

# Führung im Fokus

Führungskräfte evaluieren und weiterentwickeln mit dem 360 Grad Feedback

## Was ist ein 360 Grad Feedback?

Das 360 Grad Feedback ist eine Methode zur Einschätzung der Kompetenzen von Fach- und Führungskräften aus unterschiedlichen Perspektiven und gehört zu den wichtigsten Instrumenten moderner Personalentwicklung.

Dabei werden ausgewählte Verhaltensanker zu unterschiedlichen Kompetenzbereichen aus mehreren Perspektiven (Vorgesetzte, Kollegen, Mitarbeiter und Kunden) beurteilt und mit der Selbsteinschätzung der teilnehmenden Führungskraft abgeglichen.

So ergibt sich ein umfassendes Bild, das in einem persönlichen Rückmeldegespräch besprochen wird. Weiterhin werden die Ergebnisse in einem umfangreichen Ergebnisbericht auch schriftlich festgehalten.

Die Ergebnisse bilden die Grundlage für individuelle Entwicklungsmaßnahmen, wie z. B. Trainings und Coachings oder für die Konzeption einer strategischen Führungskräfteentwicklung.

## Welche Kompetenzen werden beurteilt?

Das Kompetenzprofil für ein Unternehmen wird aus einem umfangreichen Katalog aus Verhaltensankern zusammengestellt oder es wird eine bewährte Standardauswahl zu Grunde gelegt. Zur Verfügung stehen in der Regel vier sogenannte Kompetenzbereiche:

**Fachkompetenz** beschreibt die Fähigkeiten, sich mit unternehmerischen und fachlichen Fragestellungen adäquat auseinanderzusetzen und eigenes Wissen in situationsgerechtes Handeln umzusetzen, wie z. B. Kenntnisse und Handeln im Markt- und Kundenbereich.

**Führungskompetenz** beinhaltet die steuernden und begleitenden Fähigkeiten im Umgang mit Mitarbeitern und Teams, wie z. B. die Mitarbeiterentwicklung oder die Übertragung von Verantwortung.

**Sozialkompetenz** bedeutet, ein angemessenes Verhalten gegenüber anderen Personen zu zeigen und vorzuleben sowie insgesamt Beziehungen im Unternehmenskontext aktiv zu gestalten. Hier sind z. B. die Konfliktfähigkeit- und Teamfähigkeit angesiedelt.

**Persönliche Kompetenz** betrifft den Umgang mit sich selbst und die Wirkung auf andere Personen. Sie umfasst individuelle Eigenschaften, die zu einem aktiven, effizienten und stabilen Verhalten der Führungskraft im Unternehmen führen, wie Überzeugungskraft oder Selbstorganisation.

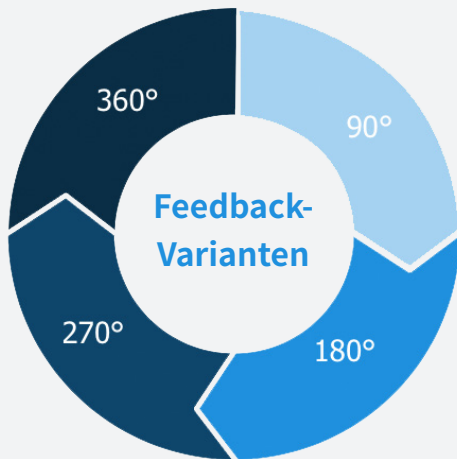
*Neben der sauberen Erhebung der Daten und einer professionellen Vorbereitung im Unternehmen ist vor allem ein professionelles Rückmeldegespräch ein Erfolgsfaktor für ein 360 Grad Feedback. Hier sollte auf erfahrene Experten zurückgegriffen werden.*



# Welche Varianten des 360 Grad Feedbacks gibt es?

Modifiziert man die Bewertungsperspektiven, ergeben sich verschiedene Varianten von Feedback-Systemen für Führungskräfte.

Beim **90 Grad Feedback**, auch Vorgesetzten-Feedback genannt, erfolgt die Bewertung der Kompetenzen ausschließlich durch den oder die Vorgesetzten.



Der **Vorteil** eines 360 Grad Feedbacks ist die Aussagekraft: Die Gesamtbeurteilung wird durch die maximale Anzahl von Bewertungsperspektiven **objektiver** und **differenzierter** als bei den anderen Varianten.

Die Ergebnisse werden nicht mit einer Selbsteinschätzung abgeglichen und können als Grundlage für Fortbildungsbedarfe oder Personalgespräche dienen.

Beim **180 Grad Feedback** wird das Vorgesetzten-Feedback durch eine Perspektive erweitert. Meist ist dies die Selbsteinschätzung der Führungskraft. Die Ergebnisse ermöglichen einen Abgleich von Selbst- und Fremdbild und erweitern damit den Reflexionsraum für beide Parteien.

Das **270 Grad Feedback** beinhaltet schon fast die gesamte Rundum-Perspektive. Es kann z. B. zum Einsatz kommen, wenn die Mitarbeiter nicht eingebunden werden sollen oder wenn es keine direkten Vorgesetzten gibt.

Das **360 Grad Feedback** vereint alle Perspektiven: Vom Vorgesetzten, über die Kollegen bis hin zu den Mitarbeitern und der Selbsteinschätzung. Es ist auch möglich, schnittstellenübergreifend interne Kunden einzubinden.

Damit greift das 360 Grad Feedback auf die breiteste Datenbasis zurück und erzeugt so ein maximal aussagekräftiges Ergebnis, das der Erfahrung nach bei den teilnehmenden Führungskräften die höchste Akzeptanz unter den Feedback-Varianten genießt.



Mehr Informationen unter [www.360gradfeedback.de](http://www.360gradfeedback.de)

## Spot On – Das 360 Grad Feedback der PTA

Unser 360 Grad Feedback-System **Spot On** richten wir ganz auf die Gegebenheiten und Ziele in Ihrem Unternehmen aus. Wesentlicher Bestandteil von Spot On ist das persönliche und fundierte Rückmeldegespräch unserer Führungsexperten mit den Feedbacknehmern. Damit schaffen wir eine kraftvolle Methode zur Bewertung und Weiterentwicklung, die Ihre Mitarbeiter und Ihr Unternehmen deutlich nach vorne bringt.

Sie haben Fragen? Wir beraten Sie gerne! • [kontakt@360gradfeedback.de](mailto:kontakt@360gradfeedback.de)



PTA Praxis für teamorientierte  
Arbeitsgestaltung GmbH  
[www.pta-team.com](http://www.pta-team.com)

