

180-Grad-Feedback-Fragebogen

Zwei Perspektiven, dieselben Fragen: Führungseinschätzung und Selbsteinschätzung. Für Entwicklung, nicht Beurteilung.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Beim 180-Grad-Feedback wird eine Person aus zwei Blickwinkeln eingeschätzt: durch die Führungskraft und durch die eigene Selbsteinschätzung. Der eigentliche Wert liegt nicht in der Bewertung, sondern im **Abgleich von Selbst- und Fremdbild**. Wo beide Bilder auseinanderliegen, liegt der interessante Gesprächsstoff, oft ein blinder Fleck.

So gehen Sie vor. Beide Seiten füllen den Fragebogen unabhängig aus. Die Führungskraft antwortet in der Form „Diese Person ...“, die beurteilte Person für die Selbsteinschätzung in der Ich-Form („Ich ...“). Danach werden die Antworten im Gespräch nebeneinandergelegt. Optional lassen sich zusammengefasste Peer-Rückmeldungen ergänzen.

Entwicklung statt Beurteilung. Das Ergebnis gehört der beurteilten Person und fließt nicht in Lohn, Bonus oder Beförderung ein. Nur so bleibt die Selbsteinschätzung ehrlich statt strategisch. Anders als beim 360-Grad-Feedback ist beim 180-Grad-Feedback keine Perspektive anonym: Führungskraft und Selbsteinschätzung sind naturgemäss bekannt. Der Wert liegt hier im offenen Gespräch, nicht in der Anonymität.

Bewertungsskala. Wir fragen nach der **Häufigkeit beobachtbaren Verhaltens**, nicht nach Eigenschaften oder Meinung:

1 nie

2 selten

3 manchmal

4 oft

5 fast immer

N/A kann ich nicht beurteilen

Der Moodtalk-Weg: lieber wenige, richtige Fragen als ein langer Katalog. Jede Dimension hat ein paar Skalenfragen **und eine offene Frage** – denn die Zahl zeigt *ob*, die offene Antwort zeigt *warum*. Der Fragebogen ist Schritt 1. Der Wert entsteht in Schritt 2: im Abgleich und in den Entwicklungsschritten danach.

Der Fragebogen

1 · Kommunikation und Klarheit

Diese Person / Ich ...	1	2	3	4	5	N/A
gibt verständliche, konkrete Rückmeldung zur Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
macht Erwartungen und Prioritäten nachvollziehbar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
hört zu und lässt andere ausreden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was in der Kommunikation gelingt gut, was sollte sich ändern? Ein konkretes Beispiel:

2 · Zusammenarbeit und Verlässlichkeit

Diese Person / Ich ...	1	2	3	4	5	N/A
hält vereinbarte Zusagen und Fristen ein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
teilt Informationen rechtzeitig, statt sie zurückzuhalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
geht Konflikte sachlich an, statt sie auszusitzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wo läuft die Zusammenarbeit gut, wo hakt es?

3 · Entwicklung und Wirkung

Diese Person / Ich ...	1	2	3	4	5	N/A
nimmt Feedback offen an, ohne Rechtfertigungsreflex.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
erkennt Beiträge und gute Arbeit sichtbar an.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bleibt unter Druck handlungsfähig und ruhig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was sollte diese Person unbedingt beibehalten, was mehr, weniger oder anders tun?

Zum Abschluss: der Abgleich

Die eigentliche Arbeit beginnt jetzt: Selbst- und Fremdbild nebeneinanderlegen.

Grösste Übereinstimmung — Wo sehen beide Seiten dasselbe?

Grösste Abweichung — Wo liegen Selbst- und Fremdbild am weitesten auseinander? (Das ist der wertvollste Hinweis.)

Vereinbarte Entwicklungsschritte — Zwei bis drei konkrete Schritte, mit Verantwortung und Termin:

Vom Feedback zur Entwicklung

1. **Die Perspektiven ehrlich abgleichen**, gerade dort, wo Selbst- und Fremdbild auseinanderliegen. Die grösste Lücke ist kein schlechtes Zeichen, sondern der wertvollste Hinweis.
2. **Die offenen Antworten lesen**. Sie sagen das Warum hinter den Zahlen.
3. **Wenige, konkrete Schritte vereinbaren**, mit klarer Verantwortung und einem Zeitpunkt, zu dem man wieder hinschaut.
4. **Die Wirkung überprüfen**, im nächsten Gespräch oder in der nächsten Runde. Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst.

Mit Moodtalk wird daraus ein Gespräch, kein Formular. Statt eines statischen Fragebogens erhebt Moodtalk Selbst- und Führungseinschätzung dialogbasiert: Der KI-Interview-Agent fragt bei jeder Bewertung nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, und verdichtet die offenen Antworten zu wenigen klaren Mustern, die das Entwicklungsgespräch tragen. Die Daten bleiben in der Schweiz.

180-Grad-Feedback mit Moodtalk aufsetzen.

Wir richten die dialogische Erhebung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

Termin buchen