



FÜHRUNGSFEEDBACK

Führungsdialog

WURUM ES GEHT

Führungskräfte haben wenig Gelegenheit zu erfahren, wie ihr persönlicher Führungsstil von den Mitarbeitenden wahrgenommen und eingeschätzt wird. Hier ist die Führungsstilanalyse ein wichtiges Instrument, das eigene Führungsverhalten gezielt weiterzuentwickeln und die gegenseitige Zusammenarbeit zu verbessern. Bei der Führungsstilanalyse wird von jedem Mitarbeiter mit Blick auf den für ihn zuständigen Vorgesetzten mit Hilfe eines Fragebogens eine Einschätzung des Führungsstils gegeben. Gleichzeitig nehmen die Führungskräfte eine Selbsteinschätzung ihres eigenen Führungsstils vor. Damit wird die Grundlage geschaffen, um in einem gezielten Selbstbild-Fremdbild-Abgleich die wahrgenommenen Differenzpunkte herauszuarbeiten und den Prozess der weiteren Optimierung der Zusammenarbeit einzuleiten.

ZIEL DES PROJEKTES

Mit dem Führungskräftefeedback den Dialog zwischen den verschiedenen Führungsebenen verbessern. Deshalb ist es hilfreich, die Ergebnisse des Feedbacks durch Feedback-Workshops und im Coaching zu analysieren und damit konkrete Schritte zur Optimierung der Zusammenarbeit einzuleiten.

PROJEKTTABLAUF

- Abstimmung des eingesetzten Fragebogens und des Detailablaufes des Projektes
- Information der Führungskräfte und Mitarbeitenden über den Projektablauf
- Durchführung der Befragung anhand der vorbereiteten Fragebögen
- Datenerfassung und Auswertung mit Erstellung eines persönlichen Führungsprofils
- Aggregation der Auswertung nach verschiedenen Clustern: Zielorientierung, Informationstransparenz, Kommunikationsklima, Motivationsfähigkeit u.a.m.
- Workshop Gesamtauswertung
- Feedback-Workshop zur Teamentwicklung und Zusammenarbeit
- Aufarbeitung des Führungsprofils im Coaching

PROJEKTANSATZ

Die Projekte sind jeweils hausspezifisch gestaltet. Entscheidend für den Erfolg ist der auf den Ergebnissen aufbauende Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Im Zentrum stehen deshalb die Feedback-Workshops in den einzelnen Organisationseinheiten.

BEISPIELHAFTER PROJEKTABLAUF

SCHRITT	INHALT
AUFTAKT	Einführungsworkshop: Der Fragebogen wird erarbeitet und festgelegt, Ablauf und Spielregeln (Anonymität, Vertraulichkeit, Zugang zu den Ergebnissen) werden vereinbart. Arbeitsgruppe aus Personal, Personalentwicklung, Personalrat, Gleichstellung und einigen Führungskräften, 1 Tag. Liegen Leitlinien zur Führung und Zusammenarbeit vor, wird der Fragebogen darauf abgestimmt.
INFORMATION	Informationsveranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeitende über den Projektablauf
BEFRAGUNG	Online-Befragung mit individuellem Zugangscode, in der Regel zwei Wochen. Die Mitarbeitenden geben ihre Einschätzung als Fremdbild, die Führungskraft dokumentiert ihr Selbstbild.
AUSWERTUNG	Persönliches Führungsprofil mit Selbstbild und Fremdbild, Häufigkeitsverteilung und Mittelwert je Frage. Danach werden die Datensätze rückstandslos gelöscht.

WORKSHOPS

½ TAG JE EINHEIT

- | | |
|------------------------------------|---|
| ■ Vorgespräch Führungskraft | ca. 10 Min.: erster Blick auf die Ergebnisse, Schwerpunkte setzen |
| ■ Vorgespräch Team | ca. 20 Min.: Themen der Mitarbeitenden für das Gespräch |
| ■ Teamdialog | ca. 2 Std.: vertiefter Austausch über die Befragungsergebnisse, Vereinbarungen zur Optimierung von Führung und Zusammenarbeit |
| ■ Kurz-Coaching | ca. 1 Std.: Reflexion der Ergebnisse und des Gruppengesprächs, Impulse zum persönlichen Führungsstil |

DURCHGANG

ABSCHLUSS

Gesamtauswertung über die beteiligten Organisationseinheiten, Auswertungsgespräch mit Personal und Personalentwicklung aus Trainersicht und Präsentation in der Leitungsrunde bzw. im Vorstand

VARIANTEN DES FÜHRUNGSFEEDBACKS

FÜHRUNGSFEEDBACK

Fremdbild der Mitarbeitenden und Selbstbild der Führungskraft

MIT NÄCHSTER EBENE

Zusätzlich die Einschätzung der nächsthöheren Führungskraft

360°-FEEDBACK

Zusätzlich Kolleginnen und Kollegen sowie weitere Stakeholder und Gremien



1960
GEGRÜNDET



800+
INSTITUTIONEN



20.000+
SEMINARE

Institut Dr. Müller Köln
Anna-Schneider-Steig 10 · 50678 Köln
0221 / 29249060 · institut@udmk.de · www.udmk.de