

FIF 360°

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Musterführungskraft
ID 57450-595
Datum 17.08.2026

Führungskräfte (Selbsteinschätzung)
1. Auflage

Übersicht

Gliederung

- **Narrativer Report**
 - **Allgemeine Erläuterungen**
 - **Ihre Ergebnisse**
- **Profil**
- **Merkmalsübersicht**
- **Merkmalsdetails**
- **Itemauswertung**
- **Antwortstatistik**
- **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.

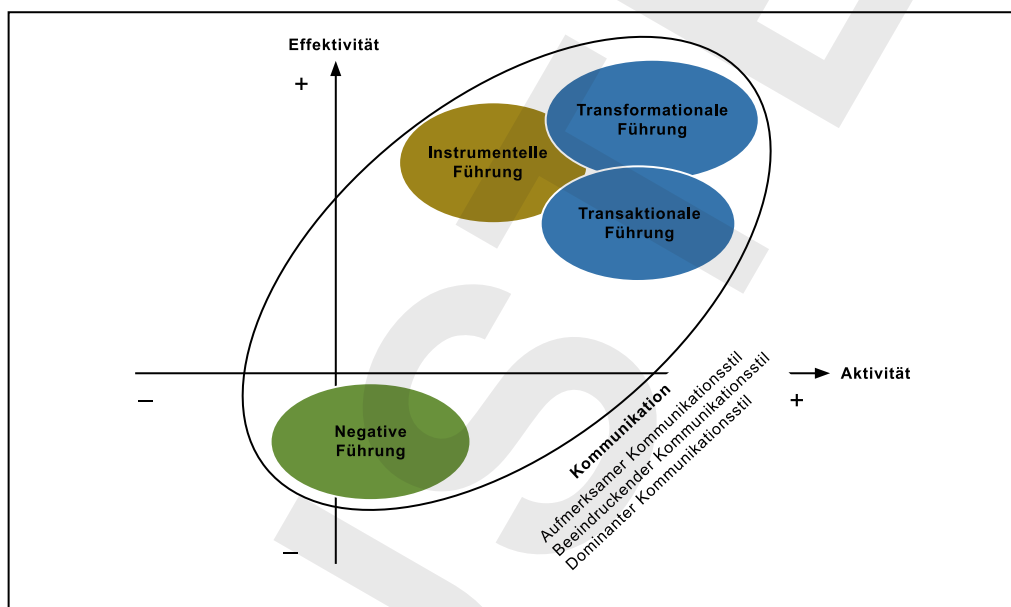


Abbildung 1: Konstrukte des Integrativen Führungsmodells und Zusammenhänge zur Effektivität.

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

Für die Darstellung im Musterreport wurde dieser Absatz ausgeblendet.

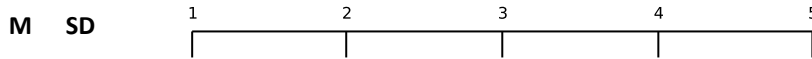
Sie haben nun mit Hilfe des FIF 360° eingeschätzt, inwiefern bestimmte Führungsverhaltensweisen im Arbeitsalltag auf Sie zutreffen. Auf den folgenden Seiten dieses Reports finden Sie nun eine systematische Zusammenfassung Ihrer Ergebnisse und genaue Erklärungen, was die Ausprägungen auf den verschiedenen Dimensionen des FIF 360° bedeuten.

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.

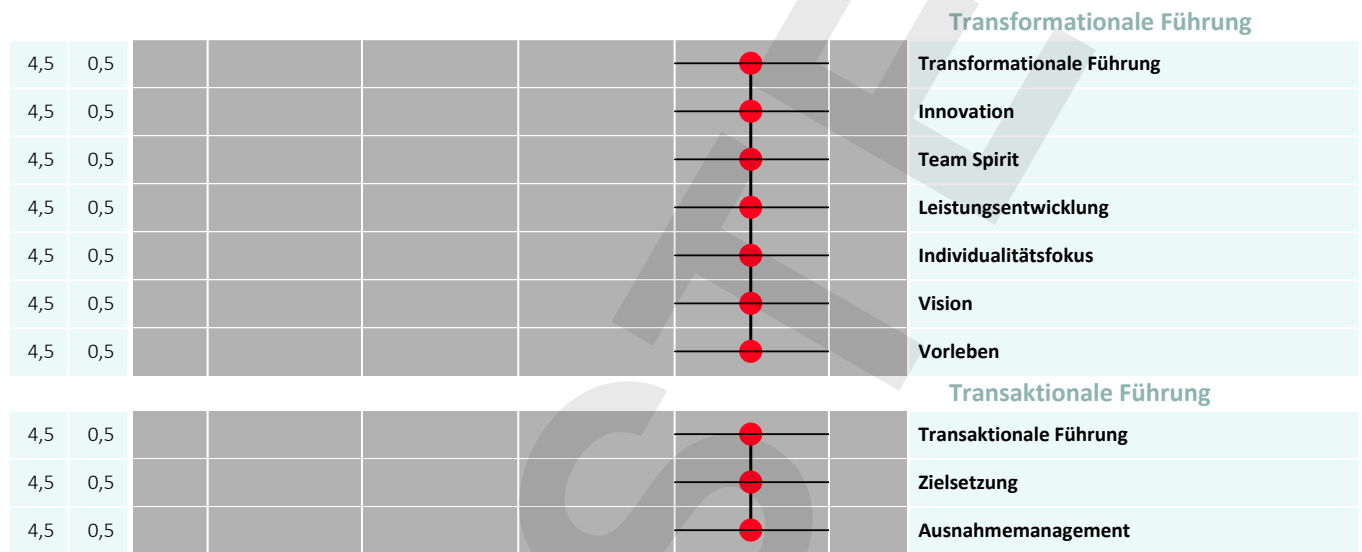
Ihre Ergebnisse

Im Folgenden werden Ihre Ergebnisse auf Basis Ihrer Selbsteinschätzung (Skalenmittelwerte der Rohwerte) erläutert.

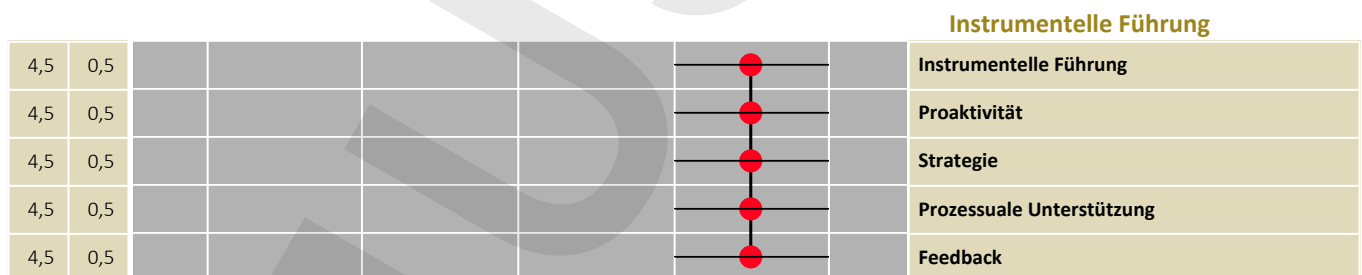
Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Führungskräfte (Selbsteinschätzung)



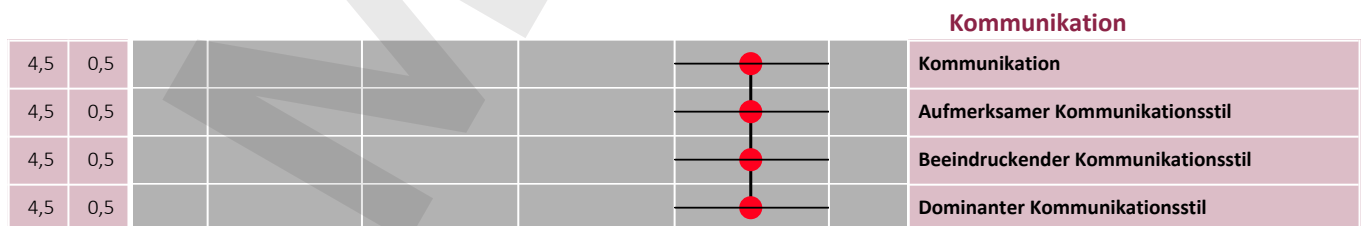
Modul A



Modul B



Modul C



Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

M	SD	1	2	3	4	5

Modul D

Positive Führung						Neutral		Negative Führung	
4,5	0,5								Negative Führung
4,5	0,5								Laissez-Faire
4,5	0,5								Destruktive Führung

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.

Ihr Verhalten auf der Dimension „Innovation“ ist hoch ausgeprägt. Im Arbeitsalltag entwickeln Sie häufig neuartige Denkmuster und Lösungsstrategien. Sie sind offen für die 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 in die Tat umzusetzen, wenn Sie diese für gut befinden.

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. Die gegenseitige Unterstützung der Mitarbeiter (z.B. freiwillige Vertretung im Krankheitsfall) wird als Gruppenziel kommuniziert.

einzelne Sätze ausgeblendet.

Die Förderung des Team Spirits ist bei Ihnen hoch ausgeprägt. Sie legen großen Wert auf eine gute Gruppendynamik in Ihrem Arbeitsteam, da Sie der Auffassung sind, dass in einem funktionierenden Team bessere Arbeitsergebnisse erzielt werden. Sie appellieren oft 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.

Leistungsentwicklung

Damit transformationale Führung zum Unternehmenserfolg beiträgt, muss die Leistung der geführten Mitarbeiter gesteigert werden.

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

Da die Führungskraft i.d.R. mehr Berufserfahrung und Expertise als der Mitarbeiter hat, gelingt es ihr auf diese Weise, das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und -steigerung des Mitarbeiters zu stärken.

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

Individualitätsfokus

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

Zudem respektiert sie die individuellen Stärken und Schwächen bei der Arbeitsplanung sowie der langfristigen Entwicklung (z.B. im Rahmen der Personal- und Karriereentwicklung). Die Führungskraft drückt durch das Interesse am Mitarbeiter ihre Wertschätzung aus.

Ihr Verhalten in Bezug auf die Dimension „Individualitätsfokus“ ist hoch ausgeprägt. Sie sind an jedem einzelnen Mitarbeiter interessiert und versuchen, in persönlichen Gesprächen seine Bedürfnisse, Stärken und Schwächen sowie Interessen und Ziele zu ergründen. Zudem ist es Ihnen ein großes Anliegen mit diesen Informationen den Mitarbeiter individuell zu unterstützen und ihm das Gefühl zu geben, einen Wert für das Unternehmen darzustellen.

Vision

Einen zentralen Wirkhebel für die langfristige Motivation der Mitarbeiter stellt die von der Führungskraft erstellte Vision dar.

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

Diese werden durch die Vision mitgerissen und letztendlich motiviert. Durch die Vision wird oft ein Sinn hinter der Arbeit vermittelt, sodass der Mitarbeiter nicht ausschließlich für das eigene Einkommen arbeitet, sondern auch einen wertvollen Beitrag für ein übergeordnetes Ziel (z.B. Umweltschutz) leistet.

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

Vorleben

Die Führungskraft wird von ihren Mitarbeitern als positives Vorbild wahrgenommen, z.B. in Bezug auf Pünktlichkeit, Fleiß oder ethische Werte.

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

Ihr Verhalten in Bezug auf die Dimension „Vorleben“ ist hoch ausgeprägt. Sie agieren als Vorbild für Ihre Mitarbeiter, indem Sie Verhaltensweisen zeigen, die Sie sich auch von Ihren Mitarbeitern wünschen (z.B. ein hohes Maß an Kundenorientierung). Die Regeln, die Sie für Ihre Mitarbeiter aufstellen, gelten genauso für Sie selbst. Dadurch gewinnen Sie an Glaubwürdigkeit und üben einen hohen indirekten Einfluss auf Ihre Mitarbeiter aus.

Transaktionale Führung

Zielsetzung

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

Wenn die Leistung dem gesetzten Ziel entspricht, wird z.B. gelobt; andererseits wird bei unterdurchschnittlicher Leistung aber auch konstruktives, differenziertes Feedback gegeben.

Konkrete Zielsetzung

Nachdem Sie Ihre persönlichen Ergebnisse in Bezug auf die einzelnen Führungs- und Kommunikationsstile durchgegangen sind, machen Sie sich eine Liste mit Führungsstilen oder -aspekten, deren Ergebnisse besonders interessant sind. Dies kann z.B. ein Führungsstil sein, der bei Ihnen noch relativ wenig ausgeprägt ist. Mit diesen Ergebnissen können Sie an der Verbesserung Ihres Führungsverhaltens arbeiten, indem Sie sich selbst konkrete Ziele setzen. Hierzu haben Sie auf dieser Seite die Möglichkeit.

COo S1\$ 51soú\$PΠΩ° 1Ψ αΨso\$μύού ΧΨo\$S1\$σ\$o !öσ+úa †Ψ°\$öP\$Ω\$Sú

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

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

Kreuzen Sie in der oben stehenden Liste an, im Hinblick auf welche der Führungsstile Sie Ihr Verhalten weiterentwickeln möchten.

Formulieren Sie anschließend konkrete Ziele für die gewählten Führungsstile oder -aspekte und notieren Sie sich auch, welche konkreten Handlungen oder Maßnahmen Sie ergreifen möchten, um Ihren Zielen näherzukommen:

1. Ziel

→ Konkrete Maßnahmen

2. Ziel

→ Konkrete Maßnahmen

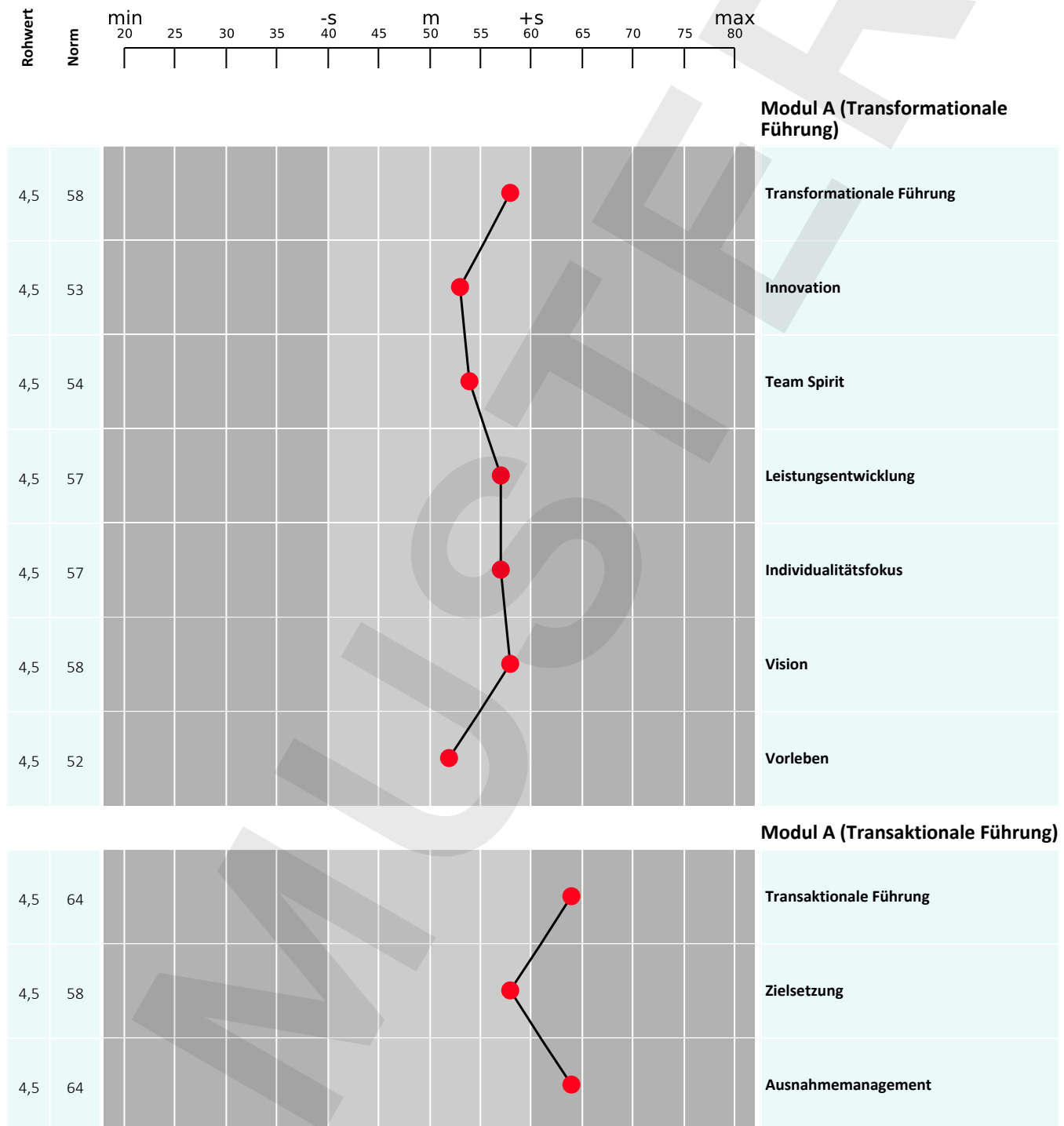
3. Ziel

→ Konkrete Maßnahmen

Profil

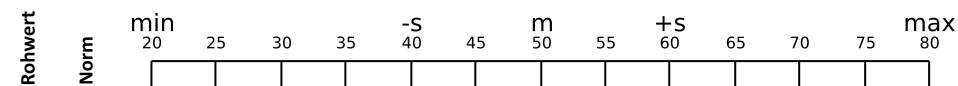
Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

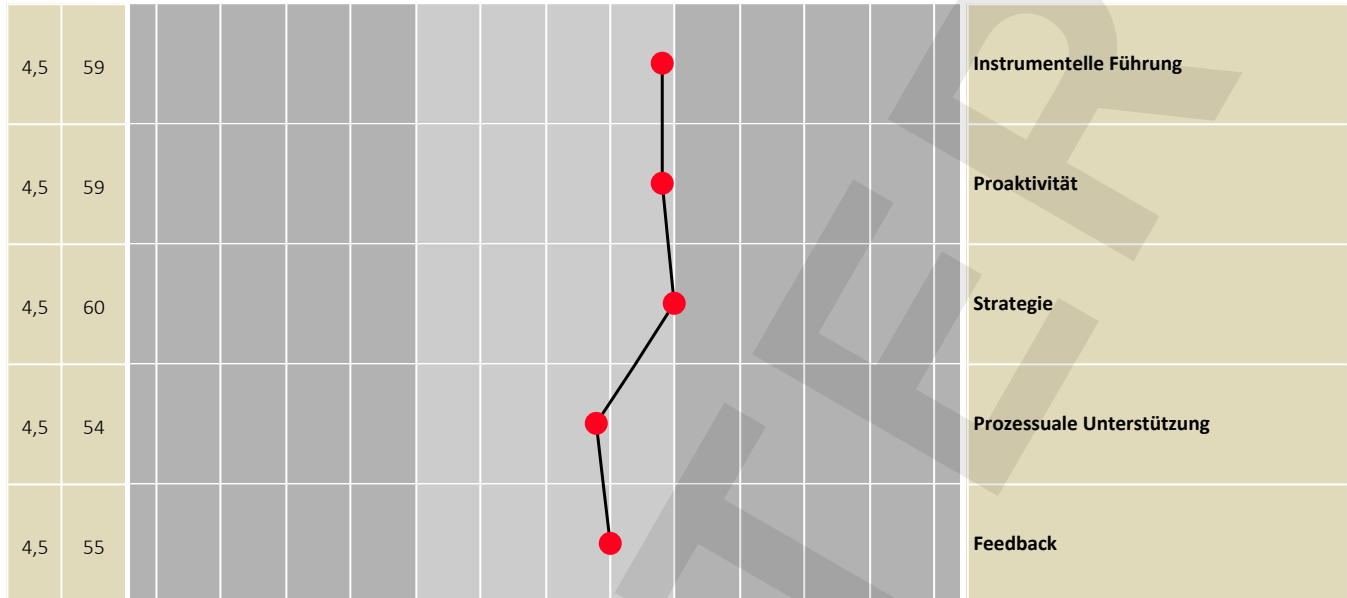


Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

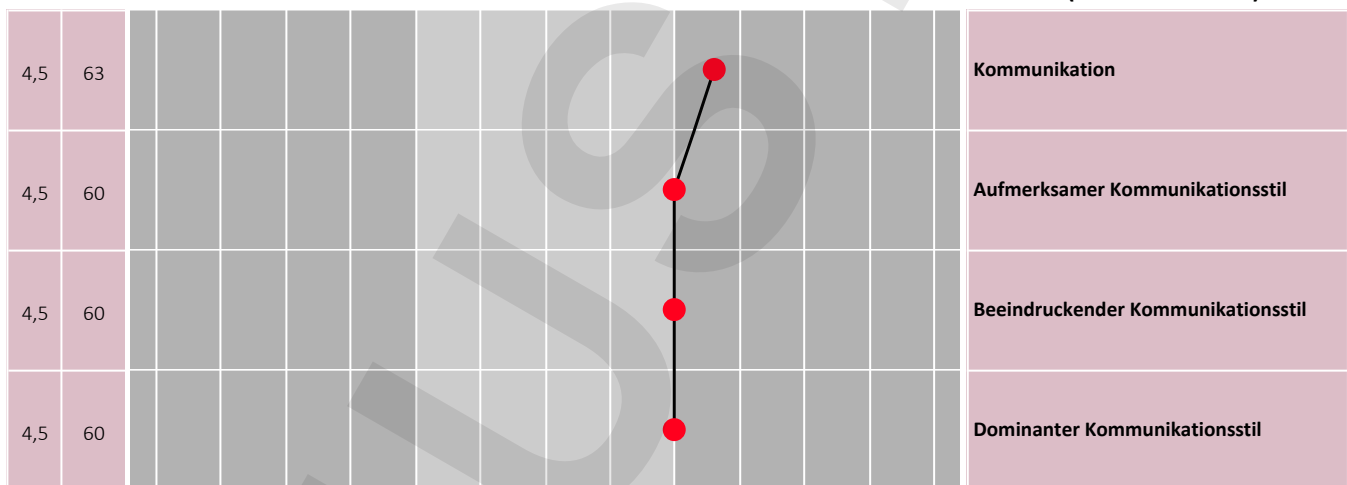
Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)



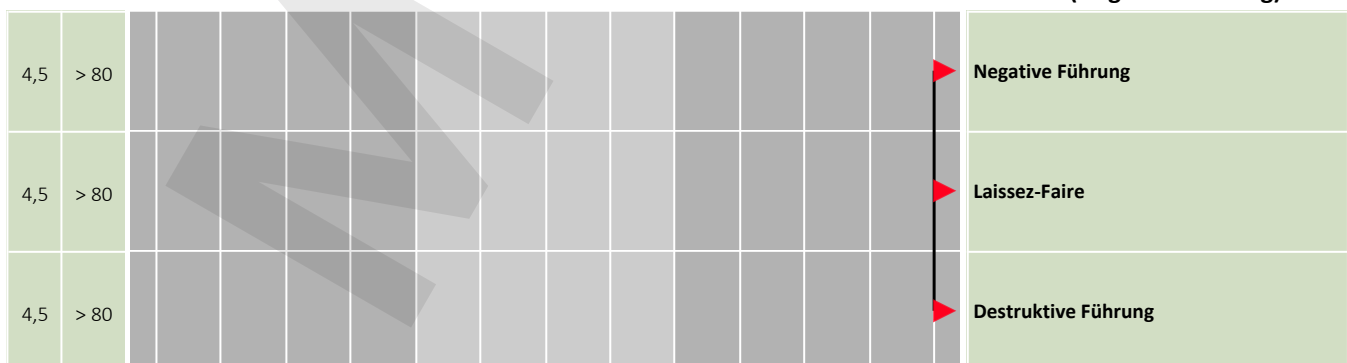
Modul B (Instrumentelle Führung)



Modul C (Kommunikation)



Modul D (Negative Führung)



Merkmalsübersicht

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Führungskräfte (Selbsteinschätzung)

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

Bezeichnung	Rohwert	Normwert
Modul A (Transformationale Führung)		
Transformationale Führung	4,5	58
Innovation	4,5	53
Team Spirit	4,5	54
Leistungsentwicklung	4,5	57
Individualitätsfokus	4,5	57
Vision	4,5	58
Vorleben	4,5	52
Modul A (Transaktionale Führung)		
Transaktionale Führung	4,5	64
Zielsetzung	4,5	58
Ausnahmemanagement	4,5	64
Modul B (Instrumentelle Führung)		
Instrumentelle Führung	4,5	59
Proaktivität	4,5	59
Strategie	4,5	60
Prozessuale Unterstützung	4,5	54
Feedback	4,5	55
Modul C (Kommunikation)		
Kommunikation	4,5	63
Aufmerksamer Kommunikationsstil	4,5	60
Beeindruckender Kommunikationsstil	4,5	60
Dominanter Kommunikationsstil	4,5	60
Modul D (Negative Führung)		
Negative Führung	4,5	> 80
Laissez-Faire	4,5	> 80
Destruktive Führung	4,5	> 80

Merkmalsdetails

Transformationale Führung

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

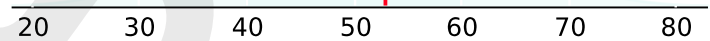
Rohwert	4,5
Normwert	58
Missing	0



Innovation

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

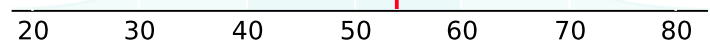
Rohwert	4,5
Normwert	53
Missing	0
Vertrauensintervall	[43 - 63]



Team Spirit

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

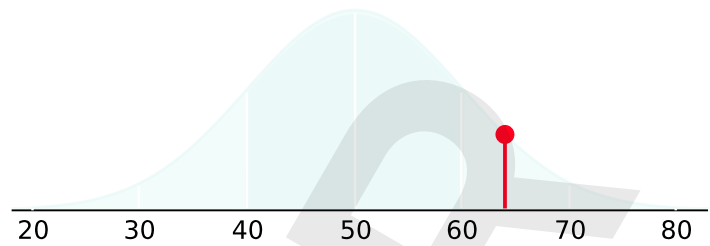
Rohwert	4,5
Normwert	54
Missing	0
Vertrauensintervall	[45 - 63]



Ausnahmemanagement

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

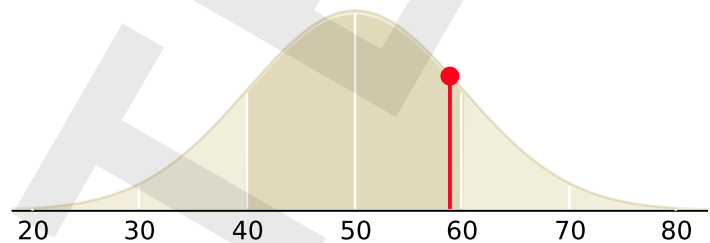
Rohwert	4,5
Normwert	64
Missing	0
Vertrauensintervall	[53 - 75]



Instrumentelle Führung

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

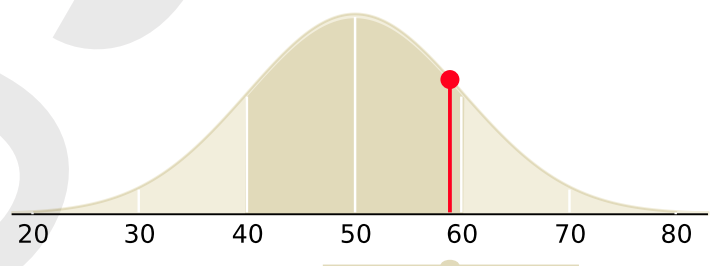
Rohwert	4,5
Normwert	59
Missing	0



Proaktivität

Normwerte FIF-360° Selbstbeschreibung · T-Werte (50+10z)

Rohwert	4,5
Normwert	59
Missing	0
Vertrauensintervall	[47 - 71]



Itemauswertung

Nr	Item (verkürzter Text)	Antwort	Dauer (sek)
Innovation			
1	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	(4)	0
2		(5) stimme voll zu	0
3		(4)	0
4		(5) stimme voll zu	0
Team Spirit			
5	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	(4)	0
6		(5) stimme voll zu	0
7		(4)	0
8		(5) stimme voll zu	0
Leistungsentwicklung			
9	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	(4)	0
10		(5) stimme voll zu	0
11		(4)	0
12		(5) stimme voll zu	0
Individualitätsfokus			
13	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	(4)	0
14		(5) stimme voll zu	0
15		(4)	0
16		(5) stimme voll zu	0
Vision			
17	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	(4)	0
18		(5) stimme voll zu	0
19		(4)	0
20		(5) stimme voll zu	0
Vorleben			
21	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	(4)	0