



360-Grad Feedback Fragebogen

Links:

- <https://www.teamazing.at/360-grad-feedback-fragebogen/>
- <https://www.teamazing.at/360-grad-feedback/>

Fragen zur Selbsteinschätzung:

1. In welchen Bereichen glaubst du, dass deine Stärken innerhalb des Teams oder der Organisation am stärksten zur Geltung kommen?
2. Welche Aspekte deiner Arbeit findest du am erfüllendsten und angenehmsten?
3. Kannst du Bereiche erkennen, in denen du dich weiter entwickeln oder verbessern musst?
4. Wie effektiv kommunizierst du mit deinen Kollegen, und welche Kommunikationsfähigkeiten könntest du verbessern?
5. Gibt es bestimmte Arbeitsgewohnheiten oder Verhaltensweisen, die deiner Meinung nach dein Vorankommen oder deine Teamarbeit behindern?
6. Denke über deine Fähigkeit nach, mit Stress und Herausforderungen umzugehen: Gibt es Strategien, die du anwenden könntest, um diese Situationen besser zu bewältigen?
7. Was sind deine kurz- und langfristigen Karriereziele, und wie möchtest du diese erreichen?
8. Auf welche Errungenschaften oder Beiträge bist du in deiner derzeitigen Funktion besonders stolz?
9. Überdenke deine Zeitmanagementfähigkeiten: Gibt es Bereiche, in denen du deine Produktivität oder Organisation verbessern könntest?
10. Wie gehst du mit konstruktiver Kritik und Feedback um? Suchst du aktiv nach Möglichkeiten zur Verbesserung?
11. Betrachte deine Führungsqualitäten, ob du nun ein Team leitest oder nicht: Wie kannst du deine Fähigkeit, andere zu inspirieren und zu motivieren, verbessern?
12. Gibt es bestimmte technische oder fachspezifische Fähigkeiten, die du weiter ausbauen musst, um in deiner derzeitigen Position zu glänzen?
13. Welche Schritte kannst du unternehmen, um ein integratives und vielfältiges Arbeitsumfeld zu fördern?

14. Denke du über deine Fähigkeit nach, dich an Veränderungen und Unsicherheiten anzupassen: Gibt es Strategien, die du einsetzen kannst, um Veränderungen besser zu bewältigen?

Fragen für die Beurteilung durch Kollegen:

1. Welche besonderen Qualitäten oder Fähigkeiten bewunderst du an der Arbeit dieser Person und ihrem Beitrag zum Team oder zur Organisation am meisten?
2. In welchen Bereichen zeichnet sich diese Person deiner Meinung nach besonders aus und stellt einen erheblichen Mehrwert für das Team dar?
3. Gibt es bestimmte Verhaltensweisen oder Kommunikationsstile, die du für besonders effektiv hältst, oder gibt es Bereiche, in denen Verbesserungen erforderlich sind?
4. Kannst du Beispiele nennen, in denen diese Person Führungsqualitäten oder Teamfähigkeiten gezeigt hat, die sich positiv auf die Gruppe auswirkten?
5. Überlege, wie die Kolleg*in mit schwierigen Situationen und Konflikten umgeht. Wie kann er oder sie diese effektiv bewältigen?
6. Auf welche Weise trägt diese Person zu einer positiven Arbeitskultur und Teamdynamik bei?
7. Gibt es Bereiche, in denen die betreffende Person deiner Meinung nach von einer zusätzlichen Ausbildung oder Entwicklung profitieren könnte?
8. Kannst du konkrete Beispiele nennen, in denen diese Person effektive Problemlösungsfähigkeiten oder Innovation gezeigt hat?
9. Denke über ihre Fähigkeit nach, sich an Veränderungen und neue Herausforderungen anzupassen. Wie gut kann sie sich auf Veränderungen einstellen und mit Unsicherheiten umgehen?
10. Auf welche Bereiche könnte sich diese Person deiner Meinung nach konzentrieren, um ein noch wertvolleres Mitglied des Teams oder der Organisation zu werden?
11. Wie trägt die betreffende Person zur Arbeitsmoral und zu einem positiven Arbeitsumfeld bei?
12. Gibt es zwischenmenschliche Fähigkeiten, die diese Person deiner Meinung nach weiter ausbauen sollte, um die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen zu verbessern?
13. Was sind ihre bemerkenswertesten Leistungen oder Beiträge für das Team oder die Organisation, und wie hat sie die Gruppe beeinflusst?
14. Kannst du Beispiele für Situationen nennen, in denen die betreffende Person andere Teammitglieder unterstützt oder angeleitet hat?

Fragen für die Beurteilung durch Vorgesetzte:

1. Welche Stärken und Kompetenzen bringt die betreffende Person in ihre Rolle ein, und wie tragen sie zum Erfolg des Teams bei?
2. Kannst du Bereiche benennen, in denen die betreffende Person während ihrer Zeit in ihrer jetzigen Position ein deutliches Wachstum oder eine Verbesserung gezeigt hat?
3. Gibt es bestimmte Bereiche, in denen die betreffende Person deiner Meinung nach ihre Leistung weiter verbessern oder neue Fähigkeiten entwickeln könnte?
4. Überdenke ihre Fähigkeit, Ziele zu setzen und zu erreichen: Wie effektiv erreichen oder übertrifft sie ihre Ziele?
5. Wie kommuniziert und arbeitet die betreffende Person mit ihren Kollegen zusammen, und wie kann sie ihre Teamarbeit und Führungsqualitäten verbessern?
6. Auf welche Weise trägt diese Person zu einer positiven Arbeitskultur und dem Gesamterfolg des Teams oder der Organisation bei?
7. Gibt es besondere Errungenschaften oder Initiativen, die du an der Leistung dieser Person hervorheben möchtest?
8. Kannst du Beispiele dafür nennen, wie diese Person in ihrer Rolle mit schwierigen Situationen, Konflikten oder schwierigen Entscheidungen umgeht?
9. Überlege, inwieweit sie in der Lage ist, ihre Kollegen im Team zu betreuen oder zu unterstützen: Gibt es Bereiche, in denen sie sich in dieser Hinsicht auszeichnet oder in denen sie sich verbessern könnten?
10. Wie schätzt ihr Zeitmanagement und ihre organisatorischen Fähigkeiten ein? Gibt es Strategien, die sie anwenden könnte, um ihre Produktivität zu steigern?
11. Wie zeigt sie Führungsqualitäten und Eigeninitiative, und wie könnte sie diese Qualitäten weiterentwickeln?
12. Gibt es spezielle Projekte oder Aufgaben, bei denen diese Person außergewöhnliches Engagement oder Innovation gezeigt hat?
13. Kannst du Beispiele nennen, in denen sie sich effektiv an Veränderungen und Unsicherheiten am Arbeitsplatz angepasst hat?
14. Haltet sie Fristen und Ziele konsequent ein, oder gibt es Raum für Verbesserungen in ihrer Leistungskonsistenz?

Fragen für die Beurteilung von Führungskräften:

1. Inwiefern gibt dir deine Führungskraft klare Anweisungen und Orientierungshilfen für deine tägliche Arbeit und deine Aufgaben?
2. Wie effektiv kommuniziert deine Führungskraft mit dem Team und fördert den offenen Dialog und die Zusammenarbeit?
3. Kannst du Bereiche nennen, in denen deine Führungskraft starke Führungs- und Entscheidungsfähigkeiten bewiesen hat?

4. Gibt es Bereiche, in denen deine Führungskraft deiner Meinung nach mehr Unterstützung, Mentoring oder Entwicklungsmöglichkeiten für das Team bieten könnte?
5. Überlege, ob sie in der Lage ist, ein positives und integratives Arbeitsumfeld zu fördern. Wie gut fördert sie die Vielfalt und die Moral des Teams?
6. Kannst du Beispiele nennen, in denen deine Führungskraft Konflikte und Herausforderungen innerhalb des Teams effektiv bewältigt hat?
7. Auf welche Weise trägt deine Führungskraft zu deinem beruflichen Wachstum und deiner Entwicklung innerhalb der Organisation bei?
8. Wie geht deine Führungskraft mit Feedback, Bedenken und Vorschlägen aus dem Team um? Ist er/sie offen für Anregungen?
9. Kannst du Beispiele dafür nennen, wie deine Führungskraft Teammitglieder befähigt und ihre berufliche Entwicklung fördert?
10. Denke über ihre Fähigkeit nach, das Team zu inspirieren und zu motivieren. Gibt es bestimmte Fälle, in denen sich ihre Führung positiv ausgewirkt hat?
11. Wie geht deine Führungskraft deiner Meinung nach mit Veränderungen und Ungewissheit um, und welche Strategien könnte sie/er anwenden, um diese Herausforderungen besser zu bewältigen?
12. Gibt es Bereiche, in denen deine Führungskraft die Beiträge der Teammitglieder besser anerkennen und würdigen könnte?
13. Kannst du Beispiele nennen, in denen deine Führungskraft Aufgaben und Verantwortung effektiv delegiert hat, um die Effizienz des Teams zu fördern?
14. Wie gut hält deine Führungskraft die Work-Life-Balance aufrecht und fördert das Wohlbefinden innerhalb des Teams?