruck - Detailergebnisse Einzelfragen:



6.4 Ergebnisübersicht Einzelfragen - Verkauf

■ Selbstbeurteilung
 ■ gepedu-Referenzgruppe
 ● Fremdbeurteilung Mittelwert
 Fremdbeurteilung Detail:
 ● Mitarbeiter (direkt untergeben)
 ● Kollegen
 ● Vorgesetzter (direkter)
 ● Kunde
■ Interpretierbare Differenzen (ID)
 ● Antwortstreuung

6.4.6.a Freundlichkeit - Sozialkompetenz im Verkauf



Freundlichkeit - Detailergebnisse Einzelfragen:

