

FIF 360°

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Multireport

Mitarbeitende
1. Auflage

Übersicht

Eingegangene Messungen / Personen

Name / Code	Name der Führungskraft	Test	Datum
Mustermitarbeitende 1	Musterführungskraft	FIF 360° Mitarbeitende	17.08.2026
Mustermitarbeitende 2	Musterführungskraft	FIF 360° Mitarbeitende	17.08.2026
Mustermitarbeitender 3	Musterführungskraft	FIF 360° Mitarbeitende	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.

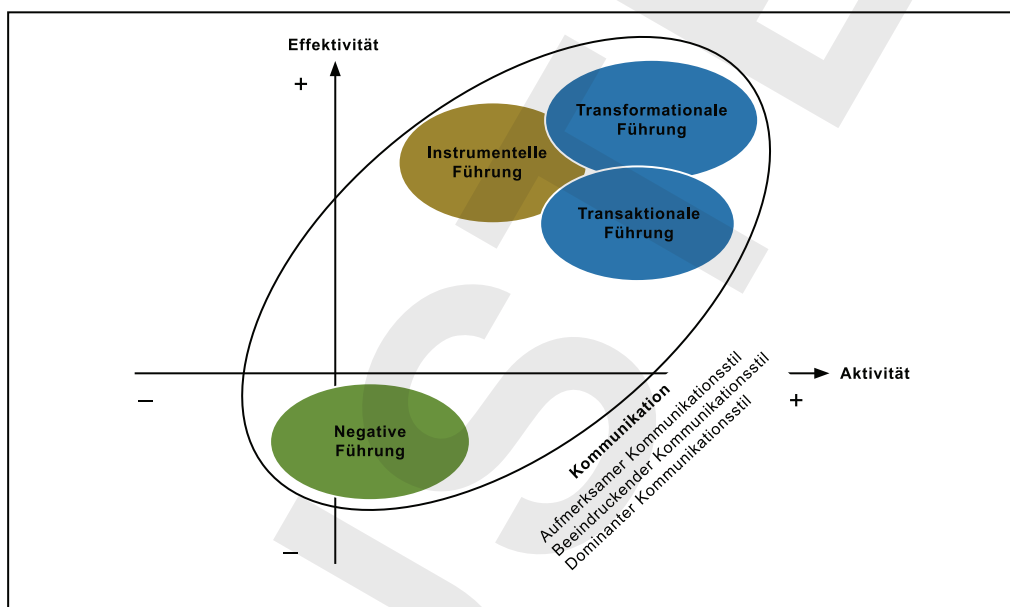


Abbildung 1: Konstrukte des Integrativen Führungsmodells und Zusammenhänge zur Effektivität.

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.

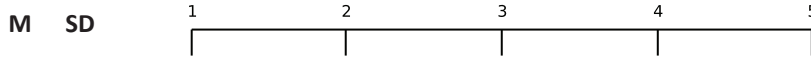
Ihre Mitarbeiter haben mit Hilfe des FIF 360° eingeschätzt, inwiefern bestimmte Führungsverhaltensweisen im Arbeitsalltag auf Sie zutreffen. Auf den folgenden Seiten dieses Reports finden Sie nun eine systematische Zusammenfassung Ihrer Ergebnisse und genaue Erklärungen, was die Ausprägungen auf den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

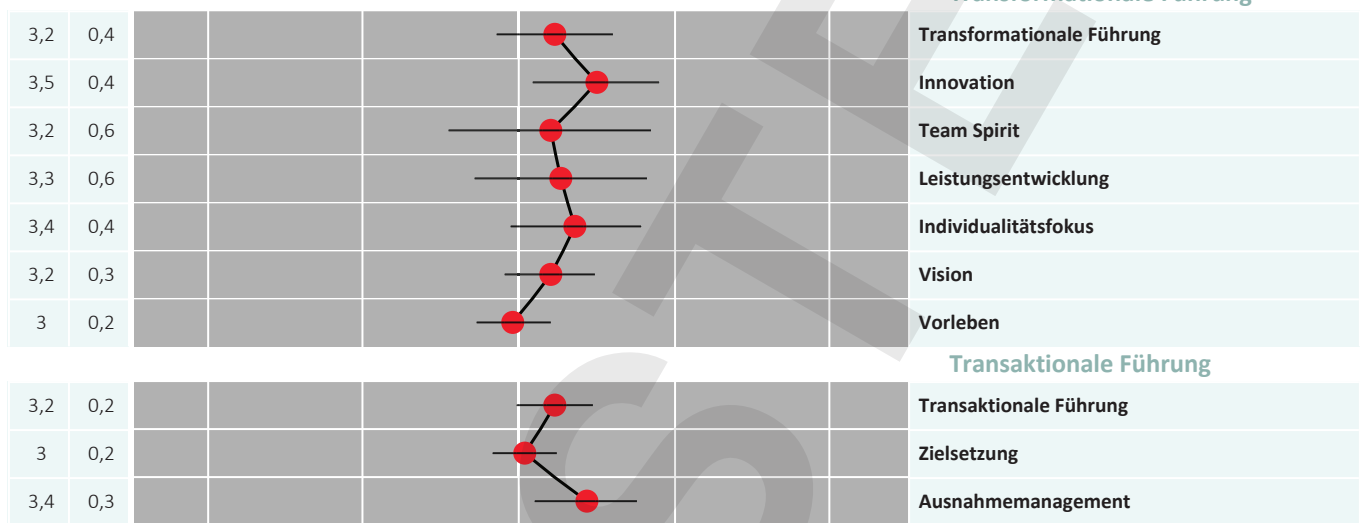
Ihre Ergebnisse

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

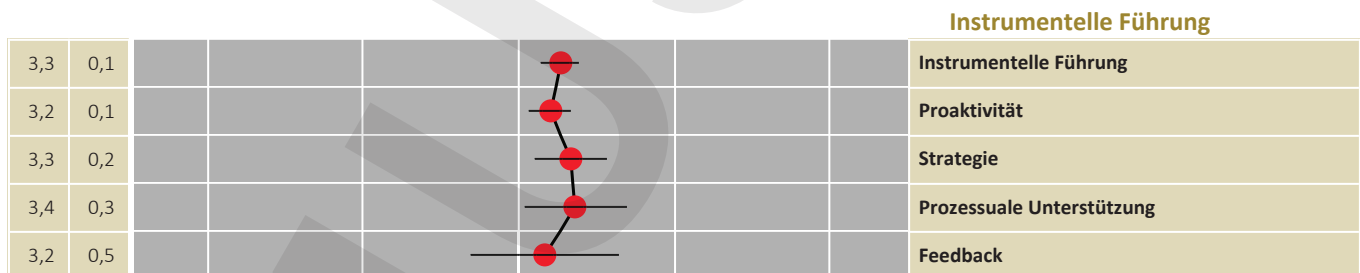
Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Mitarbeitende



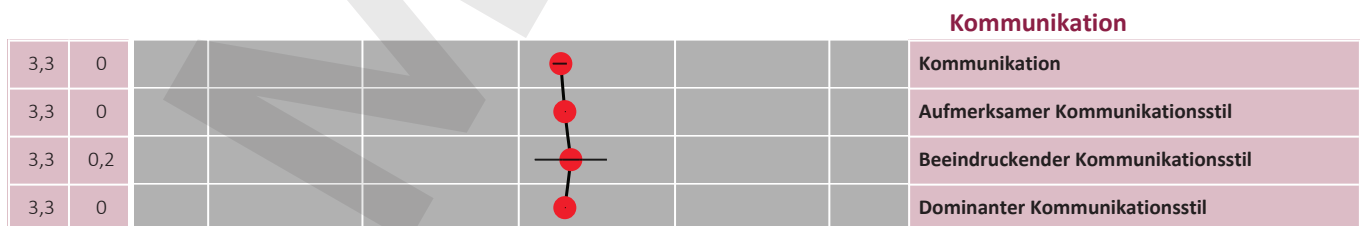
Modul A



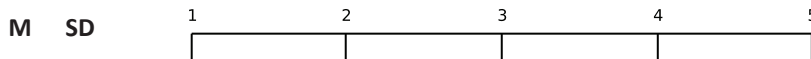
Modul B



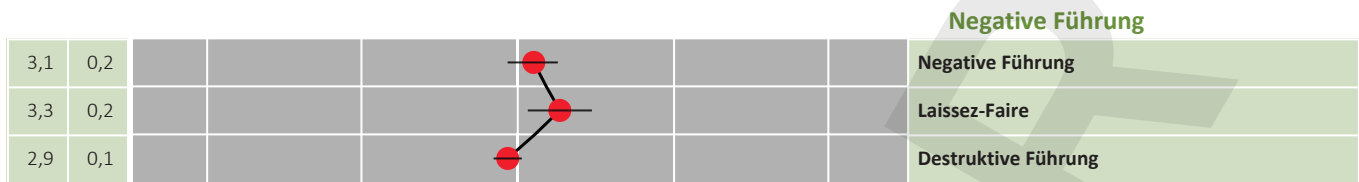
Modul C



Fragebogen zur Integrativen Führung – 360° · Mitarbeitende



Modul D



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“ liegt im mittleren Bereich. Sie sind im Allgemeinen offen für die Ideen und Sichtweisen Ihrer Mitarbeiter. Nach einem Hinterfragen der Vorschläge, setzen Sie gute Ideen teilweise in die Tat um. Stellenweise halten Sie an etablierten Betriebsabläufen und Routinen fest, was die Entwicklung von neuen Denkmustern und Lösungsstrategien erschweren kann.

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.

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

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.

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 aus Sicht Ihrer Mitarbeiter 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.

Für die Darstellung im Mustereport wurde dieser Absatz ausgeblendet.

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

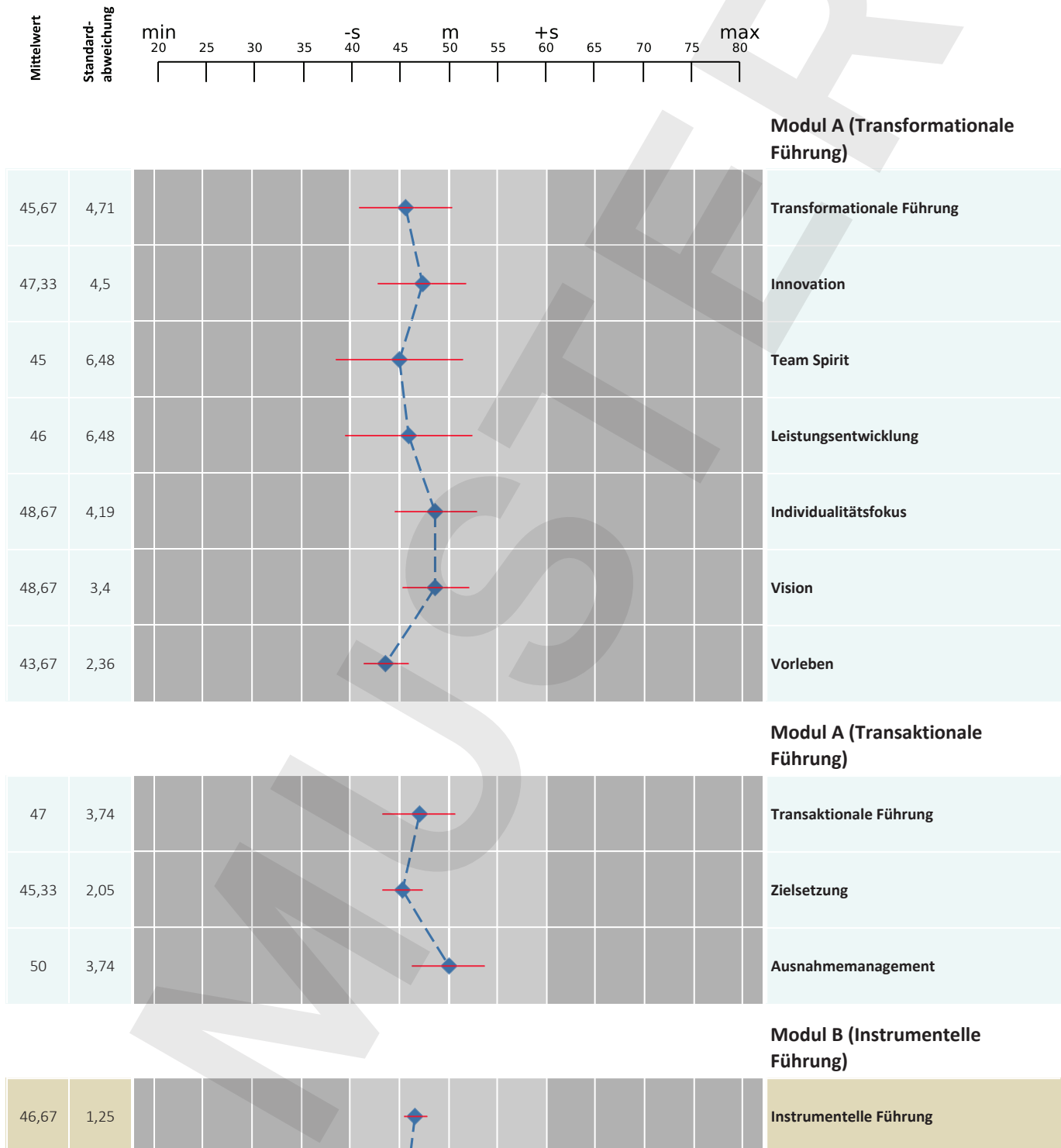
2. Ziel

3. Ziel

Gruppenprofil

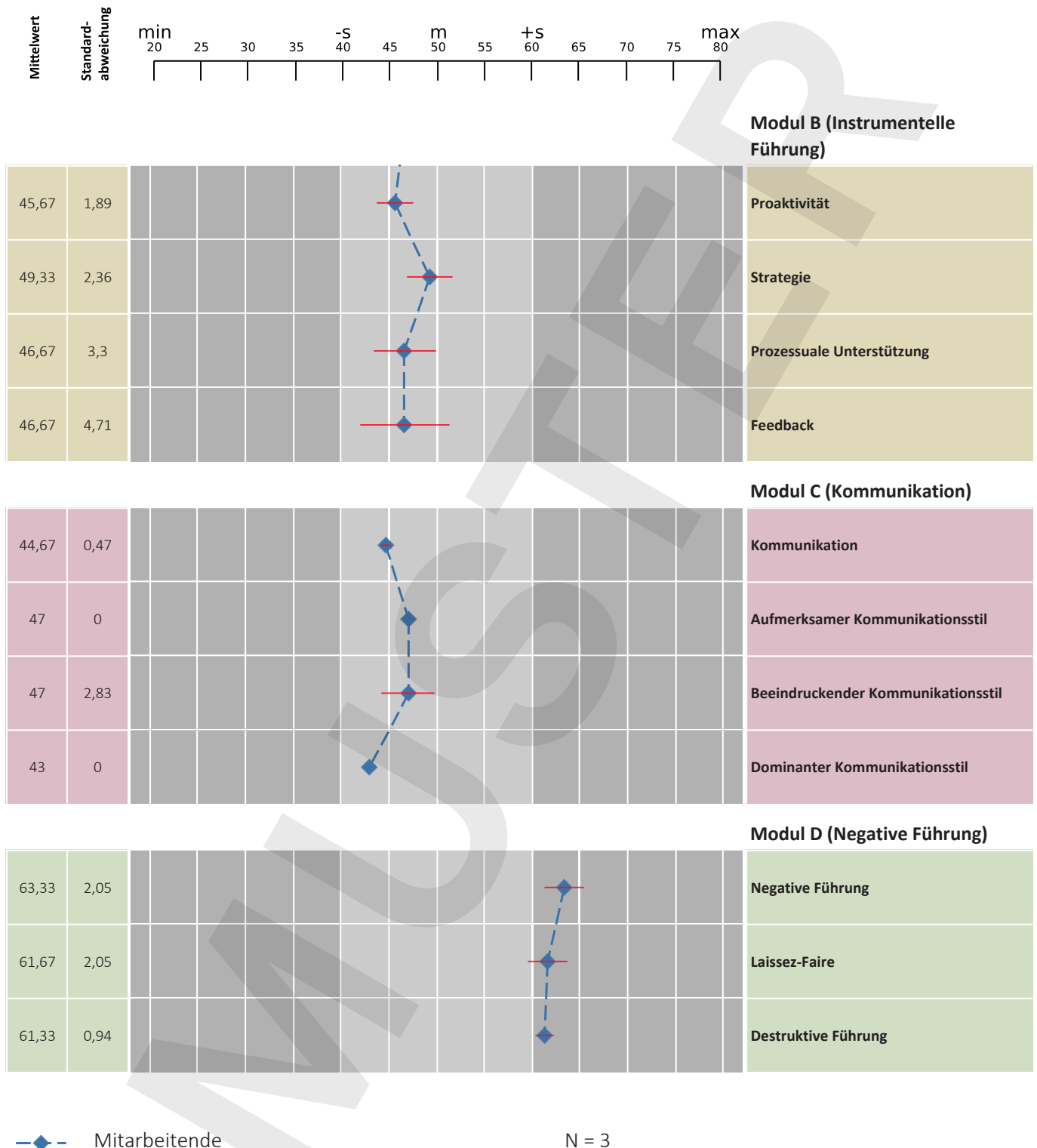
Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

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



Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

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



Merkmalsstatistik

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Mitarbeitende · Normwerte FIF-360° Mitarbeitende 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
Dominanter Kommunikationsstil	43	0	43	43

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

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

Bezeichnung	M	SD	Min	Max
Mitarbeitende · N = 3				
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

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

Itemstatistik

Fragebogen zur Integrativen Führung – 360°

Mitarbeitende

Nr	Item (verkürzter Text)	M	SD	Min	Max
Mitarbeitende · N = 3					
Innovation					
1	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3,33	0,47	3	4
2		3,67	0,47	3	4
3		3,33	0,47	3	4
4		3,67	0,47	3	4
Team Spirit					
5	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3	0,82	2	4
6		3,67	0,47	3	4
7		2,67	0,47	2	3
8		3,33	0,94	2	4
Leistungsentwicklung					
9	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3,67	0,47	3	4
10		3	0,82	2	4
11		3,33	0,47	3	4
12		3	0,82	2	4
Individualitätsfokus					
13	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3	0,82	2	4
14		3,33	0,47	3	4
15		3,67	0,47	3	4
16		3,33	0,47	3	4
Vision					
17	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3	0,82	2	4
18		3,33	0,47	3	4
19		3,33	0,47	3	4
20		3	0	3	3
Vorleben					
21	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3	0,82	2	4
22		2,67	0,47	2	3
23		2,67	0,47	2	3
24		3,33	0,47	3	4
Zielsetzung					
25	Für die Darstellung im Musterreport wurden die Itemtexte ausgeblendet.	3	0	3	3
26		3,33	0,47	3	4