

Führungsfeedback:

Chance nutzen und sich der Herausforderung stellen

Juliane Meixner und Prof. Dr. H.-E. Meixner

Feedback ist die Mitteilung an eine Person oder Gruppe, wie ihre Verhaltensweisen wahrgenommen, verstanden und/ oder erlebt werden. ...¹ Das Besondere an dieser Art des Feedbacks bedeutet in Abhebung zu den anderen Feedbackinstrumenten einen Paradigmenwechsel: Der in einer Hierarchie übliche top– down Ansatz wird durch ein bottom- up Verfahren ergänzt: Es wird von unten nach oben, also von den Beschäftigten hin zur Führungsebene eine Wertung eingefordert.

Das Führungsfeedback – Anliegen und Konzeption

Das Führungsfeedback (FFB) ist eine in festgelegten Zyklen stattfindende strukturierte Rückmeldung an die Führungskraft der unmittelbar zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das erlebte Führungsverhalten auf der Grundlage ...

Die Fragbögen des Führungsfeedbacks zum Abgleich von Selbst- und Fremdbild

Ziel ist es, auf die Führungs- und Vertrauenskultur durch einen Abgleich von Selbstbild und Fremdbild nachhaltig in einem kontinuierlichen Prozess einzuwirken. Das Führungsfeedback ist daher kein einmaliger Vorgang, ... Denkbar sind mehrere Varianten, wie diese Reflexion organisiert werden kann. Diese Varianten leiten sich ab bezogen ...

Der Verfahrensablauf: Datenerhebung, Datenauswertung und die Kommunikation der Ergebnisse im Team

Zunächst füllen alle Beteiligten die Fragebögen meist an ihrem Arbeitsplatz schriftlich oder on-line aus. Hierzu ist ein Zeitintervall meist von mehreren Wochen vorgegeben. Das sollte möglichst selbständig erfolgen und ohne gegenseitige Beeinflussung. ...

Ist die inhaltliche Ausrichtung der Feedbackbögen zukunftstauglich?

Voraussetzung für eine gelebte Verwaltungskultur ist, dass die ausgewiesenen manifesten und latenten Werte auf allen Ebenen einer Verwaltung und von allen Mitarbeitenden akzeptiert, praktiziert und geteilt werden. ...

Ausblick

... Ziel eines Unternehmens aber muss es sein, möglichst alle Führungskräfte für diese Führungskultur zu gewinnen. Aus Minderheiten müssen bei neuen Wegen Mehrheiten geformt werden. Entscheidend ist somit, möglichst alle Betroffene zu Beteiligten zu machen. Wie diese Herausforderung gelingen kann, wird in einem weiteren Beitrag zur Diskussion gestellt.

