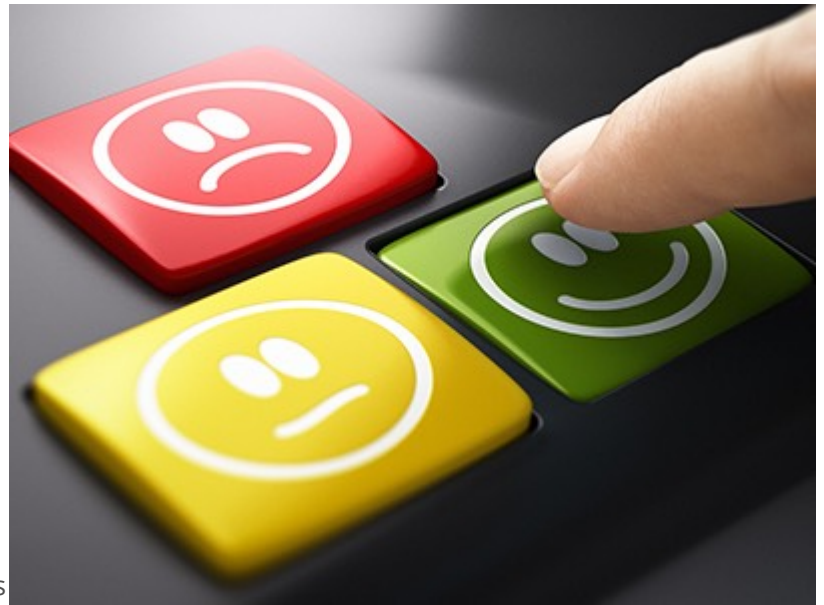


360-FÜHRUNGSFEEDBACK

Professionelles Leadership heißt: Einmal jährlich ein Feedback der eigenen Wirkung und über die Zusammenarbeit mit dem Team, den Kollegen und dem Vorgesetzten (d.h. dem vertikalen Team) einzuholen, gemeinsam zu analysieren und dann dementsprechend gezielte Maßnahmen zu setzen.

DER PROJEKTBLAUF

Mit Hilfe einer anonymen online-Befragung wird das Feedback von den verschiedenen Zielgruppen eingeholt. Die Fragen können aus einem zur Verfügung gestellten Fragen-Katalog entnommen und dann nach Wunsch angepasst werden. Das Feedback wird von uns eingeholt und ausgewertet. Mit diesen Resultaten als Grundlage findet mit jeder Führungskraft ein 1,5 stündiges Analyse-Gespräch statt, um die Stärken und Potenziale der Zusammenarbeit herauszufinden. Im Vorfeld gibt jede Führungskraft ein Feedback ab, wie sie meint, dass



das Feedback sein wird. Dadurch wird die Kompetenz der Eigeneinschätzung deutlich und kann gestärkt werden. Auch wird die Entwicklung im Vergleich zu den Vorjahren in den hinterfragten Tätigkeitsfeldern beobachtet und solcherart der Erfolg von gesetzten Maßnahmen erkannt. Die Führungskräfte sind danach aufgefordert, die Ergebnisse, bzw. gezielt ausgewählte Themen daraus mit den Mitarbeitern oder Kollegen bzw. Vorgesetzten zu erörtern. Das Ergebnis solcher Gespräche ist das Erkennen der eigenen Wirkung und der Bedarfe der Feedbackgeber. Durch diese Gesprächen (die in den Analysegesprächen mit uns vorbereitet werden) entwickelt sich ein gestärktes Teamgefühl und das Verständnis, dass alle Beteiligten die Verantwortung an einer vertikalen Teamperformance haben.

Zum Abschluss wird noch ein Summary aller Feedbacks des Unternehmens, bzw. der einzelnen Abteilungen erstellt, durch das dann jede Führungskraft ihre Werte mit den Durchschnittswerten in Relation setzen kann und die Unternehmensleitung Hinweise auf Führungsstärken und -schwächen im Gesamten bekommt.

DIE PROJEKTDAUER

Gemeinsam mit einem Projektteam werden die Fragen ausgewählt und der Zeitplan erstellt. Im Normalfall braucht ein solches Führungsfeedback von dem ersten Meeting der Projektgruppe bis zur Durchführung aller Analysegespräche 3 Monate.



DAS BESONDERE

- Individuelle Gestaltung der Fragen
- Einfache anonyme online Befragung
- Persönliches Auswertungsgespräch
- Aufarbeitung der Ergebnisse mit den Mitarbeitern
- Gesamt-Unternehmensauswertung zum Abschluss
- Ergebnisse im Excel-Format und dadurch firmeninterne Weiterbearbeitung möglich

Ohne regelmäßiges Führungsfeedback ist die Entwicklung der Führungskräfte und der Teams subjektiven Einschätzungen und damit dem Zufall überlassen. Dieses Tool sollte daher zum Standardrepertoire von erfolgreichen Unternehmen gehören. Nahezu alle Organisationen der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ sehen in diesem Tool ein wichtiges Element des wirtschaftlichen Erfolges und setzen es daher regelmäßig - meist sogar mehrmals pro Jahr - ein.

DIE „NEBEN“-EFFEKTE

Neben den Ergebnissen sind durch den Prozess die folgenden weiteren Effekte zu erwarten:

1. **Die Einschätzung der eigenen Wirkung steigt.** Die Führungskraft lernt, die Wirkung der Handlungen zu verstehen und damit gezielt einzusetzen.
2. **Kollektives Verantwortungsbewusstsein.** Die Mitarbeiter werden in die Verantwortung genommen, an der Steigerung der Werte mitzuwirken.
3. **Feedback-Kultur entwickelt sich.** Je öfter ein solches Feedback durchgeführt wird, umso mehr erkennen alle Mitarbeiter, dass sie mit ihrem Feedback mitgestalten können. Daraus entsteht ein generelles Verständnis für die Bedeutung von Feedback.
4. **Messbarkeit von Entwicklung.** Durch jedes Feedback werden Maßnahmen festgelegt, um die Werte und damit die Mitarbeiter-Zufriedenheit zu heben. Im folgenden Jahr wird durch den nächsten Durchgang der Erfolg der Maßnahmen festgestellt, daraus gelernt und die Entwicklung weiter vorangetrieben. Das gilt sowohl für die Führungskräfte, die Teams, als auch für das gesamte Unternehmen.



Nach leitenden Funktionen bei IKEA Österreich und Neumann Personal-Management International seit 1995 selbständig. Zertifizierter Unternehmensberater, Coach für Veränderungsprozesse. Gründer und Vorsitzender der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ (www.lidau.eu). Mentaltrainer für Spitzensportler (Hockey, Schießen, Golf), Buchautor.

Mag. Ferry Fischer,
EEE FOCUS CONSULTING - Gründer



Telefon:

+43 676 929 0 929



Email:

ferry.fischer@3ef.at



Adresse:

Arsenalstrasse 12/Top
1003, A-1100 Vienna



Website:

www.3ef.at

360 Feedback 2018 - Total Company

	Superiors	Colleagues	Employees	Others	Total	
	participated	28	90	120	91	329
	invited	28	101	134	114	377
	participation in %	100,0	89,1	89,6	79,8	87,3
1. Motivation	7,75	7,59	7,23	8,08	7,52	
1.1. Knows what motivates his/her employees and uses this knowledge to promote	7,57	7,57	6,97	8,07	7,38	
1.2. Avoids actions that demotivate employees	7,69	7,21	6,58	7,91	7,15	
1.3. Always believe in the good/positive in his/her employees and treat them accordingly	8,38	7,97	8,02	8,21	8,06	
1.6. Adapts his/her management style to the people and tasks	7,36	7,60	7,34	7,91	7,51	
2. Diversity and Talent Management	7,81	7,79	7,57	8,26	7,75	
2.1. Is interested in the talents of employees and promotes them	8,00	7,80	7,54	8,22	7,78	
2.2. Can empathize and understand others so well	7,27	7,44	7,54	8,04	7,57	
2.3. Is open to opinions and suggestions from others and takes them seriously	8,41	8,12	7,92	8,35	8,10	
2.4. Treats all the same	7,95	7,89	7,58	8,28	7,80	
2.6. Takes sufficient time for the employees to develop	7,52	7,68	7,28	8,07	7,52	
3. Communication and Information Management	7,90	8,10	7,80	8,52	7,99	
3.1. Can listen well, shows interest in what is being said	8,65	8,21	8,05	8,47	8,20	
3.2. Understands also messages that are not openly expressed	7,23	7,70	7,50	8,34	7,63	
3.3. Expresses clearly what he/she wants	7,85	8,20	7,95	8,80	8,15	
3.4. Organizes a good flow of information for the own department	7,60	8,02	7,73	8,38	7,88	
3.5. Openly shares information that is important for others to understand and accept decisions	7,99	8,36	7,93	8,51	8,15	
3.6. Informs continuously about the overall situation	8,09	8,09	7,66	8,43	7,94	
4. Feedback	8,06	7,80	7,65	8,08	7,77	
4.1. Always gives constructive feedback	7,72	7,80	7,58	8,31	7,76	
4.2. Is interested in his/her blind spots and gets continuous feedback on them	7,65	7,24	7,28	7,48	7,29	
4.3. Can also take critical feedback well and learns from it	8,03	7,87	7,55	7,76	7,69	
4.4. Notifies in time if he/she cannot meet deadlines	8,26	7,82	7,92	8,25	7,99	
4.5. Ask for help/support in time	8,24	7,96	7,70	8,00	7,86	
4.6. Constantly searches for "lessons learned" from the experiences made	8,49	8,10	7,87	8,53	8,06	
5. Change Management, Creativity	7,81	7,76	8,09	8,54	8,01	
5.1. Faces problems or his/her weaknesses and tries to overcome them	7,90	7,65	7,57	8,11	7,71	
5.3. Concentrates on how something can be solved and not why it cannot be solved	8,09	8,14	8,49	8,85	8,39	
5.4. Searches for alternatives if certain actions have not led to the desired success	7,84	7,86	8,18	8,52	8,07	
5.5. Identifies obstacles and begins to define overcoming strategies in time	7,35	7,44	7,74	8,22	7,69	
5.6. Is looking beyond one's nose	7,31	7,33	8,08	8,52	7,84	
5.7. Ensures discipline in the implementation of new approaches	7,77	8,11	8,17	8,44	8,12	
5.9. Is courage to go new ways	8,44	7,78	8,39	8,72	8,21	
6. Self Management	7,44	7,71	7,83	8,16	7,82	
6.1. Has his/her time management well under control	7,71	7,91	7,70	8,25	7,90	
6.2. Can delegate well and refuses to re-delegate	7,22	7,70	7,71	8,26	7,80	
6.3. Always sets the right priorities for his/her tasks and responsibilities	7,26	7,52	7,68	7,67	7,57	