

Führungskräftefeedback

Feedback per i/le dirigenti

Tag der Qualität

Amt für Personalentwicklung (HA)

Bozen, 29.03.2018

Ein Führungsfeedback ist eine besondere Art von Mitarbeiterbefragung,

- bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Organisationseinheit
- eine subjektive Rückmeldung an die Führungskraft
- bezüglich des wahrgenommenen Führungsverhalten vornehmen.

Transparenz und Anonymität

Das Verfahren des Führungsfeedbacks muss für alle Beteiligten **transparent** sein.

Das Ergebnis verbleibt jedoch **anonym und vertraulich** bei der jeweiligen Führungskraft.

Die Führungskraft **allein** bestimmt, was sie damit tut (dazu später).

Gegenüber Nicht-Beteiligten müssen die Ergebnisse anonym und vertraulich bleiben, sie dürfen überhaupt keine Kenntnis davon erhalten.

Fragebogen (1)

- Ein Fragebogen, welcher die wesentlichen Elemente von Führungsverhalten in subjektiver Form abfragt, ist unverzichtbar für ein Führungsfeedback
- Zur Sicherstellung von Anonymität sollten mindestens 6 (sechs) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern je Führungskraft teilnehmen.
- Die Auswertung sollte außerhalb der Abteilung und zwar durch eine Vertrauensperson des Landes erfolgen.

Fragebogen (2)

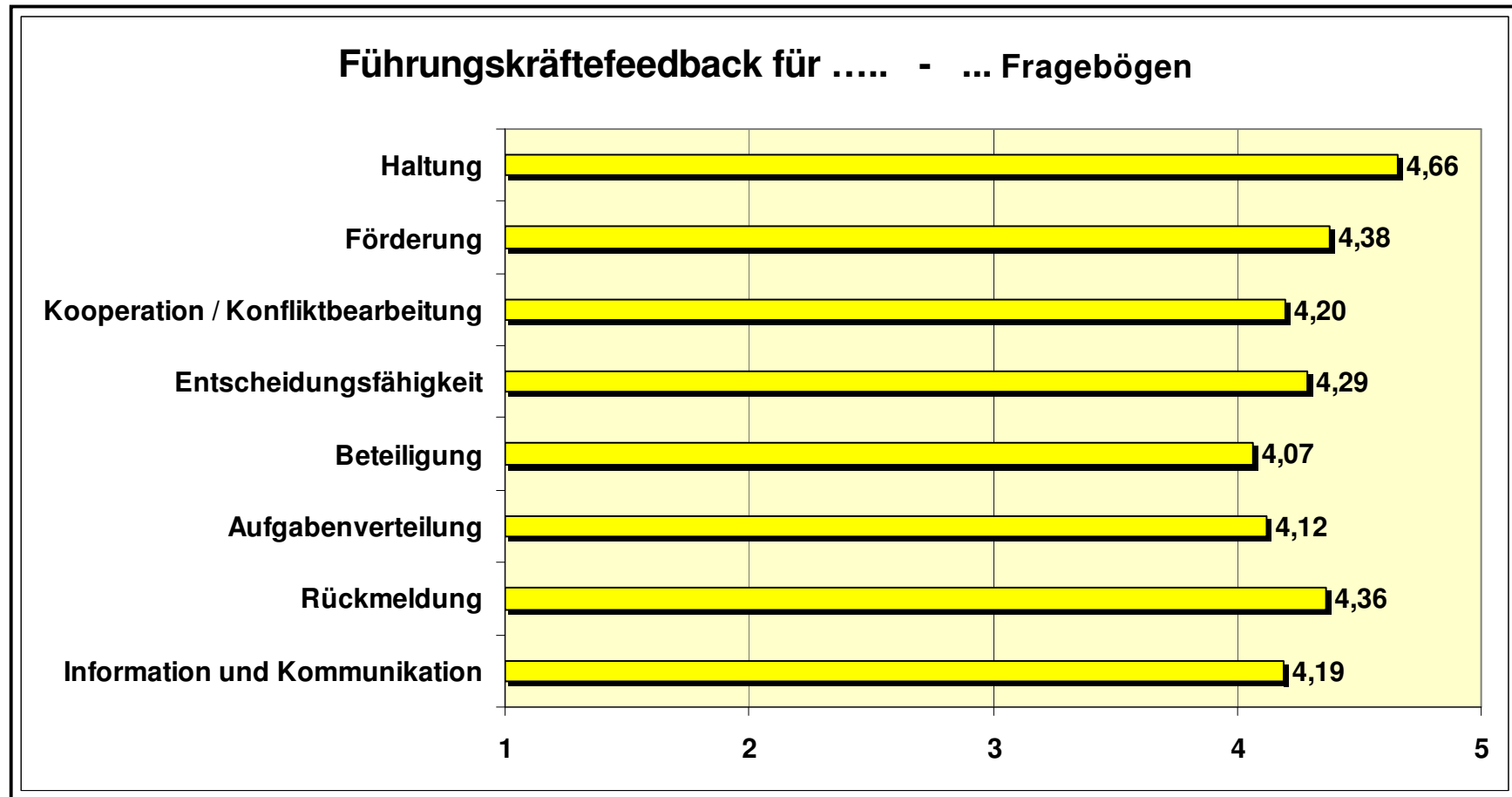
Abteilung ... – Fragebogen zum Führungskräfte-Feedback Ripartizione ... - Questionario per il feedback ai/alle dirigenti						
Organisationseinheit / Unità organizzativa		Führungskraft / Dirigente				
<p>Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!</p> <p>Ihre Führungskraft möchte erfahren, wie seine Führungstätigkeit von seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesehen wird. Deshalb hat sie sich für diese Befragung positiv ausgesprochen. Die Aktion ist vollkommen anonym; die Ergebnisse werden nur der Führungskraft in aggregierter Form ausgehändigt. Mit der Auswertung wird ... betraut, der für weitere Informationen gerne zur Verfügung steht ...</p> <p><i>Gentili dirigenti, collaboratrici, collaboratore!</i></p> <p><i>Il/la suo/a dirigente vorrebbe sapere, come viene considerato il suo stile dirigenziale dal suo personale. Perciò si è dichiarato/a disponibile per questa indagine, che è totalmente anonima. I risultati verranno comunicati in forma aggregata solamente al/la dirigente stesso/a ...</i></p>						
		trifft voll zu del tutto esatto	trifft überwiegend zu abbastanza esatto	trifft teilweise zu in parte esatto	trifft kaum zu abbastanza inesatto	trifft nicht zu del tutto inesatto
1	Meine Führungskraft gibt mir die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten. <i>Ritengo che il/la mio/a dirigente delegi i compiti in modo corretto.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Meine Führungskraft ermutigt mich, Kritik und Widerspruch zu äußern. <i>Ritengo che il/la mio/a dirigente stimoli ad esprimere critiche.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Gespräche mit meiner Führungskraft werden in einer angenehmen Atmosphäre geführt. <i>I colloqui con il/la mio/a dirigente avvengono in un clima rilassato.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Meine Führungskraft ist offen und berechenbar. <i>Il/la mio/a dirigente è sincero/a ed il suo comportamento prevedibile.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Meine Führungskraft gibt mir Denkanstöße für mein Aufgabengebiet. <i>Il/la mio/a dirigente mi dà degli spunti di riflessione utili per la mia attività.</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 = trifft voll zu – del tutto esatto
 4 = trifft überwiegend zu – abbastanza esatto
 3 = trifft teilweise zu – in parte esatto
 2 = trifft kaum zu – abbastanza inesatto
 1 = trifft nicht zu – del tutto inesatto

Fragebogen (3)



Auswertungsbeispiel



Die Ergebnisse werden in **aggregierter Form** ausgegeben, für ein Kriterium werden hierfür vier Fragen herangezogen.

Was tun damit?

Was kann die Führungskraft nun mit den Ergebnissen tun?

- Die Führungskraft kann die Ergebnisse ignorieren.
- Die Führungskraft kann die Ergebnisse zur Kenntnis nehmen, sie für sich behalten und - eventuell - Veränderungen im Verhalten vornehmen.
- Die Führungskraft kann bei der Übergabe gecoacht werden:
 - Vergleich Eigenbewertung-Fremdbewertung vornehmen
 - Ergebnisse besprechen und Maßnahmen ermitteln.
- Die Führungskraft kann einige Ergebnisse mit den Mitarbeitern ansprechen und Informationen und Wünsche einholen, eventuell Maßnahmen ermitteln.
- Die Führungskraft kann die Ergebnisse dem Vorgesetzten zeigen und sie mit ihm besprechen sowie eventuell Maßnahmen ermitteln.