

360-Grad-Feedback-Fragebogen

Kuratiert, auf beobachtbares Verhalten, mit offenen Fragen. Für Entwicklung, nicht Beurteilung.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. 360-Grad-Feedback ist ein **Entwicklungsinstrument**. Das Ergebnis gehört der beurteilten Person und fließt nicht in Lohn, Bonus oder Beförderung ein. Nur so antworten die Feedbackgeber ehrlich.

Perspektiven. Dieselben Fragen gehen an: die Person selbst (Selbsteinschätzung), die vorgesetzte Ebene, die Peers auf gleicher Ebene und die direkt unterstellten Mitarbeitenden. Optional Kundinnen und Kunden. Die Fragen sind in der Fremdform („Diese Person ...“) formuliert; für die Selbsteinschätzung ersetzen Sie sie durch „Ich ...“.

Feedbackgeber auswählen. Die beurteilte Person schlägt die Feedbackgeber selbst vor, die vorgesetzte Ebene bestätigt die Auswahl. Als Richtwert sechs bis zehn Feedbackgeber insgesamt, damit ein rundes Bild entsteht und die Anonymität trägt.

Anonymität (Schweizer Kontext). Nur wenn niemand erkennen kann, wer was gesagt hat, trauen sich Feedbackgebende, ehrlich zu antworten. Deshalb:

- Wenn mindestens **fünf Personen** aus einer Perspektive geantwortet haben, werten Sie diese Perspektive einzeln aus.
- Wenn weniger Personen geantwortet haben, legen Sie diese Perspektive mit einer anderen zusammen, zum Beispiel Peers mit unterstellten Mitarbeitenden.
- Die **vorgesetzte Ebene ist meist nur eine Person** und lässt sich nicht anonymisieren. Das ist normal und akzeptiert: Diese Rückmeldung wird offen gegeben, am besten im direkten Gespräch, nicht als vermeintlich anonymer Fragebogen. (Auch die Selbsteinschätzung ist naturgemäss nicht anonym.)
- Halten Sie die übrigen Antworten anonym.
- Verarbeiten Sie die Daten in der Schweiz.

Bewertungsskala. Wir fragen nach der **Häufigkeit beobachtbaren Verhaltens in den letzten sechs bis zwölf Monaten**, 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 Fragenkatalog. 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: der Auswertung und den Massnahmen danach (siehe letzte Seite).

Der Fragebogen

1 · Kommunikation und Feedback

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
gibt mir verständliche, konkrete Rückmeldung zu meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
spricht auch heikle Themen offen an, statt sie zu umgehen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
hört zu und lässt andere ausreden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was in der Kommunikation dieser Person hilft Ihnen am meisten, und was sollte sie ändern? Ein konkretes Beispiel:

2 · Führung und Richtung

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
macht Prioritäten klar, sodass ich weiss, was zuerst wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
erklärt das Warum hinter Entscheidungen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gibt auch in unsicheren Situationen Orientierung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
trifft anstehende Entscheidungen rechtzeitig, statt sie hinauszuzögern.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wobei gibt Ihnen diese Person gute Orientierung, und wo wünschen Sie sich mehr Klarheit?

3 · Zusammenarbeit und Schnittstellen

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
teilt Informationen rechtzeitig, statt sie zurückzuhalten.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
unterstützt auch über das eigene Team oder den eigenen Bereich hinaus.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
geht Konflikte sachlich an, statt sie auszusitzen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: An welcher Schnittstelle läuft die Zusammenarbeit mit dieser Person gut, an welcher hakt es?

4 · Entwicklung und Förderung

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
gibt mir Verantwortung und Spielraum, an dem ich wachsen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
erkennt Beiträge und gute Arbeit sichtbar an.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
unterstützt mein Lernen und meine Weiterentwicklung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was hat Ihnen diese Person in Ihrer Entwicklung konkret ermöglicht, und was fehlt Ihnen?

5 · Vertrauen und Integrität

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
hält Zusagen ein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
behandelt alle fair und unvoreingenommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
schafft ein Klima, in dem man Fehler und Bedenken ansprechen kann.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: In welcher Situation hat diese Person Vertrauen geschaffen oder verspielt?

6 · Selbstorganisation und Umsetzung

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
liefert vereinbarte Ergebnisse termingerecht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bleibt unter Druck handlungsfähig und ruhig.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sorgt dafür, dass Vereinbarungen nicht versanden, sondern umgesetzt werden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Was setzt diese Person verlässlich um, und was bleibt zu oft liegen?

7 · Umgang mit Feedback und Veränderung

Diese Person ...	1	2	3	4	5	N/A
holt sich aktiv Rückmeldung zu ihrer Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
nimmt Kritik an und geht sie an, statt sich zu rechtfertigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
passt ihr Vorgehen an, wenn sich die Situation ändert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Offen: Wie geht diese Person mit Rückmeldung und Veränderung um? Ein konkretes Beispiel:

Zum Abschluss: die drei wichtigsten Fragen

Beibehalten – Was soll diese Person unbedingt so weitermachen?

Ändern – Was sollte diese Person mehr, weniger oder anders tun?

Beispiel – Eine konkrete Situation, die Ihre Rückmeldung veranschaulicht:

Nach der Erhebung: von der Rückmeldung zur Massnahme

1. **Selbst- und Fremdbild vergleichen.** Die grösste Lücke ist kein schlechtes Zeichen, sondern der wertvollste Hinweis, weil dort das grösste Entwicklungspotenzial liegt.
2. **Die offenen Antworten lesen.** Sie sagen das Warum hinter den Zahlen. Achten Sie auf Muster, die in mehreren Perspektiven auftauchen.
3. **Ein begleitetes Rückmeldegespräch führen.** Ergebnisse besprechen, nicht bloss zustellen.
4. **Zwei bis drei konkrete Massnahmen ableiten** – mit Verantwortlichkeit und einem Termin. Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst.

Mit Moodtalk wird daraus ein Gespräch, kein Formular. Statt eines statischen Fragebogens führt Moodtalk das 360-Grad-Feedback dialogisch: Der KI-Interview-Agent fragt bei offenen Antworten selbst nach, in der Muttersprache der Teilnehmenden, und holt so die Tiefe eines echten Interviews heraus. Die Antworten werden zu Mustern verdichtet, daraus entstehen wenige konkrete Massnahmen, und die Daten bleiben in der Schweiz.

360-Grad-Feedback mit Moodtalk aufsetzen.

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

[Termin buchen](#)