

Personal- und Führungskräfteentwicklung Führungskräfte-Feedback

KWuP Organisations-Entwickler

Bunsenstr. 5 * 51647 Gummersbach

Tel. 02261 / 814 148 * www.kwup.de

Fax 02261 / 814 149 * info@kwup.de

Führungskräfte-Feedback

Was ist das?

Beim Führungskräfte-Feedback geben die Mitarbeitern Ihrer direkten Führungskraft Rückmeldungen darüber, wie Sie die Zusammenarbeit wahrnehmen. Dies geschieht in strukturierter und systematischer Form und wird durch einen Moderator begleitet.

Ziele:

- **Rückmeldung:** Die Führungskraft soll erkennen, wie Mitarbeiter ihr Führungsverhalten subjektiv erleben und bewerten.
- **Führungsverhalten verbessern:** Die Führungskraft soll erkennen, wo ihr Umfeld Stärken und Schwächen sieht, diese mit ihrer Selbsteinschätzung vergleichen, Verhaltensziele ableiten und diese im Alltag umsetzen
- **Kooperationskultur schaffen:** Eine Feedbackkultur wird gefördert und damit ein Verständnis erzeugt, dass gute Führung ein Zusammenspiel zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern beschreibt, zu dem beide Seiten wichtige Elemente beitragen können

Ihr Nutzen:

- Führungskräfte erhalten durch die verhaltensbezogenen Rückmeldungen ihrer Mitarbeiter wichtige Hinweise für die Steuerung ihres eigenen Verhaltens
- Durch gemeinsame Vereinbarungen mit den Mitarbeitern wird die Zusammenarbeit verbessert

Ablauf und Rahmen des Führungskräfte-Feedbacks

Schriftliches Feedback

Die Mitarbeiter fülle einen Fragebogen aus und leiten ihn anonym an den Moderator weiter



Anonyme Auswertung

Der Moderator wertet die eingegangenen Bögen aus



Besprechung der Ergebnisse

Der Moderator bespricht die Auswertung mit der Führungskraft und legt gemeinsam mit ihr fest, wie das Gespräch mit den Mitarbeitern ablaufen soll.



Feedback-Workshop mit allen Mitarbeitern (ca. ½ Tag)

- Vorstellung der Ergebnisse
- Aufzeigen der positivsten (Stärken) und kritischsten (Schwächen) Punkte
- Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitern
- Gemeinsame Vereinbarungen



Review-Termin

Fazit zu den Vereinbarungen nach ca. 3 - 6 Monaten

Fazit:

Wir alle lernen durch die Rückmeldungen unserer Mitmenschen. Im Verlauf ihrer Karriere haben Führungskräfte jedoch zunehmend weniger Gelegenheit, ein unverfälschtes Feedback zu erhalten.

Dieses strukturierte Verfahren ermöglicht es, die wichtigen, weil von mehreren Mitarbeitern gleich erlebten Punkte aufzugreifen und zu bearbeiten. Durch Abbau von Reibungsverlusten entstehen so bessere Arbeitsergebnisse.