

FIF 360°

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°
Kombinierte Version für Selbst- und Fremdbeurteilung

Multireport

1. Auflage

Übersicht

Eingegangene Messungen / Personen

Name / Code	Name der Führungskraft	Test	Datum
Musterführungskraft		FIF 360° Führungskräfte (Selbsteinschätzung)	17.08.2026
Mustermitarbeitender 3	Musterführungskraft	FIF 360° Mitarbeitende	17.08.2026
Mustermitarbeitende 2	Musterführungskraft	FIF 360° Mitarbeitende	17.08.2026
Mustermitarbeitende 1	Musterführungskraft	FIF 360° Mitarbeitende	17.08.2026
Musterexterner	Musterführungskraft	FIF 360° Externe	17.08.2026
Musterteammitglied mit get. Führung 1	Musterführungskraft	FIF 360° Teammitglieder mit geteilter Führung	17.08.2026
Musterteammitglied mit get. Führung 2	Musterführungskraft	FIF 360° Teammitglieder mit geteilter Führung	17.08.2026
Musterteammitglied mit get. Führung 3	Musterführungskraft	FIF 360° Teammitglieder mit geteilter Führung	17.08.2026
Musterkollegin 2	Musterführungskraft	FIF 360° Kolleginnen und Kollegen	17.08.2026
Musterkollege 1	Musterführungskraft	FIF 360° Kolleginnen und Kollegen	17.08.2026
Mustervorgesetzter	Musterführungskraft	FIF 360° Vorgesetzte	17.08.2026

Gliederung

- **Narrativer Report**
 - **Allgemeine Erläuterungen**
 - **Ihre Ergebnisse**
- **Gruppenprofil**
- **Merkmalsstatistik**
- **Itemstatistik**
- **Zusätzliche Daten**

Für den fachgerechten Einsatz psychologischer Testverfahren und die verantwortungsvolle Interpretation von Testergebnissen gelten die Richtlinien der Internationalen Testkommission (ITC, 2000) bzw. die entsprechenden Richtlinien zum Einsatz computergestützter und internetbasierter Testverfahren (ITC, 2005) sowie in der Eignungsdiagnostik auch die DIN 33430.

Allgemeine Erläuterungen

Der Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° (FIF 360°) bildet eine Bandbreite von Führungsverhaltensweisen ab, indem er auf verschiedene in der Wissenschaft validierte Führungs- und Kommunikationsstile Bezug nimmt. Das Innovative am FIF 360° ist, dass theoretisch und praktisch bewährte Führungskonstrukte in einem gemeinsamen Rahmenmodell genutzt werden, um organisational relevante Erfolgskriterien umfassender als bisher vorherzusagen.

Für die Darstellung im Musterreport wurde dieser Absatz ausgeblendet.

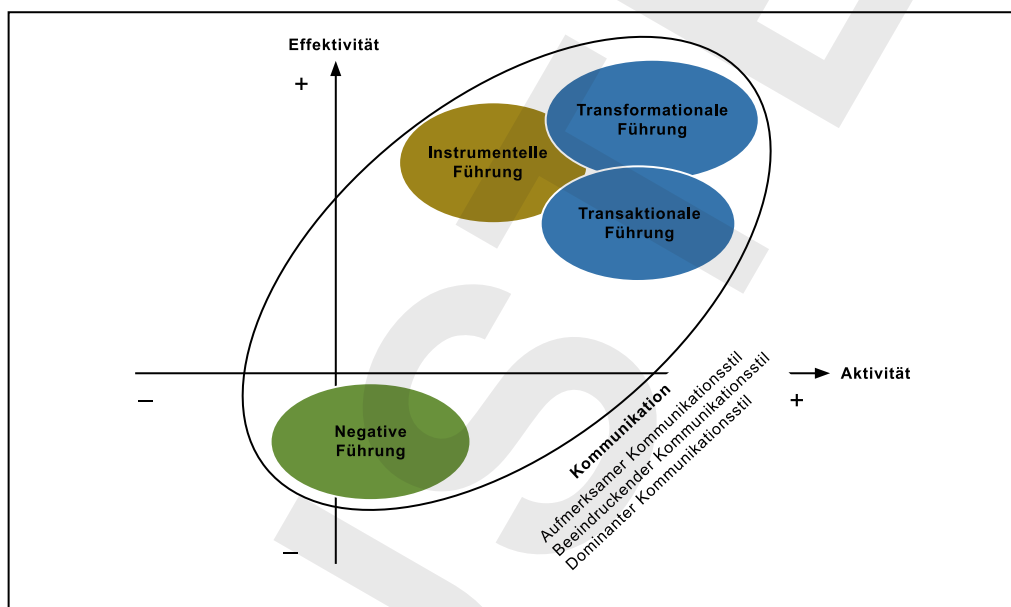


Abbildung 1: Konstrukte des Integrativen Führungsmodells und Zusammenhänge zur Effektivität.

Transformationale Führungskräfte motivieren ihre Mitarbeiter durch das Aufzeigen von Visionen, das glaubwürdige Vorleben von Werten, die individuelle Unterstützung und Leistungsentwicklung der geführten Mitarbeiter, den Aufbau eines Team Spirits und das Fördern von innovativen Ideen. Durch diese Verhaltensweisen gelingt es transformationalen Führungskräften, die Werte und Einstellungen der Mitarbeiter zu verändern: Die Mitarbeiter denken weniger an eigennützige Ziele, sondern vermehrt an Ziele des Arbeitsteams bzw. der Organisation.

Für die Darstellung im Musterreport wurde dieser Absatz ausgeblendet.

Instrumentelle Führung kennzeichnet, dass die Führungskraft ihr Expertenwissen „instrumentell“ einsetzt, um strategische und aufgabenorientierte Aspekte des Führungsalltags zu bewältigen. Das heißt zum einen, dass die instrumentelle Führungskraft die externe Umwelt der Organisation kennt und aus der Vision begründete und erreichbare strategische Ziele ableitet. Es bedeutet zum anderen, dass die Führungskraft die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter erhöht, indem sie bei der Aufgabenbewältigung lenkt, unterstützt und Hindernisse beseitigt.

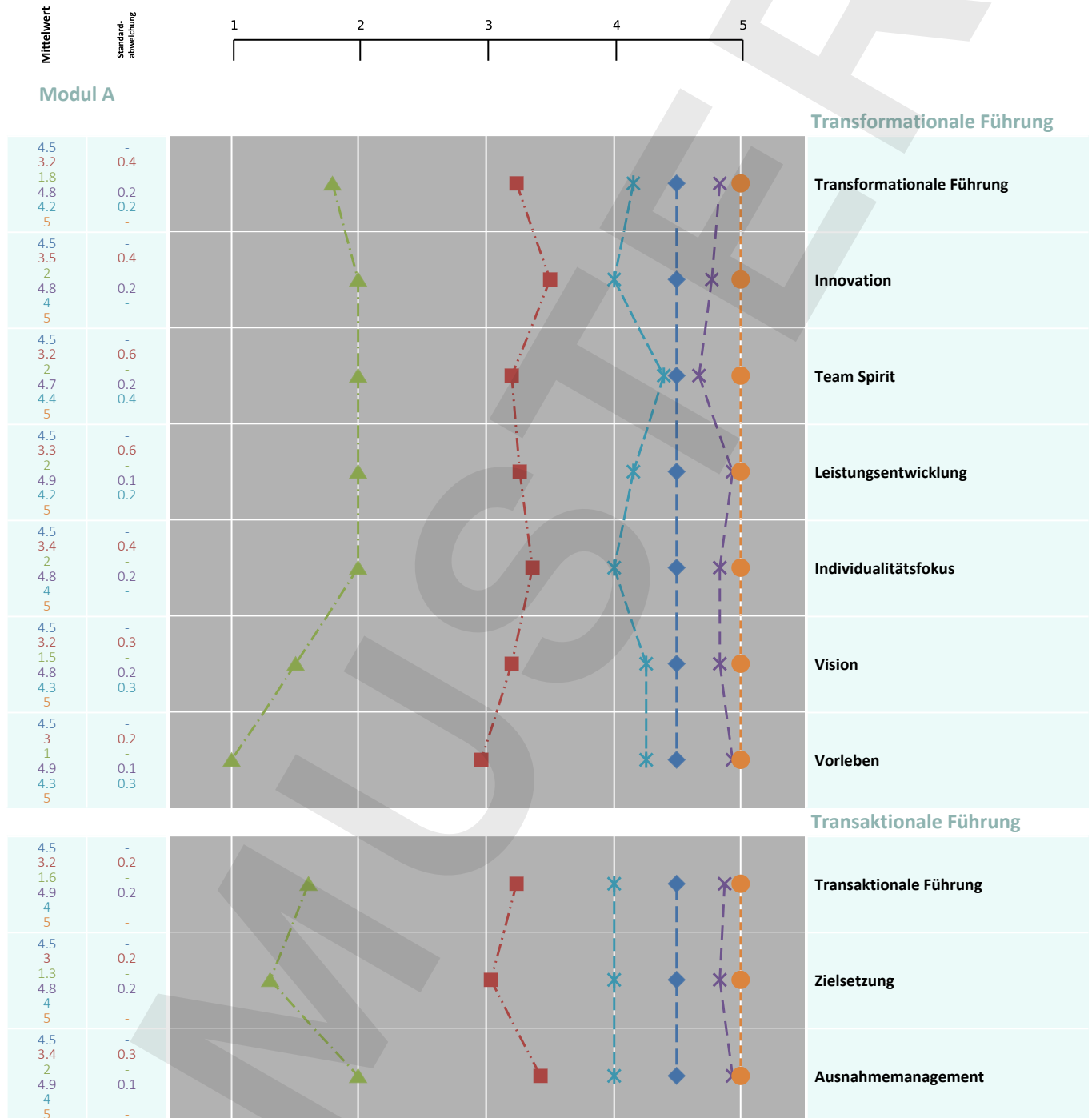
Für die Darstellung im Musterreport wurde dieser Absatz ausgeblendet.

Mit Hilfe des FIF 360° wurde nun eingeschätzt, inwiefern bestimmte Führungsverhaltensweisen im Arbeitsalltag auf Sie zutreffen. Auf den folgenden Seiten dieses Reports finden Sie nun eine systematische Zusammenfassung Ihrer Ergebnisse und genaue Erklärungen, was die Ausprägungen auf den verschiedenen Dimensionen des FIF 360° bedeuten. Dabei werden unterschiedliche Einschätzungsperspektiven berücksichtigt, denn Ihre Mitarbeitenden haben eine andere Sichtweise auf Ihr Führungsverhalten als z.B. Ihre Kolleginnen und Kollegen. Bitte beachten Sie, dass die Ergebnisse lediglich einen Ausschnitt und eine Momentaufnahme Ihres Führungsverhaltens abbilden. Eine hohe oder niedrige Ausprägung der Werte ist zunächst nicht generell als „gut“ oder „schlecht“ zu beurteilen. Vielmehr sollten Sie das Zusammenspiel der verschiedenen Verhaltensweisen beachten, um z.B. festzustellen, inwiefern Sie mit Ihrem Verhalten am Arbeitsplatz einen bestimmten Führungsstil repräsentieren.

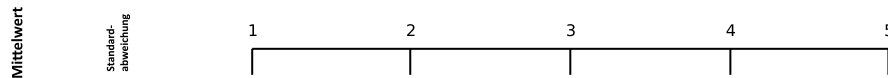
Ihre Ergebnisse

Im Folgenden werden Ihre Ergebnisse auf Basis der vorliegenden Einschätzungen (Skalenmittelwerte der Rohwerte) erläutert. Dabei wird für jede Einschätzungsperspektive eine Profillinie dargestellt.

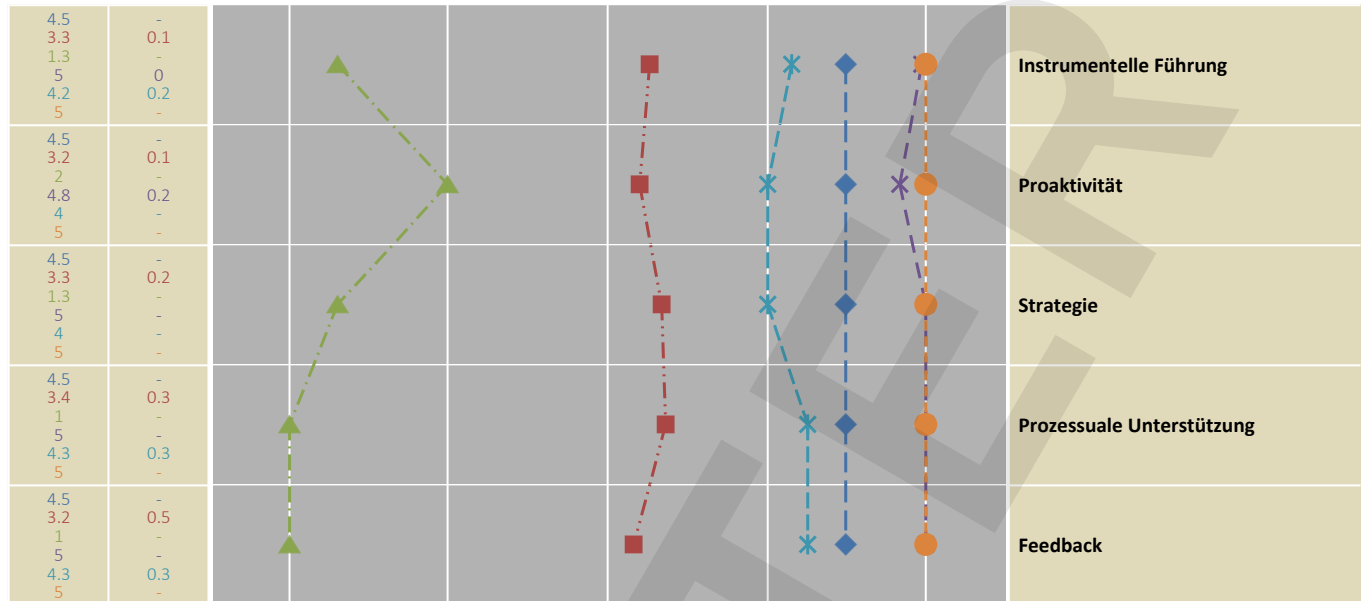
Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°



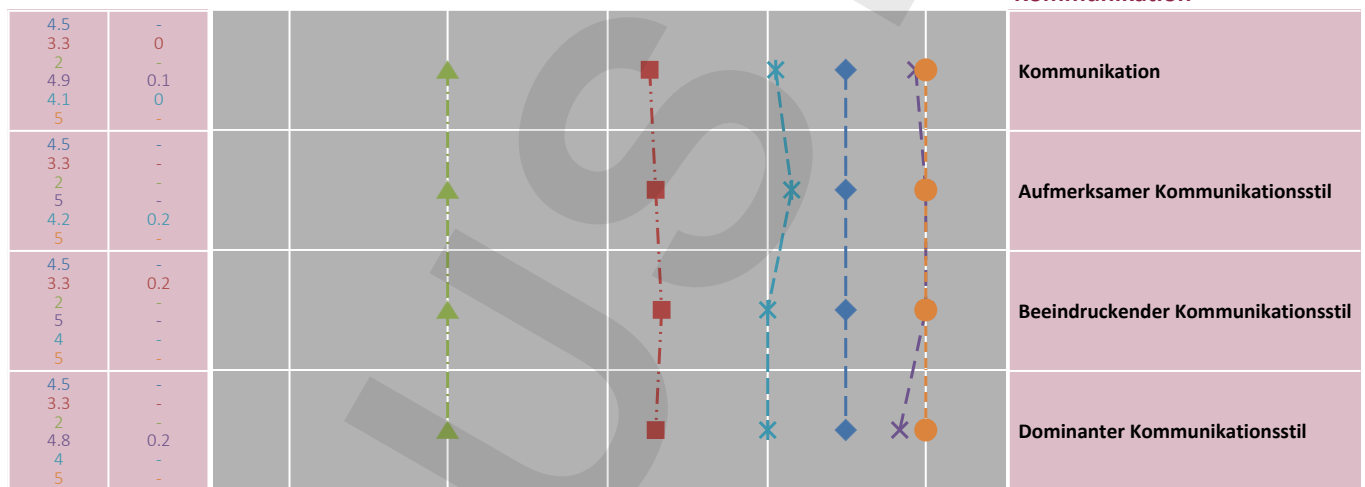
Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°



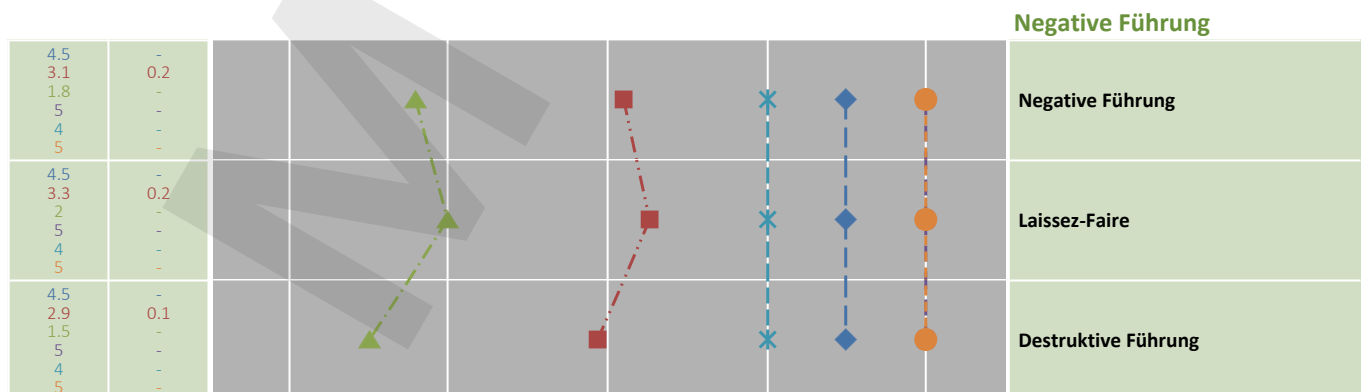
Modul B



Modul C



Modul D



—◆—	Führungskräfte (Selbsteinschätzung)	N = 1
—■—	Mitarbeitende	N = 3
—▲—	Externe	N = 1
—✕—	Teammitglieder mit geteilter Führung	N = 3
—✱—	Kolleginnen und Kollegen	N = 2
—●—	Vorgesetzte	N = 1

Modul A

Transformationale Führung

Innovation

In den meisten Unternehmen ist es zunehmend wichtig, dass Mitarbeiter bei der Arbeit kreative Lösungen u.a. für Prozessverbesserungen, neue Produkte oder Dienstleistungen generieren. Eine transformationale Führungskraft liefert dem Mitarbeiter zunächst Hintergrundinformationen zur Arbeit und zeigt ihm dann neue Wege auf, um Aufgaben und Ziele anzugehen. Der Mitarbeiter wird von der Führungskraft angeregt, altbekannte Arbeitsroutinen und Abläufe zu hinterfragen und über sinnvollere Alternativen nachzudenken. Damit wird das Einbringen von Ideen und Verbesserungsvorschlägen seitens des Mitarbeiters gefördert.

Ergebnisse Ihrer Selbsteinschätzung:

Im Arbeitsalltag entwickeln Sie häufig neuartige Denkmuster und Lösungsstrategien. Dabei sind Sie offen für Ideen Ihrer Mitarbeiter und hören sich gern unterschiedliche Sichtweisen an. Ein ständiger Wandel und Fortschritt gehört für Sie zum Arbeitsleben dazu. Sie sind deshalb motiviert die Vorschläge Ihrer Mitarbeiter zu hinterfragen und ggf. in die Tat umzusetzen.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Mitarbeitenden:

Sie sind in einigen Situationen offen für die Ideen und Sichtweisen Ihrer Mitarbeiter. Nach einem Hinterfragen der Vorschläge, setzen Sie diese teilweise in die Tat um. Sie halten allerdings auch stellenweise an etablierten Betriebsabläufen und Routinen fest, was die Entwicklung von neuen Denkmustern und Lösungsstrategien erschweren kann.

Ergebnisse der Einschätzung durch Externe:

Sie schätzen etablierte Herangehensweisen und Denkmuster im Arbeitsalltag und sehen ein häufiges Hinterfragen von Betriebsabläufen als überflüssig an. Routinen sind Ihnen wichtig und erleichtern Ihrer Meinung nach eine effiziente Prozessabwicklung. Vorschläge Ihrer Mitarbeiter hinterfragen Sie kritisch und ausgiebig, bevor Sie darüber nachdenken, sie in die Praxis umzusetzen.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Teammitglieder:

Im Arbeitsalltag entwickeln Sie häufig neuartige Denkmuster und Lösungsstrategien. Dabei sind Sie offen für Ideen Ihrer Mitarbeiter und hören sich gern unterschiedliche Sichtweisen an. Ein ständiger Wandel und Fortschritt gehört für Sie zum Arbeitsleben dazu. Sie sind deshalb motiviert die Vorschläge Ihrer Mitarbeiter zu hinterfragen und ggf. in die Tat umzusetzen.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Kolleginnen und Kollegen:

Im Arbeitsalltag entwickeln Sie häufig neuartige Denkmuster und Lösungsstrategien. Dabei sind Sie offen für Ideen

Ihrer Mitarbeiter und hören sich gern unterschiedliche Sichtweisen an. Ein ständiger Wandel und Fortschritt gehört für Sie zum Arbeitsleben dazu. Sie sind deshalb motiviert die Vorschläge Ihrer Mitarbeiter zu hinterfragen und ggf. in die Tat umzusetzen.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Vorgesetzten:

Im Arbeitsalltag entwickeln Sie häufig neuartige Denkmuster und Lösungsstrategien. Dabei sind Sie offen für Ideen Ihrer Mitarbeiter und hören sich gern unterschiedliche Sichtweisen an. Ein ständiger Wandel und Fortschritt gehört für Sie zum Arbeitsleben dazu. Sie sind deshalb motiviert die Vorschläge Ihrer Mitarbeiter zu hinterfragen und ggf. in die Tat umzusetzen.

Team Spirit

Aufgrund der Komplexität der heutigen Arbeit sind Mitarbeiter in vielen Organisationen häufig in Arbeitsgruppen tätig. Eine transformationale Führungskraft fördert eine positive Atmosphäre der Zusammenarbeit unter den Mitarbeitern.

Für die Darstellung im Musterreport wurden an dieser Stelle einzelne Sätze ausgeblendet.

Ergebnisse Ihrer Selbsteinschätzung:

Sie legen großen Wert auf eine gute Gruppendynamik in Ihrem Arbeitsteam, da Sie der Auffassung sind, dass im funktionierenden Team bessere Arbeitsergebnisse erzielt werden. Sie appellieren an das Zusammengehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter und stellen Teamleistungen beim Feedbackgespräch in den Vordergrund. Zudem versuchen Sie durch Ihre Ansprachen, ein „Wir-Gefühl“ unter Ihren Mitarbeitern zu erzeugen.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Mitarbeitenden:

Für die Darstellung im Musterreport wurden einzelne Bestandteile der Ergebnisdarstellung ausgeblendet.

Ergebnisse der Einschätzung durch Externe:

Sie sind der Meinung, dass es nicht zu Ihren Aufgabenbereichen gehört, sich um die Dynamik Ihres Arbeitsteams zu kümmern. Ein Gemeinschaftsgefühl entsteht von ganz alleine oder eben nicht. Die Leistung eines Einzelnen zählt für Sie genauso viel wie eine Teamleistung – auf das Arbeitsergebnis kommt es an.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Teammitglieder:

Für die Darstellung im Musterreport wurden einzelne Bestandteile der Ergebnisdarstellung ausgeblendet.

Ergebnisse der Einschätzung Ihrer Kolleginnen und Kollegen:

Sie legen großen Wert auf eine gute Gruppendynamik in Ihrem Arbeitsteam, da Sie der Auffassung sind, dass im

auch, welche konkreten Handlungen oder Maßnahmen Sie ergreifen möchten, um Ihren Zielen näherzukommen:

1. Ziel

2. Ziel

**Für die Darstellung im Musterreport wurde
dieser Abschnitt unkenntlich gemacht.**

3. Ziel

Gruppenprofil

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

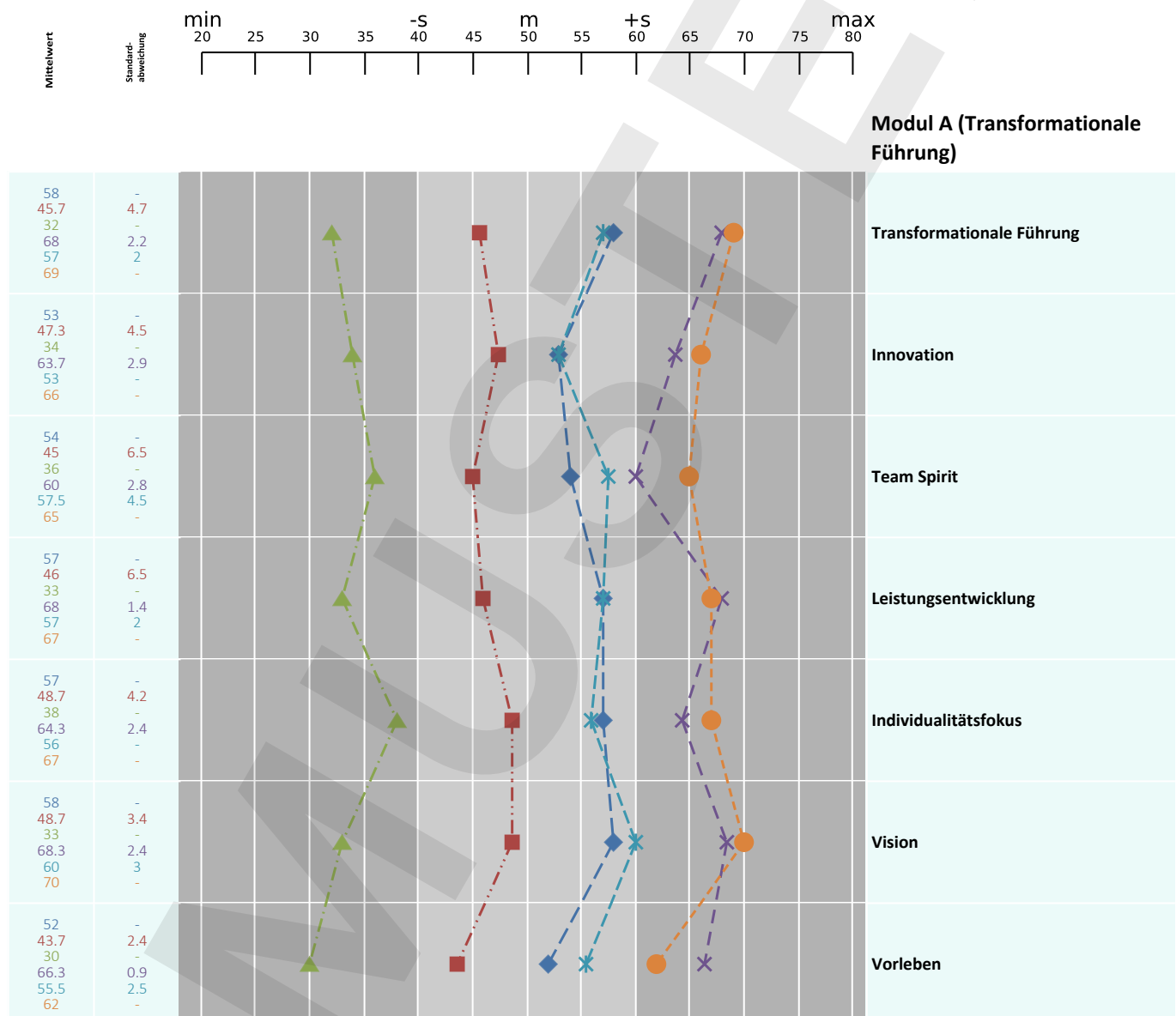
Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)



Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

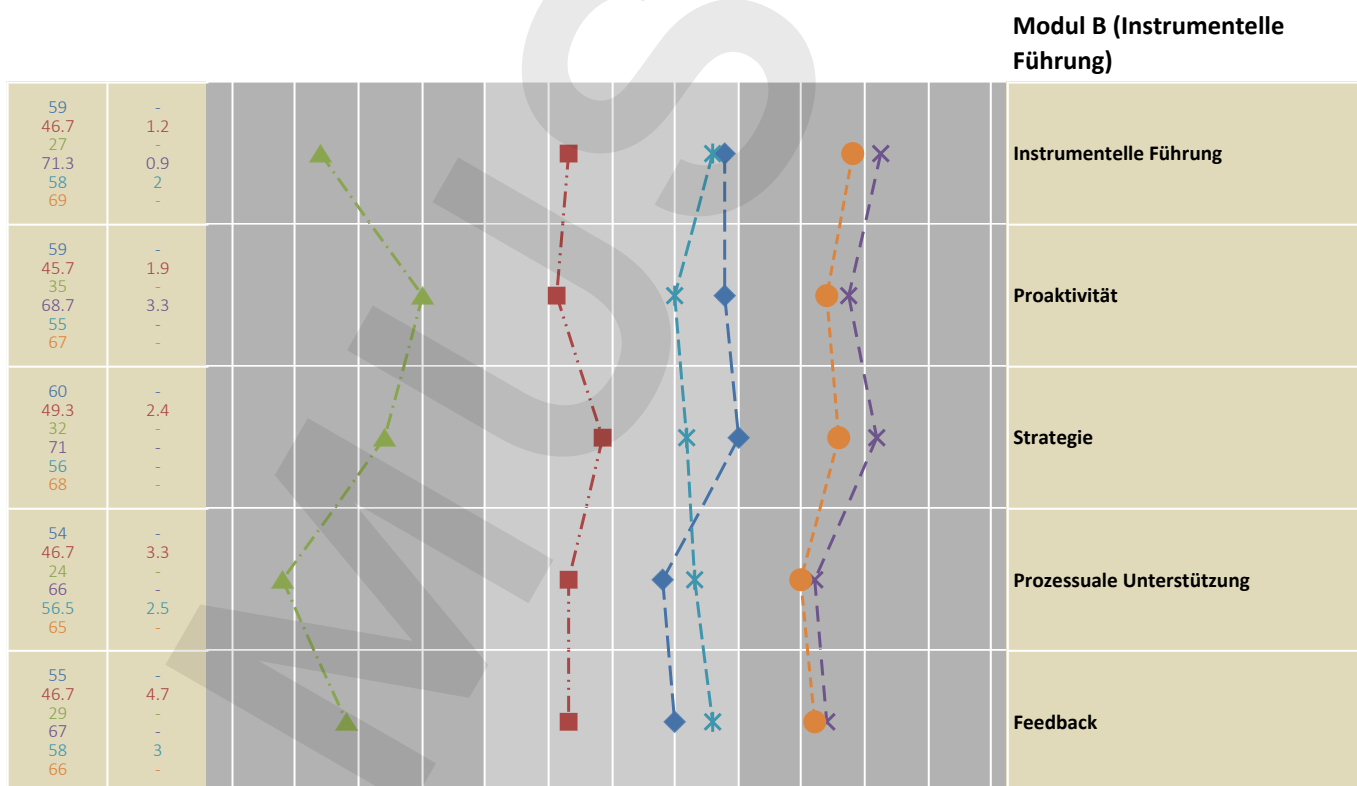
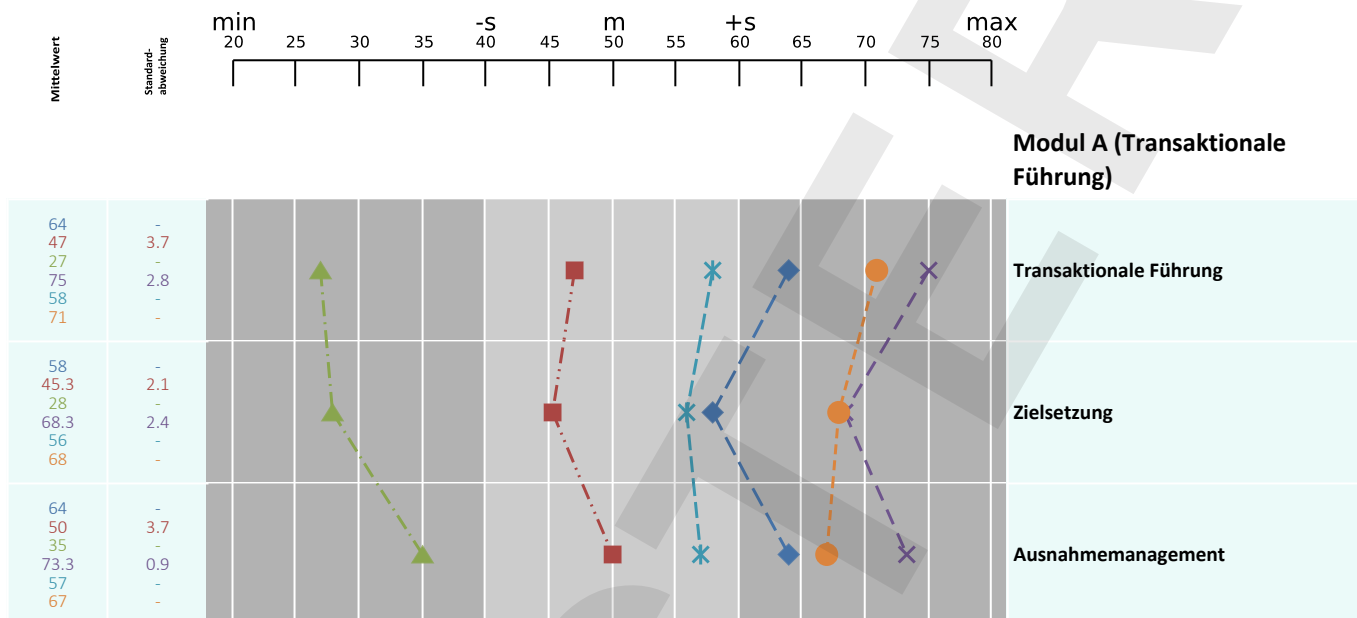
Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)



Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

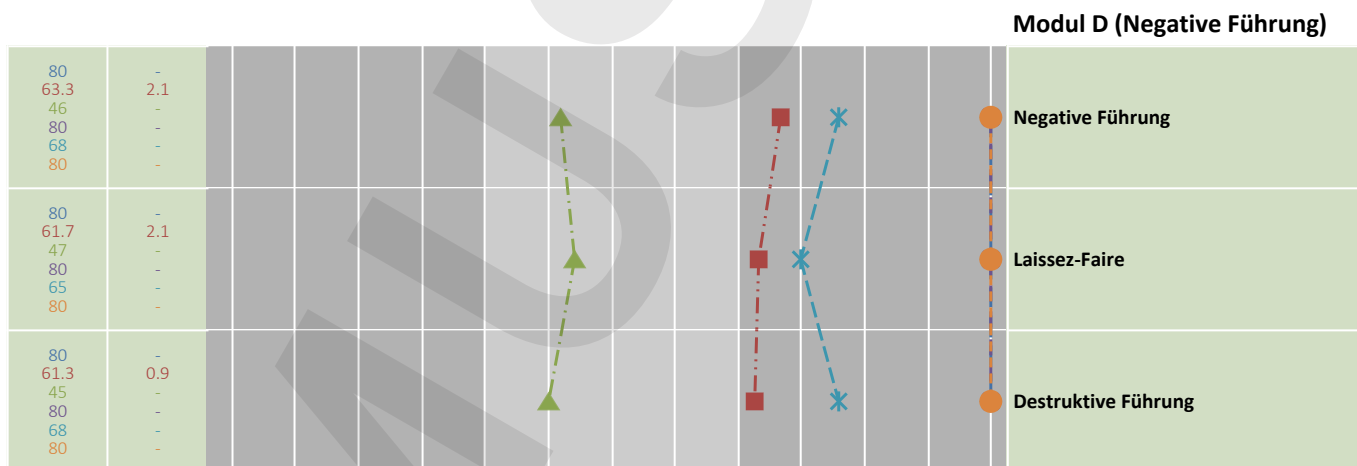
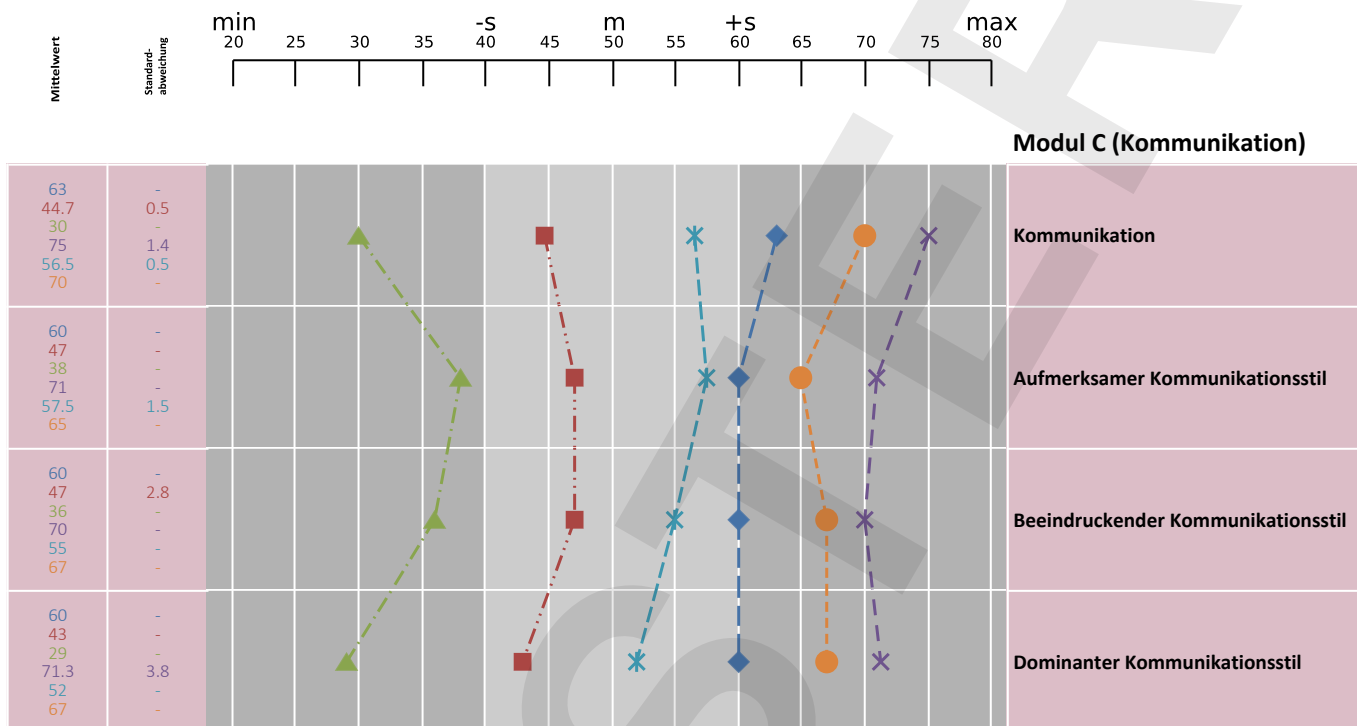
Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)



- ◆— Führungskräfte (Selbsteinschätzung)
- Mitarbeitende
- ▲— Externe
- ×— Teammitglieder mit geteilter Führung
- *— Kolleginnen und Kollegen
- Vorgesetzte

N = 1
 N = 3
 N = 1
 N = 3
 N = 2
 N = 1

Merkmalsstatistik

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
Externe · N = 1				
Modul A (Transformationale Führung)				
Transformationale Führung	32	0	32	32
Innovation	34	0	34	34
Team Spirit	36	0	36	36
Leistungsentwicklung	33	0	33	33
Individualitätsfokus	38	0	38	38
Vision	33	0	33	33
Vorleben	30	0	30	30
Modul A (Transaktionale Führung)				
Transaktionale Führung	27	0	27	27
Zielsetzung	28	0	28	28
Ausnahmemanagement	35	0	35	35
Modul B (Instrumentelle Führung)				
Instrumentelle Führung	27	0	27	27
Proaktivität	35	0	35	35
Strategie	32	0	32	32
Prozessuale Unterstützung	24	0	24	24
Feedback	29	0	29	29
Modul C (Kommunikation)				
Kommunikation	30	0	30	30

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
-------------	---	----	-----	-----

Externe · N = 1**Modul C (Kommunikation)**

Aufmerksamer Kommunikationsstil	38	0	38	38
Beeindruckender Kommunikationsstil	36	0	36	36
Dominanter Kommunikationsstil	29	0	29	29

Modul D (Negative Führung)

Negative Führung	46	0	46	46
Laissez-Faire	47	0	47	47
Destruktive Führung	45	0	45	45

Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · N = 1**Modul A (Transformationale Führung)**

Transformationale Führung	58	0	58	58
Innovation	53	0	53	53
Team Spirit	54	0	54	54
Leistungsentwicklung	57	0	57	57
Individualitätsfokus	57	0	57	57
Vision	58	0	58	58
Vorleben	52	0	52	52

Modul A (Transaktionale Führung)

Transaktionale Führung	64	0	64	64
Zielsetzung	58	0	58	58
Ausnahmemanagement	64	0	64	64

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
-------------	---	----	-----	-----

Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · N = 1**Modul B (Instrumentelle Führung)**

Instrumentelle Führung	59	0	59	59
Proaktivität	59	0	59	59
Strategie	60	0	60	60
Prozessuale Unterstützung	54	0	54	54
Feedback	55	0	55	55

Modul C (Kommunikation)

Kommunikation	63	0	63	63
Aufmerksamer Kommunikationsstil	60	0	60	60
Beeindruckender Kommunikationsstil	60	0	60	60
Dominanter Kommunikationsstil	60	0	60	60

Modul D (Negative Führung)

Negative Führung	80	0	80	80
Laissez-Faire	80	0	80	80
Destruktive Führung	80	0	80	80

Kolleginnen und Kollegen · N = 2**Modul A (Transformationale Führung)**

Transformationale Führung	57	2	55	59
Innovation	53	0	53	53
Team Spirit	57,5	4,5	53	62
Leistungsentwicklung	57	2	55	59
Individualitätsfokus	56	0	56	56

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
Kolleginnen und Kollegen · N = 2				
Modul A (Transformationale Führung)				
Vision	60	3	57	63
Vorleben	55,5	2,5	53	58
Modul A (Transaktionale Führung)				
Transaktionale Führung	58	0	58	58
Zielsetzung	56	0	56	56
Ausnahmemanagement	57	0	57	57
Modul B (Instrumentelle Führung)				
Instrumentelle Führung	58	2	56	60
Proaktivität	55	0	55	55
Strategie	56	0	56	56
Prozessuale Unterstützung	56,5	2,5	54	59
Feedback	58	3	55	61
Modul C (Kommunikation)				
Kommunikation	56,5	0,5	56	57
Aufmerksamer Kommunikationsstil	57,5	1,5	56	59
Beeindruckender Kommunikationsstil	55	0	55	55
Dominanter Kommunikationsstil	52	0	52	52
Modul D (Negative Führung)				
Negative Führung	68	0	68	68
Laissez-Faire	65	0	65	65
Destruktive Führung	68	0	68	68

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
Mitarbeitende · N = 3				
Modul A (Transformationale Führung)				
Transformationale Führung	45,67	4,71	39	49
Innovation	47,33	4,5	42	53
Team Spirit	45	6,48	36	51
Leistungsentwicklung	46	6,48	37	52
Individualitätsfokus	48,67	4,19	43	53
Vision	48,67	3,4	44	52
Vorleben	43,67	2,36	42	47
Modul A (Transaktionale Führung)				
Transaktionale Führung	47	3,74	42	51
Zielsetzung	45,33	2,05	43	48
Ausnahmemanagement	50	3,74	45	54
Modul B (Instrumentelle Führung)				
Instrumentelle Führung	46,67	1,25	45	48
Proaktivität	45,67	1,89	43	47
Strategie	49,33	2,36	46	51
Prozessuale Unterstützung	46,67	3,3	43	51
Feedback	46,67	4,71	40	50
Modul C (Kommunikation)				
Kommunikation	44,67	0,47	44	45
Aufmerksamer Kommunikationsstil	47	0	47	47
Beeindruckender Kommunikationsstil	47	2,83	43	49

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
Mitarbeitende · N = 3				
Modul C (Kommunikation)				
Dominanter Kommunikationsstil	43	0	43	43
Modul D (Negative Führung)				
Negative Führung	63,33	2,05	61	66
Laissez-Faire	61,67	2,05	59	64
Destruktive Führung	61,33	0,94	60	62
Teammitglieder mit geteilter Führung · N = 3				
Modul A (Transformationale Führung)				
Transformationale Führung	68	2,16	65	70
Innovation	63,67	2,87	60	67
Team Spirit	60	2,83	58	64
Leistungsentwicklung	68	1,41	66	69
Individualitätsfokus	64,33	2,36	61	66
Vision	68,33	2,36	65	70
Vorleben	66,33	0,94	65	67
Modul A (Transaktionale Führung)				
Transaktionale Führung	75	2,83	71	77
Zielsetzung	68,33	2,36	65	70
Ausnahmemanagement	73,33	0,94	72	74
Modul B (Instrumentelle Führung)				
Instrumentelle Führung	71,33	0,94	70	72
Proaktivität	68,67	3,3	64	71

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
-------------	---	----	-----	-----

Teammitglieder mit geteilter Führung · N = 3**Modul B (Instrumentelle Führung)**

Strategie	71	0	71	71
Prozessuale Unterstützung	66	0	66	66
Feedback	67	0	67	67

Modul C (Kommunikation)

Kommunikation	75	1,41	73	76
Aufmerksamer Kommunikationsstil	71	0	71	71
Beeindruckender Kommunikationsstil	70	0	70	70
Dominanter Kommunikationsstil	71,33	3,77	66	74

Modul D (Negative Führung)

Negative Führung	80	0	80	80
Laissez-Faire	80	0	80	80
Destruktive Führung	80	0	80	80

Vorgesetzte · N = 1**Modul A (Transformationale Führung)**

Transformationale Führung	69	0	69	69
Innovation	66	0	66	66
Team Spirit	65	0	65	65
Leistungsentwicklung	67	0	67	67
Individualitätsfokus	67	0	67	67
Vision	70	0	70	70
Vorleben	62	0	62	62

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°**Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Externe · Normwerte FIF-360° Externe Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Teammitglieder mit geteilter Führung · Normwerte FIF-360° geteilte Führung Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Kolleginnen und Kollegen · Normwerte FIF-360° Kolleginnen und Kollegen Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)****Vorgesetzte · Normwerte FIF-360° Vorgesetzte Perspektive · T-Werte (50+10z) (Original: T-Werte)**

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
Vorgesetzte · N = 1				
Modul A (Transaktionale Führung)				
Transaktionale Führung	71	0	71	71
Zielsetzung	68	0	68	68
Ausnahmemanagement	67	0	67	67
Modul B (Instrumentelle Führung)				
Instrumentelle Führung	69	0	69	69
Proaktivität	67	0	67	67
Strategie	68	0	68	68
Prozessuale Unterstützung	65	0	65	65
Feedback	66	0	66	66
Modul C (Kommunikation)				
Kommunikation	70	0	70	70
Aufmerksamer Kommunikationsstil	65	0	65	65
Beeindruckender Kommunikationsstil	67	0	67	67
Dominanter Kommunikationsstil	67	0	67	67
Modul D (Negative Führung)				
Negative Führung	80	0	80	80
Laissez-Faire	80	0	80	80
Destruktive Führung	80	0	80	80

M	Skalenmittelwert
SD	Standardabweichung
Min	Minimum
Max	Maximum
Missing	Anzahl fehlender Antworten über Gruppenmitglieder

MUSTER

Itemstatistik

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

Nr	Item (verkürzter Text)	M	SD	Min	Max
Externe · N = 1					
Innovation					
1	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
2		2	0	2	2
3		2	0	2	2
4		2	0	2	2
Team Spirit					
5	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
6		2	0	2	2
7		2	0	2	2
8		2	0	2	2
Leistungsentwicklung					
9	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
10		2	0	2	2
11		2	0	2	2
12		2	0	2	2
Individualitätsfokus					
13	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
14		2	0	2	2
15		2	0	2	2
16		2	0	2	2
Vision					
17	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
18		2	0	2	2
19		1	0	1	1
20		1	0	1	1
Vorleben					
21	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	1	0	1	1
22		1	0	1	1
23		1	0	1	1
24		1	0	1	1
Zielsetzung					
25	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	1	0	1	1
26		1	0	1	1

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°
Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

Nr	Item (verkürzter Text)	M	SD	Min	Max
Externe · N = 1					
Zielsetzung					
27	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	1	0	1	1
28		2	0	2	2
Ausnahmemanagement					
29	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
30		2	0	2	2
31		2	0	2	2
32		2	0	2	2
Proaktivität					
33	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
34		2	0	2	2
35		2	0	2	2
36		2	0	2	2
Strategie					
37	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
38		1	0	1	1
39		1	0	1	1
40		1	0	1	1
Prozessuale Unterstützung					
41	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	1	0	1	1
42		1	0	1	1
43		1	0	1	1
44		1	0	1	1
Feedback					
45	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	1	0	1	1
46		1	0	1	1
47		1	0	1	1
48		1	0	1	1
Aufmerksamer Kommunikationsstil					
49	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
50		2	0	2	2
51		2	0	2	2
52		2	0	2	2

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°
Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

Nr	Item (verkürzter Text)	M	SD	Min	Max
Externe · N = 1					
Beeindruckender Kommunikationsstil					
53	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
54		2	0	2	2
55		2	0	2	2
56		2	0	2	2
Dominanter Kommunikationsstil					
57	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
58		2	0	2	2
59		2	0	2	2
60		2	0	2	2
Laissez-Faire					
61	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
62		2	0	2	2
63		2	0	2	2
64		2	0	2	2
Destruktive Führung					
65	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	2	0	2	2
66		1	0	1	1
67		1	0	1	1
68		2	0	2	2
Führungskräfte (Selbsteinschätzung) · N = 1					
Innovation					
1	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	4	0	4	4
2		5	0	5	5
3		4	0	4	4
4		5	0	5	5
Team Spirit					
5	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	4	0	4	4
6		5	0	5	5
7		4	0	4	4
8		5	0	5	5
Leistungsentwicklung					
9	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	4	0	4	4
10		5	0	5	5
11		4	0	4	4
12		5	0	5	5