

Leistungen



























## **Feedbacksystem**

Beispiel: Mitarbeiterbefragung

---

2010

# Auszug aus einer Befragung zu den Führungsleitlinien

Befragung Führungsleitlinien (Beispiel)				
Oktober 2003		Ergebnisse nach Bereichen		
Bereich	Zustimmung	Realisierung	Kritische Themen	Vorschläge zu Massnahmen
<b>Ges.</b> N = 438			7. Mündliche Absprachen gelten wie schriftliche Zusagen 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 17. Wir lassen unsere MA an Erfolgen und Misserfolgen teilhaben 26. Wir leben Begeisterung und Stolz auf die Firma vor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Führungsqualität sichern</li> <li>Führungssysteme implementieren</li> </ul>
<b>AP</b> N = 11			7. Mündliche Absprachen gelten wie schriftliche Zusagen 10. Wir werden bei jedem Projekt besser 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 14. Wir sprechen Konflikte offen und zeitnah an	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kritische Themen bei Präsentation ansprechen</li> </ul>
<b>BR</b> N = 7			11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 13. Wir streiten konstruktiv 17. Wir lassen unsere MA an Erfolgen und Misserfolgen teilhaben 32. Die Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gespräch mit dem Betriebsrat zu den Ergebnissen</li> </ul>
<b>CO</b> N = 17			11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 17. Wir lassen unsere MA an Erfolgen und Misserfolgen teilhaben 18. Wir machen unsere Entscheidungen nachvollziehbar und transparent 41. Wir zeigen Freude am Erfolg unserer Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Workshop zum Selbstverständnis des Teams</li> </ul>
<b>HR</b> N = 16			1. Wir kündigen an, was wir tun werden 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 13. Wir streiten konstruktiv 15. Bei Konflikten sorgen wir für eine nachhaltige Lösung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teamworkshop am 9.12.03</li> </ul>
<b>IS</b> N = 29			11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 21. Wir leben unseren MA eine unternehmerische Orientierung vor 26. Wir leben Begeisterung und Stolz auf die Firma vor 33. Wir entwickeln unsere Mitarbeiter gezielt weiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teamworkshop</li> </ul>
<b>MM</b> N = 23			11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 14. Wir sprechen Konflikte offen und zeitnah an 18. Wir machen unsere Entscheidungen nachvollziehbar und transparent 32. Die Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor	
<b>PA</b> N = 17			7. Mündliche Absprachen gelten wie schriftliche Zusagen 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 12. Unsere Führungskräfte zeichnen sich durch Mut und Format aus 17. Wir lassen unsere MA an Erfolgen und Misserfolgen teilhaben	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationsfluß zu Erfolg und Mißerfolg verbessern</li> </ul>
<b>PF</b> N = 41			7. Mündliche Absprachen gelten wie schriftliche Zusagen 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 17. Wir lassen unsere MA an Erfolgen und Misserfolgen teilhaben 41. Wir zeigen Freude am Erfolg unserer Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offenes Auftreten von Seiten der Vorgesetzten</li> <li>Offene Kommunikation stärken</li> </ul>
<b>PM</b> N = 24			7. Mündliche Absprachen gelten wie schriftliche Zusagen 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 14. Wir sprechen Konflikte offen und zeitnah an 38. Wir wollen unsere MA als Menschen kennen und achten ihre Gefühle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offene Kommunikation stärken</li> </ul>
<b>PQ</b> N = 13			10. Wir werden bei jedem Projekt besser 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 12. Unsere Führungskräfte zeichnen sich durch Mut und Format aus 17. Wir lassen unsere MA an Erfolgen und Misserfolgen teilhaben	
<b>SK</b> N = 90			7. Mündliche Absprachen gelten wie schriftliche Zusagen 11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 15. Bei Konflikten sorgen wir für eine nachhaltige Lösung 33. Wir entwickeln unsere Mitarbeiter gezielt weiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nachholen der Einbindungsworkshops</li> </ul>
<b>SP</b> N = 16			11. Wir haben eine offene und lebendige Firmenkultur 33. Wir entwickeln unsere Mitarbeiter gezielt weiter 39. Wir klären im Dialog Schwächen und Stärken 40. Wir sprechen Schwächen und Stärken offen an	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskussion zur Klärung in der Mannschaft</li> </ul>

Themengruppen:	I. Verlässlichkeit	II. Offenheit	III. Leistungs- und Zielorientierung	IV. Mitarbeiterförderung
----------------	--------------------	---------------	--------------------------------------	--------------------------

# Vergleich Teilbereich zur Gesamtorganisation

Befragung Führungsleitlinien (Beispiel)		
Oktober 2003	Vergleich Teilbereich zur Gesamtorganisation	N=34

Zustimmung Teilbereich    Zustimmung Gesamt (N=438)    Realisierung Teilbereich    Realisierung Gesamt (N=438)

