

Feedback zum Wachsen



Sie wollen Ihre Fähigkeiten und Leistungen als Führungskraft stärken? Nutzen Sie dafür am besten Ihre internen UnternehmensberaterInnen: Ihre Mitarbeitenden. Sie sind Ihre wertvolle Ressource.

Hier finden Sie 7 Fragen, mit denen Sie und Ihre Mitarbeitenden sich gezielt auf ein „Feedback zum Wachsen“ vorbereiten können.

Wenn Sie weitere Fragen haben, auf die Sie gerne eine Antwort hätten, ergänzen Sie diese einfach am Ende des Bogens.

„Überreichen“ Sie den Bogen so persönlich, wie es Ihnen möglich ist, an jedes Teammitglied. Dann lassen Sie sich in Einzelgesprächen oder auch in Teamrunden (je nach Anlass und Ziel) die Rückmeldungen erläutern.

1

Teilen Sie im Anschluss allen MitarbeiterInnen mit, welche Änderungen Sie umsetzen werden. Gern nach etwas Bedenkzeit. Und führen Sie diesen intensiven Dialog regelmäßig weiter - mit oder ohne Fragebogen.

Grundsätzlich hilfreich:

Erfragen Sie ein kurzes direktes Feedback von jedem Ihrer MitarbeiterInnen mindestens alle sechs Wochen in einem kurzen persönlichen Gespräch oder lassen Sie jede(n) täglich eine E-Mail schreiben. Jeder verwendet täglich 7-10 Minuten seiner Arbeitszeit dafür, Ihnen eine kurze Mail zu schreiben, was am Tag gut gelaufen ist, was problematisch war, welche Bedürfnisse erfüllt oder unerfüllt waren und wie es ihr/ ihm damit geht – auch, was sie/ er als nächstes in diesem Thema tun wird.

Viel Erfolg, Ihre

Angela Dietz

Die Biologin für erfolgreiche
Kommunikations-, Führungs- und Unternehmenskultur

PS: Falls Sie einen Betriebsrat oder Personalrat haben, kann es sinnvoll sein, diesen von Ihrer Feedback-Befragung zu informieren. Wenn Sie es für Ihre Mitarbeiter freiwillig machen, hat in der Regel niemand etwas dagegen. Es ist zum Besten aller gedacht.

Liebe Mitarbeiterin/ lieber Mitarbeiter,

bitte unterstützen Sie mich durch Ihr Feedback dabei besser zu werden, damit unsere Zusammenarbeit noch erfolgreicher wird.

Bitte füllen Sie dafür diesen Bogen aus und besprechen Ihre Beobachtungen sowie sinnvollen Verbesserungsideen in einem persönlichen Gespräch mit mir.

Sehr herzlichen Dank schon jetzt dafür.

.....

Bitte bestimmen Sie auf einer Skala von 1-10, (10 ist das Beste) wie sehr Sie den folgenden Aussagen zustimmen:

1. Anforderungen

Meine Führungskraft (FK) weiß, was mich antreibt, was ich wirklich gerne und gut mache, wofür ich brenne und so empfinde ich meine Aufgaben als herausfordernd, jedoch weder als über- noch unterfordernd.

0 _____ 5 _____ 10

Bitte schreiben Sie, was Sie gerne erleben würden, damit Sie eine 9 oder 10 geben können.

2. Delegation/ Absprachen

Meine FK überträgt/ delegiert mir MEISTENS meine Aufgaben in angenehmer Atmosphäre, im gesunden Umfang, klar und zeitlich so früh, wie möglich. Nach einem Delegationsgespräch bin ich über meinen Verantwortungsbereich, meinen Handlungsspielraum und die Erwartungen meiner Führungskraft umfassend informiert. Ich kann alles nachfragen, um Klarheit zu gewinnen.

0 _____ 5 _____ 10

Was fehlt zu einer 9 oder 10?

3. Wertschätzung & Feedback

Durch meine Arbeit leiste ich einen Beitrag zum Erfolg unseres Teams/ Unternehmens. Diesen erkenne ich und meine FK konkret.

Meine Führungskraft sieht und schätzt zum einen mein und zum anderen unser Team-Engagement. Sie/ Er gibt mir/ uns regelmäßig Wertschätzung, drückt mir und anderen ihre/ seine Dankbarkeit direkt aus und nimmt Leistung und Mitverantwortung nicht einfach für selbstverständlich.

0 _____ 5 _____ 10

Das fehlt zu einer 9 oder 10:

3

4. Stärken

Meine Führungskraft ermöglicht mir, meine Stärken, Fähigkeiten und Ideen einzubringen. Ich werde gehört und ernst genommen.

0 _____ 5 _____ 10

Das fehlt zu einer 9 oder 10:

5. Weiterentwicklung

Durch meine Verantwortung, durch wechselnde und herausfordernde Aufgaben, durch Weiterbildungsangebote und das Feedback meiner Führungskraft kann ich meine Kompetenzen weiterentwickeln und in unser Team einbringen. Meine Wünsche finden Berücksichtigung.

0 _____ 5 _____ 10

Das fehlt zu einer 9 oder 10:

6. Überblick

Meine direkte Führungskraft hat eine profunde Einschätzung unseres workloads. D.h.: Sie hat einen guten Überblick über die jeweiligen Tätigkeiten von mir und anderen Teammitgliedern, kann deren Umfang, Bedeutung und meine freien Kapazitäten einschätzen.

0 _____ 5 _____ 10

Das fehlt zu einer 9 oder 10:

4

7. Transparenz

Über strategische Maßnahmen, deren Auswirkungen auf unser Team und zukünftig anstehende Projekte und Prozesse bin ich und ist das gesamte Team wirklich gut informiert.

In die Erarbeitung neuer Schwerpunkte und Projekte ist jeder von uns, wenn sie/ er möchte, frühzeitig eingebunden.

0 _____ 5 _____ 10

Das fehlt zu einer 9 oder 10:

Was ich an der Arbeit meiner direkten FK schätze:

Das möchte ich gerne noch sagen:

5

Lasst uns miteinander eine Kultur schaffen,
in der es in Ordnung ist, Fehler zu machen,
und inakzeptabel,
nicht aus diesen zu lernen.