

Führungskräftefeedback

partnerschaftlich | reflektiert | intensiv

meta | five

human performance consulting

Vorgesetzten-Feedback für den



Projektplanung 2013/14

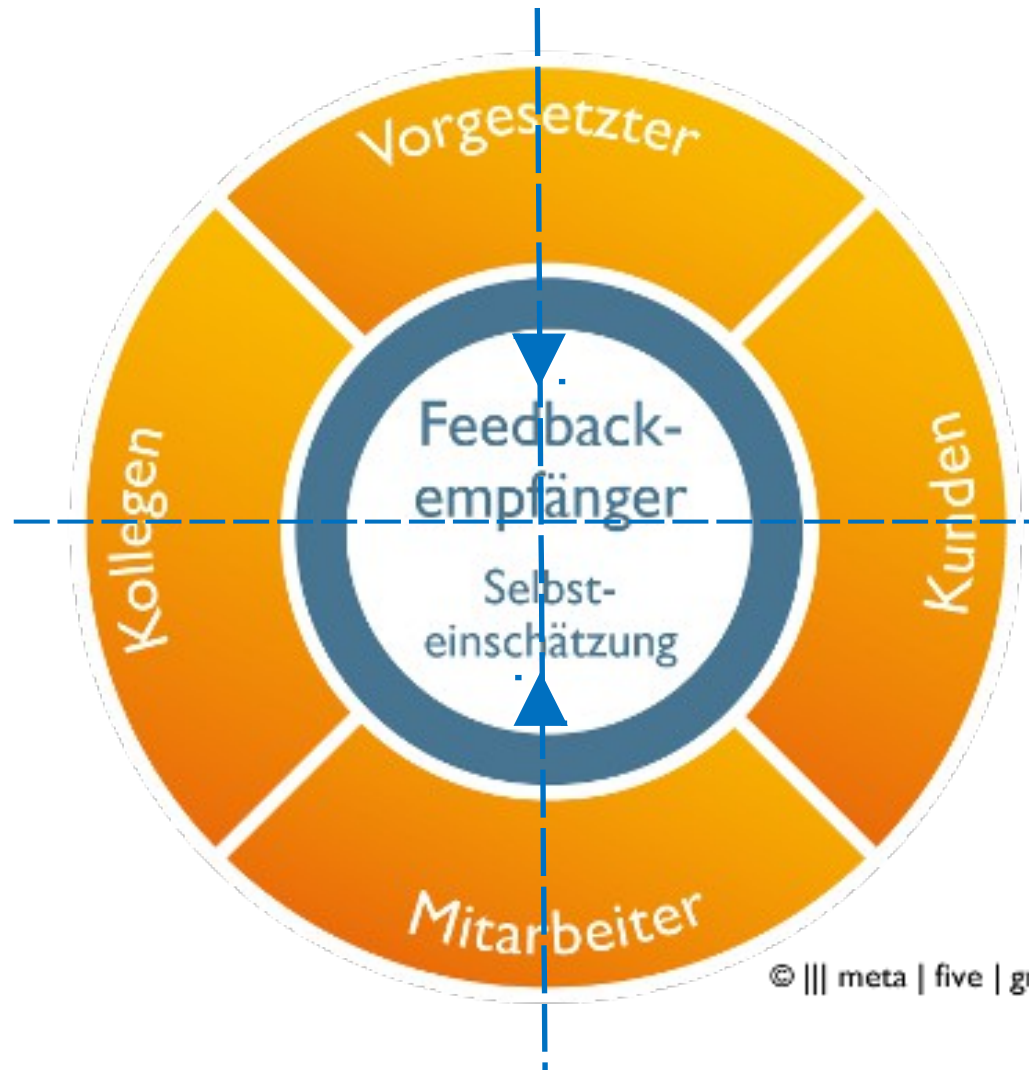
||| meta | five | gmbh
human performance consulting

deutz-mülheimer straße 183
d 51063 köln
tel.: +49 221 71615 0
fax: +49 221 71615 400
mail: info@meta-five.com

www.meta-five.com

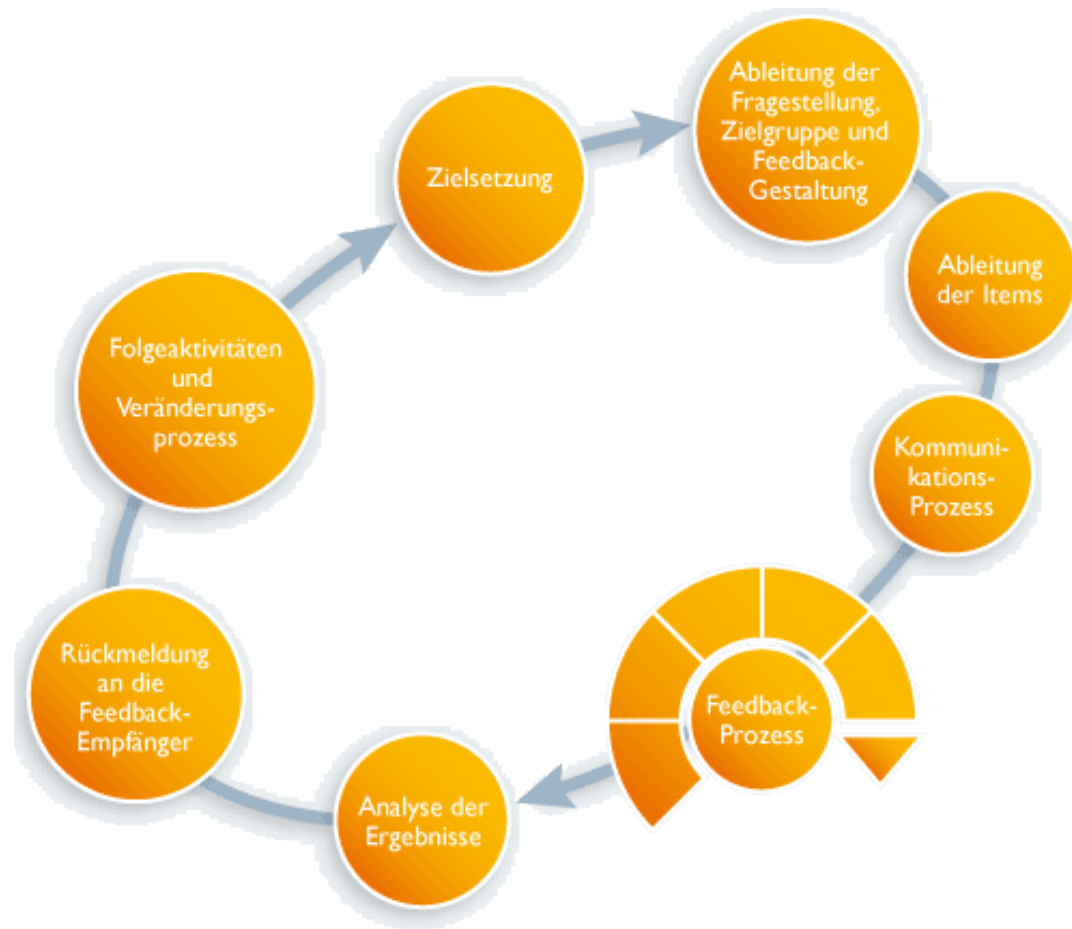
Stand 21. August 2013

360° Feedback / Schritt 1: 180° Feedback



© ||| meta | five | gmbh

Vorgesetzten-Feedback: Prozessablauf – Module des ganzheitlichen Vorgehens



Zielsetzung



| ...auf individueller Ebene

- » Verbesserungspotenziale ermitteln
- » konstruktive Rückmeldung zum Führungsverhalten
- » Maßnahmen zur Optimierung des Führungsverhaltens definieren und umsetzen → KVP

| ...auf Unternehmensebene

- » Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit
- » Gemeinsame Führungskultur
- » Umsetzen der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Kommunikationskonzept - Überblick

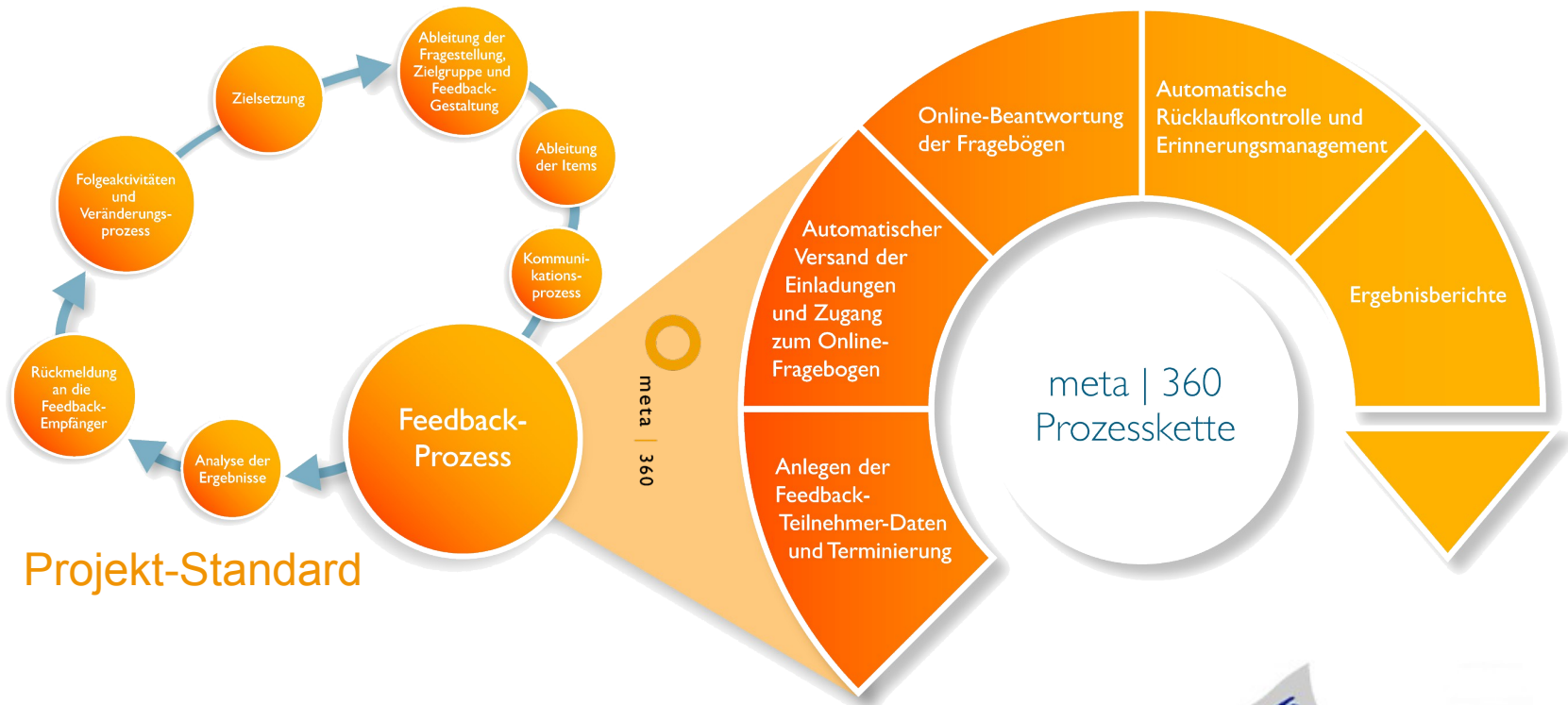
1. Präsentation für die Referatsleitungen und den Personalrat
Zielsetzung:
 - » Informationsvorsprung bzgl. des Prozessablaufs
 - » Klärung der tragenden Rolle oberer Führungskräfte
 - » Commitment zur Mitgestaltung und Unterstützung des Prozesses
2. Information der AGL durch ihre RL
 - » unterstützt durch begleitende Kommunikationsmittel (z.B. Flyer, Präsentation)
3. Info-Markt für alle MitarbeiterInnen des Bezirks Oberbayern
 - » Idee: für jedes Referat 1,5 Stunden
4. Berichterstattung über den Info-Markt im B-Net; Versendung des Links zu diesem Bericht via Email an alle MitarbeiterInnen

Feedback-Prozess mit meta | 360



Effiziente und sichere Realisierung des Feedback-Prozesses dank internetgestützter Feedbacksammmlung- und Auswertung

Prozess-Standard



Ergebnisaufbereitung

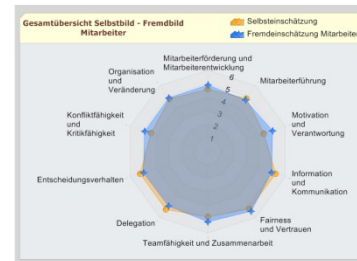


Persönlicher Ergebnisbericht

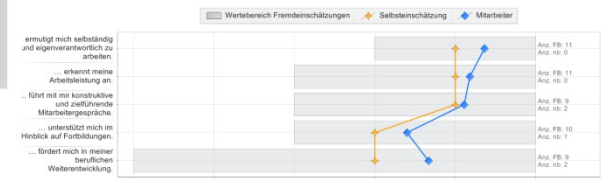
- | Jeder Feedback-Empfänger erhält persönlichen Ergebnisbericht
- | Aufbereitung der Ergebnisse in tabellarischer und graphischer Form
- | Elemente:

- » differenzierte Rücklaufquoten
- » Gesamtdarstellung
- » Einzelergebnisse je Dimension
- » Stärken, Entwicklungsbereiche

Vergleich Selbst- und Fremdbild (Mitarbeiter)



Mitarbeiterförderung und Mitarbeiterentwicklung

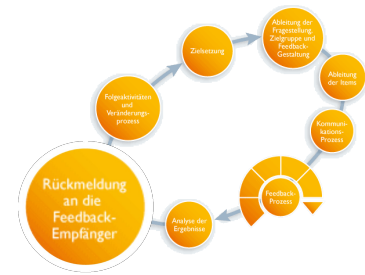


Legende: Anz. FB = Anzahl der Feedbackgeber ... Anz. M = Anzahl der Mitarbeiter, die mit nicht beurteilbar gekennzeichnet haben.
Der Wertebereich der Fremdeinschätzungen markiert den Abstand zwischen der geringsten und höchsten Einschätzung der jeweiligen Frage durch die beteiligten Mitarbeiter.
Skala: 1 = nicht nicht zu ... 2 = nicht nicht zu ... 3 = nicht nicht zu ... 4 = nicht nicht zu ... 5 = nicht nicht zu ... 6 = nicht nicht zu

Gesamtauswertungen

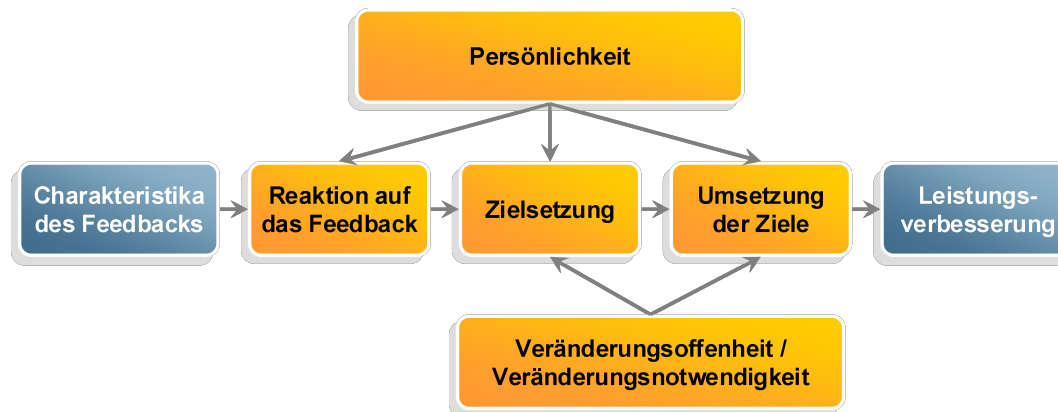
- | Aggregation individueller Ergebnisse in Form von Mittelwerten
- | Gesamte Organisation, pro Abteilung, pro Referat, pro Arbeitsgebiet
- » Ausgangspunkt für zielgerichtete Maßnahmen einer übergreifenden Führungskräfteentwicklung

Rückmeldung der Ergebnisse



In Vier-Augen-Gesprächen zwischen den Feedback-Empfängern und einem internen oder externen Coach werden u.a.:

- | die Feedback-Empfänger bei der Interpretation der Ergebnisse unterstützt
- | Anregungen zur Reflexion der Ergebnisse gegeben
- | klare Entwicklungsziele erarbeitet
- | Rückkopplungsschleifen abgestimmt und sichergestellt



Folgeaktivitäten



Zielsetzung

- | Aufgreifen und Umsetzung der Ergebnisse des Führungs-Feedbacks
- | Individuelle, persönliche Weiterentwicklungsmaßnahmen definieren
- | Unternehmensübergreifende, nachhaltige Maßnahmen der Führungskräfte-entwicklung entwickeln

Elemente der individuellen Nachbereitung

- | Rückmeldung an den **Vorgesetzten**
(anforderungsbezogene Vorbereitung der Vorgesetzten)
- | Rückmeldung an die **Mitarbeiter** des Teams
(anforderungsbezogene Übernahme von Moderationsaufgaben)
- | Kontinuierliche Umsetzung des eigenen **Entwicklungsplans** (Unterstützung durch PE)
- | Falls gewünscht: Verschiedene Möglichkeiten zur Unterstützung durch **Online-Tool** (siehe Folgefolie)