



Konzept Führungsfeedback



Übersicht

- **Was ist das Führungsfeedback?**
- **Wer nimmt teil?**
- **Ablauf**
- **Aufgaben der Führungskraft**
- **Rolle des Führungs-Beraters**
- **Rolle der beurteilenden Mitarbeiter**
- **Erwartungen des Unternehmens**



Was ist das Führungsfeedback?

- **Regelmäßige, (jährlich/ zweijährlich) Rückmeldung über die Führungsleistung einer jeden Führungskraft**
- **Instrument zur Entwicklung einer einheitlichen Führungskultur im Unternehmen**
- **Grundlage für die Erstellung individueller persönlicher Entwicklungspläne für die Führungskräfte**



Wer nimmt teil?

- **alle Führungskräfte des Unternehmens**
- **alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Unternehmens**



Ablauf

- **Information der Führungskräfte durch den Personalbereich und den Führungs-Berater**
- **Information der Mitarbeiter durch die Führungskräfte (Führungs-Berater optional)**
- **Durchführung des Feedbacks unter Verantwortung des Führungs-Beraters**
- **Aufbereitung der Feedback-Fragebögen durch den Führungs-Berater**
- **Rückmeldung der Feedback-Ergebnisse durch Führungs-Berater an Führungskraft und Team**
- **Entwicklung und Vereinbarung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung / Stabilisierung der Führungsleistung**



Aufgaben der Führungskraft

- **Information der direkt unterstellten Mitarbeiter**
- **positive und aktive Unterstützung des Feedback-Prozesses**
- **offene Haltung gegenüber den Feedbackergebnissen**
- **Veränderungsbereitschaft im Sinne des Unternehmens**



Rolle des Führungs-Beraters

- **Unterstützung und Beratung der Mitarbeiter und Führungskräfte im Feedbackprozess**
- **Aufbereiter der Feedback-Ergebnisse**
- **Vermittler / Kommunikator zwischen Team, Führungskraft und Personalbereich**



Rolle der beurteilenden Mitarbeiter

- **Loyales Verhalten gegenüber Unternehmen, Führungskraft und Führungs-Berater**
- **aktive und faire Teilnahme am Führungsfeedback**
- **offene und ehrliche Kommunikation**
- **aktive Mitarbeit am gemeinsamen Verbesserungsprozess**



Erwartungen des Unternehmens

- **Höhere Arbeitszufriedenheit im Unternehmen**
- **Entwicklung einer einheitlichen Führungskultur**
- **Förderung der Bereitschaft, offen auch über Probleme und Kritikpunkte zu sprechen**
- **Führungskraft erhält Feedback darüber, wie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre Führungsleistungen beurteilen.**
- **Entwicklung von verbindlichen Maßnahmen zur Verbesserung / Stabilisierung der Führungsleistungen und der Zusammenarbeit**
- **Effektivitäts- und Leistungssteigerung durch verbesserte Führungsleistung im Team**