Management-Feedbacks

Gerhard Bruns

„Führungsqualität und Mitarbeitermotivation messbar machen“

Der Nutzwert von Management-Feedbacks liegt in der besseren Positionierung der Führungskräfte. Durch die Vorgesetztenbeurteilung erhält die Geschäftsleitung Rückmeldung darüber, inwieweit die vorgegebenen Führungsziele tatsächlich erreicht werden und inwieweit die Zielgruppe der Führungskräfte die häufig theoretisch antizipierten Modelle von Führungsleitlinien und Verhaltenscodizes in der täglichen Praxis lebt.

Es gibt unterschiedliche Beweggründe für die Durchführung von Vorgesetztenbeurteilungen. Man nutzt sie zum einen als Instrument der Entwicklung von Führungskräften. Aus der Maßnahme wird der Bedarf an Fortbildungsmaßnahmen oder individuellen Coaching-Ansätzen abgeleitet. Dies ist die eher „weiche“ Form der Beurteilung.
Zum anderen gibt es Unternehmen, die – wie wir intern sagen – die „harte“ Variante wählen. Diese Firmen betrachten die Maßnahme primär als Beurteilungsinstrument.

Im Beitrag wird vorgestellt, wie das geva-institut Management-Feedbacks umsetzt. Darüber hinaus werden Kombinationsmöglichkeiten zwischen Vorgesetztenbeurteilungen und Mitarbeiterbefragungen erläutert, auch online.

Gerhard Bruns: Jahrgang 1960, Diplom-Psychologe, Nach Aufenthalt als wiss. Assistent am Max-Planck-Institut für Psychiatrie 1998 Gründung des geva-instituts, Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation. Arbeitsschwerpunkte: Mitarbeiterbefragungen, Management-Feedbacks, Potenzialanalysen, Eignungsdiagnostik.

Gerhard Bruns
geva-institut
Elisabethstraße 25
80796 München
Tel: 089-273211-0
bruns@geva-institut.de