

360-Grad-Feedback Fragebogen

Der folgende 360-Grad-Feedback Fragebogen umfasst 70 Fragen (10 Fragen in 7 Kategorien) und ermöglicht so ein ebenso umfassendes wie aussagekräftiges Gesamtbild zu den wichtigsten Stärken und Kompetenzen einer (angehenden) Führungskraft.

Wir empfehlen Fragen auf einer 5-stufigen Skala – von ++ (trifft voll zu) bis - - (trifft nicht zu) zu gewichten. Bitten Sie die Teilnehmer, die Fragen möglichst objektiv und sachlich zu beantworten bzw. die Eigenschaften nur einzuschätzen, wenn sie das gut können. Ansonsten wählen sie die "0" in der Mitte.

1. Sozialkompetenz

Fragen	++	+	0	-	--
Wie gut versteht und geht die Person auf die Bedürfnisse und Gefühle anderer ein?					
Inwieweit fördert die Person ein respektvolles und kooperatives Arbeitsumfeld?					
Wie gut kann die Person konstruktive Kritik annehmen?					
Inwieweit ist die Person in der Lage, Konflikte zu erkennen und zu lösen?					
Wie erfolgreich baut die Person positive Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten auf?					
Wie gut kann die Person mit Stress und schwierigen Situationen im Team umgehen?					
Wie gut und kooperativ kann die Person im Team arbeiten?					
Wie effektiv trägt die Person zu einem positiven Arbeitsklima bei?					
Wie unterstützt die Person ihre Kollegen in deren beruflichen und persönlichen Anliegen?					
Wie offen ist die Person für Feedback und nutzt es zur Weiterentwicklung?					

2. Führungskompetenz

Fragen	++	+	0	-	--
Wie klar kommuniziert die Person ihre Vision und Ziele an das Team?					
Wie gut delegiert die Person Aufgaben an andere und stellt sicher, dass sie richtig ausgeführt werden?					
Inwieweit fördert die Person das Wachstum und die Entwicklung ihrer Teammitglieder?					

Wie gut motiviert die Person andere, ihre besten Leistungen zu erbringen?					
Wie erfolgreich führt die Person das Team durch Herausforderungen oder Veränderungen?					
Wie konsequent und gerecht ist die Person in der Entscheidungsfindung und der Durchsetzung von Regeln?					
Wie gut kann die Person schwierige Entscheidungen treffen und Verantwortung übernehmen?					
Inwieweit fördert die Person ein Umfeld des Vertrauens und der Transparenz?					
Wie gut geht die Person mit unterschiedlichen Meinungen und Arbeitsstilen der Teammitglieder um?					
Inwieweit kann die Person andere zur Eigenverantwortung und Selbstständigkeit anregen?					

3. Problemlösungskompetenz

Fragen	++	+	0	-	--
Wie schnell erkennt die Person die Ursachen von Problemen und Herausforderungen?					
Wie kreativ ist die Person bei der Entwicklung von Lösungen für komplexe Probleme?					
Wie strukturiert und methodisch geht die Person bei der Lösung von Problemen vor?					
Wie gut kann die Person unter Druck praktische und effektive Lösungen finden?					
Inwieweit ist die Person in der Lage, mehrere Lösungsansätze abzuwägen und die beste Option auszuwählen?					
Wie gut berücksichtigt die Person langfristige Auswirkungen bei der Problemlösung?					
Inwieweit zieht die Person relevante Informationen und Ressourcen heran, um Probleme zu lösen?					
Wie offen ist die Person für neue Ideen und Perspektiven bei der Problemlösung?					
Wie effektiv wird die Person bei der Implementierung von Lösungen?					
Wie gut kann die Person die Lösungsergebnisse evaluieren und gegebenenfalls Anpassungen vornehmen?					

4. Motivation & Engagement

Fragen	++	+	0	-	--
Wie stark zeigt die Person Engagement für ihre Aufgaben und Projekte?					
Inwieweit zeigt die Person Eigeninitiative, um ihre Aufgaben zu verbessern oder zu erweitern?					
Wie konsequent und ausdauernd verfolgt die Person ihre beruflichen Ziele?					
Wie gut kann die Person ihre eigene Motivation in herausfordernden Zeiten aufrechterhalten?					
Wie sehr setzt sich die Person für den Erfolg des Teams und der Organisation ein?					
Inwieweit zeigt die Person Begeisterung und Leidenschaft für ihre Arbeit?					
Wie gut motiviert die Person andere, durch ihr Engagement?					
Wie verantwortungsbewusst geht die Person mit ihren Aufgaben und Verpflichtungen um?					
Wie häufig zeigt die Person Interesse an der Verbesserung von Arbeitsprozessen?					
Inwieweit zeigt die Person eine proaktive Haltung gegenüber Veränderungen und Neuerungen?					

5. Zielorientierung & Effizienz

Fragen	++	+	0	-	--
Wie gut definiert die Person klare, messbare und realistische Ziele?					
Inwieweit verfolgt die Person konsequent ihre gesetzten Ziele und arbeitet zielstrebig daran?					
Wie gut kann die Person Aufgaben priorisieren und effizient umsetzen?					
Wie effektiv nutzt die Person ihre Zeit, um ihre Ziele zu erreichen?					
Wie gut passt die Person ihre Arbeitsweise an, um bei unvorhergesehenen Änderungen weiterhin effizient zu bleiben?					
Inwieweit stellt die Person sicher, dass ihre Ziele mit den Zielen des Unternehmens übereinstimmen?					
Wie konsequent verfolgt die Person ihre Fortschritte bei der Zielerreichung und nimmt Anpassungen vor?					
Wie gut analysiert die Person Probleme und deren effiziente Lösung?					
Inwieweit sorgt die Person dafür, dass die Teamziele effektiv erreicht werden?					
Wie gut geht die Person mit Herausforderungen um, ohne ihre Zielorientierung zu verlieren?					

6. Kommunikation

Fragen	++	+	0	-	--
Wie klar und verständlich sind die Informationen, die die Person an andere weitergibt?					
Wie gut hört die Person aktiv zu und bezieht andere in Gespräche ein?					
Inwieweit fördert die Person einen offenen Dialog und sorgt für eine transparente Kommunikation?					
Wie effektiv kann die Person schwierige oder unangenehme Themen ansprechen?					
Wie gut passt die Person ihre Kommunikationsweise an unterschiedliche Zielgruppen an?					
Nehmen Sie die Person als zugänglich und hilfsbereit wahr?					
Wie häufig gibt die Person konstruktives Feedback, das zur Weiterentwicklung beiträgt?					
Wie gut ist die Person darin, Konflikte zu lösen?					
Erhalten Sie zeitnah relevante und wichtige Informationen?					
Wie effektiv kommuniziert die Person – schriftlich und mündlich?					

7. Übereinstimmung mit Unternehmenswerten

Fragen	++	+	0	-	--
Inwieweit lebt die Person die Unternehmenswerte im Alltag vor?					
Wie stark identifiziert sich die Person mit der Mission des Unternehmens?					
Wie konsequent handelt die Person im Einklang mit den ethischen Standards und Prinzipien des Unternehmens?					
Wie gut fördert die Person die Unternehmenskultur und trägt zu deren Weiterentwicklung bei?					
Wie gut geht die Person mit Diversity und Inklusion um und fördert eine respektvolle Arbeitsumgebung?					
Inwieweit zeigt die Person Verantwortung für das Unternehmen und seine langfristigen Ziele?					
Wie gut kommuniziert die Person die Werte des Unternehmens gegenüber externen Partnern oder Kunden?					
Wie sehr unterstützt die Person die nachhaltige Entwicklung und die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens?					
Wie stark setzt sich die Person für Teamarbeit ein?					
Sehen Sie die Person als Vorbild?					

Der Feedback-Fragebogen deckt die wichtigsten Kompetenzen und Verhaltensweisen ab, die im 360-Grad-Feedback bewertet werden und bietet eine solide Grundlage für die Planung der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung.

Freitextfelder ergänzen

Überdies können Sie den Fragebogen durch Freitextfelder ergänzen und so weitere Informationen und Rückmeldungen gewinnen.

In dem Fall können Sie die Teilnehmer bitten, die Kommentare und Bewertungen ausführlicher zu beschreiben. Zum Beispiel:

- Bitte schildern Sie Ihre Bewertung an einem konkreten Beispiel:
- Bitte erläutern Sie Ihre Antwort ausführlicher:
- Was möchten Sie noch über den Mitarbeiter sagen?

Ein derart offener Fragebogen erweitert das 360-Grad-Feedback oft noch um Aspekte, an die Sie bisher nicht gedacht haben.

Den ausführlichen Ratgeber zum 360-Grad-Feedback finden Sie hier:

<https://karrierebibel.de/360-grad-feedback/>