



## 360° Feedback

### Kurzer Überblick

Das 360° Feedback ist eine der wirksamsten Methoden zur möglichst objektiven Einschätzung und sich daraus ergebenden Verbesserung und Optimierung von Management- und Führungskompetenzen.

Die Methode ermöglicht die Beurteilung der Kompetenzen aus unterschiedlichen Blickwinkeln, u.a. durch Mitarbeiter\*innen, Vorgesetzte, Kolleg\*innen oder Kund\*innen (Fremdbild) und der entsprechenden Darstellung in einem Stärken-Schwächen-Profil. Hinzu kommt die Selbsteinschätzung (Selbstbild). Die Ergebnisse sind die Grundlage für Ihre weiteren Entwicklungsmaßnahmen.

Im Projekt HELIKON wird die Methode zur Beurteilung einer Führungskraft eingesetzt. Verwendet werden soll ein autorisierter Fragebogen zur Beschreibung des Vorgesetztenverhaltens und ein Leitfaden zur Einschätzung der Führungskraft durch den Vorgesetzten.

### Ablauf

Die Vorgehensweise soll mit der unmittelbaren Vorgesetzten der Führungskraft abgesprochen werden. Alle Punkte sind mit entsprechenden Bemerkungen oder Beispielen versehen. Punkt 1 und 2 erfordern die Wünsche der einzuschätzenden Führungskraft, ggf. auch die der Vorgesetzten. Ebenso Punkt 6. Punkt 4 muss innerhalb der Einrichtung geklärt werden. Alle anderen Punkte werden in Absprache mit der mit der Führungskraft vom Coach übernommen.

1. Auswahl und Vorbereitung der Zielgruppe (wer soll beteiligt werden?)  
Günstig ist hier die Gruppe überschaubar zu halten und dennoch einen guten Durchschnitt aller möglichen Beteiligten zu erreichen. Die Zielgruppe (Beteiligten) müssen informiert werden.

Name	Funktion	Methode
z.B. Muster	Mitarbeiter*innen	Fragebogen

2. Festlegung der Kompetenzen, die beurteilt werden sollen  
Benennen Sie abhängig von der Stellenbeschreibung, aktuelle und zukünftige Aufgaben, für Sie prioritäre Kompetenzen stichpunktartig – der Coach ergänzt.  
z.B. Kommunikation mit Mitarbeiter\*innen, Vorbildfunktion, Empathie, Information
3. Auswahl und Entwicklung der Befragungsinstrumente  
z. B. Fragebogen für Mitarbeiter\*innen, Interviewleitfaden für Vorgesetzte (siehe Pkt. 1)
4. Ggf. Einbeziehung des Betriebsrates zur Klärung der Datenschutzerfordernisse
5. Analyse und Auswertung der Ergebnisse
6. Kommunikation der Ergebnisse, Festlegung der Berichtsform und entsprechende Verteilung

Das Projekt wird gefördert durch:



Wer soll welche Ergebnisse in aufbereiteter Form erhalten, wer soll wann informiert werden?

7. Ableitung von Personalentwicklungsmaßnahmen (z.B. Weiterbildung, Training, Coaching, Mentoring etc.)
8. Planung und Durchführung von Maßnahmen einschl. Erfolgskontrolle

Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

Das Projekt wird gefördert durch:

