360-Grad-Feedback
Fragebogen zu Führungs- und Umsetzungskompetenzen

(validiert mit einer Stichprobe von rund 28.000 Fach- und Führungskräften)

Die 11 Dimensionen sind mit jeweils 7 Items operationalisiert

1. **Vorbild (Identification)**
   Inwiefern erscheinen die persönlichen Ziele, Werte und Überzeugungen der Führungskraft authentisch? Wie gut nimmt diese Person ihre Vorbildfunktion wahr? Wie gut gelingt es ihr, eine Vertrauensbasis zu schaffen?

2. **Ziele und Perspektiven (Inspiration)**
   Wie stark sind Leistungs- und Lernbereitschaft der Mitarbeiter ausgeprägt? Klare Ziele und Maßstäbe führen zu Erfolgserlebnissen, erfüllen die Mitarbeiter mit Stolz und inspirieren sie zu größeren Leistungen.

3. **Lernfähigkeit und Unterstützung (Stimulation)**
   Verfügen die Mitarbeiter über die notwendigen Fähigkeiten, Kenntnisse und Ressourcen, um ihre Aufgaben selbständig und kundenorientiert zu erledigen?

4. **Kommunikation und Fairness (Consideration)**
   Basiert der Umgang miteinander auf fairen Spielregeln? Folgen die zwischenmenschlichen Beziehungen konstruktiven Werten wie Vertrauen, Offenheit und Transparenz?

5. **Ergebnisorientierung (Enabling)**
   Ist den Mitarbeitern klar, was von ihnen erwartet wird und welche Konsequenzen es hat, wenn sie den Anforderung nicht gerecht werden? Inwiefern besteht ein Klima der persönlichen Verantwortung (statt Rechtfertigungskultur)?

6. **Unternehmerische Haltung (Innovation)**
   Ist das Denken und Handeln an Chancen, Risiken und deren wirtschaftlichen Konsequenzen ausgerichtet? Werden Veränderungs-und Verbesserungsinitiativen gefördert und umgesetzt?

7. **Aufmerksamkeitssteuerung und Fokussierung**
   Konzentriert sich diese Person nachhaltig aufs Wesentliche, wenn es notwendig ist? Wie gut setzt sie klare Prioritäten?

8. **Emotions- und Stimmungsmanagement**
   Ist die Person in der Lage, sich selbst und andere in eine positive Gefühlslage zu versetzen, und kann sie eigenes und fremdes Verhalten treffend antizipieren?

9. **Selbstvertrauen und Durchsetzungsstärke**
   Ist die Person aufgrund ihrer Erfahrungen von den eigenen Fähigkeiten und Erfolgen überzeugt, und kann sie Ziele konstruktiv und umsichtig durchsetzen?

10. **Vorausschauende Planung und Problemlösung**
    Ist das Handeln grundsätzlich pro-aktiv (also nicht reaktiv) und zukunftsorientiert? Ist die Person auf Risiken und Unvorhergesehenes gut vorbereitet?

11. **Zielbezogene Selbstdisziplin**
    Verfügt die Person über ein ausgeprägtes Durchhaltevermögen bis Ergebnisse vorliegen? Erkennt sie den tieferen Sinn in ihrer Arbeit?

© Institute for Management-Innovation ▪ Prof. Dr. Waldemar Pelz ▪ www.management-innovation.com