

Mitarbeiterereinschätzung

Wie nimmt Ihr Vorgesetzter sein Führungsverhalten wahr?

Wie nehmen Sie als MitarbeiterIn sein Führungsverhalten wahr?

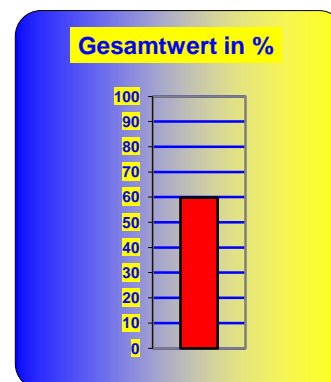
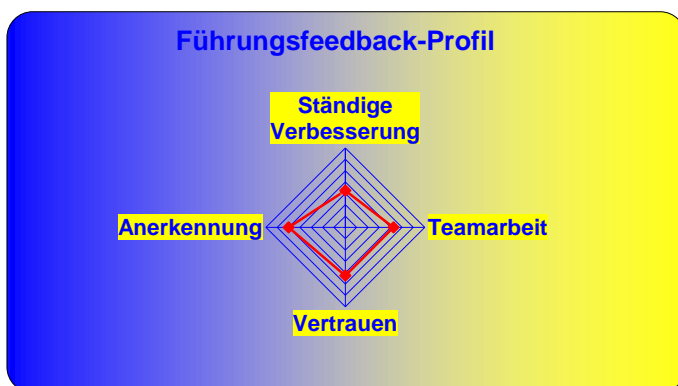
Die Beantwortung dieser beiden Kernfragen ist ohne Zweifel für jedes entwicklungsorientierte Team ein spannender Prozess.

Mit dem vorliegenden Instrument erhalten Sie die Möglichkeit, auf einem relativ konkreten Niveau die Führungsarbeit Ihrer Führungskraft per "Mitarbeiterereinschätzung" zu bewerten, und Ihre Sichtweise mit der "Selbsteinschätzung" Ihrer Führungskraft abzugleichen.

Die Fragen des Führungsfeedbacks betrachten die Führungsarbeit Ihrer Führungskraft vor dem Hintergrund der vier Bereiche "Ständige Verbesserung", "Anerkennung", "Teamarbeit" und "Vertrauen". Dabei beantworten Sie die Fragen einerseits in der "Mitarbeiterereinschätzung" während Ihre Führungskraft die Fragen in der "Selbsteinschätzung" beantwortet.

Durch den Abgleich werden die Fragestellungen offensichtlich, in denen das Selbstbild Ihrer Führungskraft von dem Bild, das Sie als MitarbeiterIn von ihm/ihr haben, abweicht. In einem anschließenden Entwicklungsprozess, der von einem Führungscoach begleitet wird, können bei Bedarf konkrete Veränderungsmaßnahmen herausgearbeitet und vereinbart werden.

Sollten Sie Bedenken wegen der Anonymität haben, können Sie Ihren Fragebogen selbstverständlich anonym an Ihre Vertrauensperson im Team weitergeben.



Das Führungsfeedback dient der Entwicklung einer Feedback-Kultur, d.h. konstruktive Offenheit, Vertrauen und hohe Zielübereinstimmung.

Das Feedback kann im Grunde vier Ergebnisse in jeder der abgefragten Dimensionen hervorbringen:

1. Eine hohe Übereinstimmung von Selbst- und Fremdbild bei gleichzeitig hoher Ausprägung der erreichten Werte; somit also eine Stärke im Führungsverhalten Ihres Vorgesetzten!
2. Eine hohe Übereinstimmung von Selbst- und Fremdbild bei gleichzeitig niedriger Ausprägung der erreichten Werte. Diese Dimension ist im Führungsverhalten Ihres Vorgesetzten nicht so stark ausgeprägt und bietet grundsätzlich Ansatzpunkte zur Verbesserung.
3. Eine geringe Übereinstimmung von Selbst- und Fremdbild bei hohen Werten in der Selbsteinschätzung. In diesem Falle nimmt Ihr Vorgesetzter sein Verhalten als Stärke wahr, während es von Ihnen als MitarbeiterIn als eher weniger ausgeprägt wahrgenommen wird. Mögliche Ursachen können sein:
 - a.) Das Selbstverständnis Ihrer Führungskraft (so wie sie sein möchte) wird bei Ihnen als MitarbeiterIn in dieser Form nicht wahrgenommen. Hierbei handelt es sich um ein Kommunikationsproblem.
 - b.) Das gezeigte Führungsverhalten Ihrer Führungskraft weicht von ihrem gewollten Führungsverhalten ab. Hier ist es wichtig, Ihre Wahrnehmungen als MitarbeiterIn möglichst an konkreten Situationen zu klären und sich nochmals das gewünschte Selbstverständnis der Führungskraft verdeutlichen zu lassen.
4. Eine geringe Übereinstimmung von Selbst- und Fremdbild bei hohen Werten in der Fremdeinschätzung. In dieser Situation wird die Führungskraft anders (positiver) wahrgenommen, als Sie selbst denkt. Auch hier ist es wichtig, über die Abweichung zu sprechen. In aller Regel gibt es keinen Veränderungsbedarf für die Führungskraft.

Anweisung:

Gehen Sie die folgenden Aussagen zügig durch und bewerten Sie sie anhand der Skala. Ihre Führungskraft wird dies ebenfalls so zu tun. Die ausgefüllten Fragebögen geben Sie an Ihre Vertrauensperson im Team. Dieser gibt diese dann an Ihren Führungscoach, der Ihnen und Ihrer Führungskraft das Feedback-Ergebnis nach Auswertung präsentiert und beratend zur Seite steht.

Führungsfeedback



Mitarbeitereinschätzung

Name:

	fast immer	meist	selten	nie	Bemerkung
01. Meine Führungskraft ist für mich ansprechbar, wenn ich sie brauche.					
02. Meine Führungskraft nimmt Kritik an und ist bereit, darüber zu reden.					
03. Meine Führungskraft sorgt dafür, dass Meinungsverschiedenheiten zwischen den Mitarbeitern geklärt werden, damit das Miteinander im Team nicht belastet wird.					
04. Meine Führungskraft erkennt Leistungen an.					
05. Meine Führungskraft bezieht mich in Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse, die mein Aufgabengebiet betreffen, ein.					
06. Meine Führungskraft überlässt mir bei der Erledigung meiner Aufgaben ausreichend Handlungsspielraum.					
07. Meine Führungskraft reagiert bei Fehlern angemessen und sorgt dafür, das Problem gemeinsam zu lösen.					
08. Meine Führungskraft gibt mir Rückendeckung.					
09. Meine Führungskraft informiert mich zeitnah und umfassend.					
10. Meine Führungskraft fördert mein berufliches Wissen und Können so, wie ich es für meine Aufgabenstellung brauche.					
11. Meine Führungskraft sorgt dafür, dass wir als Team an gemeinsamen Zielen und Aufgaben arbeiten.					
12. Meine Führungskraft behandelt niemanden bevorzugt.					
13. Meine Führungskraft kann ich auch bei persönlichen Problemen ansprechen und um Rat fragen.					
14. Meine Führungskraft ist konsequent in seinen / ihren Entscheidungen und in dem, was er / sie dann durchsetzt.					
15. Meine Führungskraft hat das für die Funktion nötige Fachwissen.					
16. Meine Führungskraft ist offen für meine Ideen und Anregungen und setzt sich damit auseinander.					
17. Meine Führungskraft verhält sich insgesamt selbst so, wie sie es von mir erwartet.					