



360°-Feedback Fragebogen zum Führungsverhalten

Wesentliche Vorteile durch das 360 Grad Feedback

Unternehmen und Mitarbeiter profitieren gleichermaßen vom 360 Grad Feedback:

Unternehmen ...

- erhalten einen vollständigen Überblick über die Führungssituation in Ihrem Unternehmen
- schaffen sich durch Profilvergleiche die Basis für gruppenspezifische Entwicklungspläne und -maßnahmen
- ermitteln das persönliche Führungspotential bei Führungskräften und High Potentials
- erhalten ein realistisches und differenziertes Feedback, da unterschiedliche Gruppen am Verfahren beteiligt sind
- erhalten eine Planungsgrundlage für ihre Personalentwicklung und deren kontinuierliche Evaluation
- unterstützen durch das 360 Grad Feedback Veränderungsprozesse, indem sie die benötigten Kompetenzen mit den vorhandenen abgleichen und Entwicklungsmaßnahmen planen können

Führungskräfte und High Potentials ...

- wissen oft nicht, was andere wirklich von Ihnen denken und erhalten ein realistisches Feedback
- lernen so die Stärken und Schwächen ihrer Selbsteinschätzung kennen
- können gezielt am Ausbau ihrer Kompetenzen arbeiten, denn erst ein offenes Feedback ermöglicht effizientes Lernen

Wie gut übt die Person ihre Kompetenz aus? Verwenden Sie bitte folgende Skala:

- (9-10) Eine außergewöhnliche Fähigkeit. Die Person übertrifft beständig die Erwartungen an Verhalten und Fähigkeiten auf diesem Gebiet.
- (7-8) Eine Stärke. Die Person erfüllt die meisten Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten auf diesem Gebiet, einige übertrifft sie sogar.
- (5-6) Angemessenes Niveau. Die Person erfüllt einen Großteil der Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten auf diesem Gebiet. Allgemein besteht eine positive Einstellung gegenüber Verpflichtungen.
- (3-4) Keine Stärke. Die Person erfüllt einige der Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten auf diesem Gebiet, bleibt jedoch manchmal dahinter zurück.
- (1-2) Geringe Befähigung. Die Person bleibt ständig hinter den Erwartungen an ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten auf diesem Gebiet zurück.
- (N) „Nicht anwendbar“ oder „wurde nicht festgestellt“

- Zeigt Verantwortungsbewusstsein für sein/ihr Handeln und das Tun seiner/ihrer Mitarbeiter N 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Beweist Mut/Selbstvertrauen und tritt für Überzeugungen, Ideen, Mitarbeiter ein N 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
- Verhält sich fair und einfühlsam, zeigt aber trotzdem die Bereitschaft, schwierige Entscheidungen zu fällen N 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Delegieren und Entwicklung

- Delegiert anspruchsvolle Aufgaben an Mitarbeiter ihren Fähigkeiten entsprechend N 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Risikobereitschaft

- Unterstützt andere, die Risiken eingehen, selbst wenn diese scheitern N 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Teambildung/Empowerment

- Wählt talentierte Leute aus, betreut und unterstützt Teammitglieder bei der vollen Entfaltung ihres Potenzials N 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10