

2.7.6 Managementinstrument: Managementbewertung

Das hier vorgestellte Bewertungsinstrument basiert auf dem Beispiel für Führungsgrundsätze, wie sie bereits vorgestellt wurden. Es muss entsprechend an die eigenen, organisationsspezifischen Führungsgrundsätze angepasst werden.

Herr/Frau (Name der Führungskraft) _____

führt seinen/ihren Verantwortungsbereich nach den ausgewiesenen normativen Grundsätzen im Interesse unserer Kunden, unserer Beschäftigten und in gesellschaftlicher Verantwortung.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

 stimmt überhaupt nicht

gestaltet bewusst die Zukunft unserer Organisation durch strategisches Management und systematische Weiterentwicklung gemäß den Anforderungen unserer Umwelt und Märkte.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

 stimmt überhaupt nicht

führt die Organisation zielorientiert, vereinbart Arbeits- und Leistungsziele mit ihren/seinen zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und kontrolliert die Zielerreichung.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

 stimmt überhaupt nicht

initiiert und verantwortet die Qualitätsentwicklung seines/ihrer Verantwortungsbereichs und veranlasst kontinuierliche Verbesserungen der Geschäftsprozesse sowie regelmäßige Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

 stimmt überhaupt nicht

schafft adäquate Informations- und Kommunikationsstrukturen und sorgt dadurch für Transparenz und Informiertheit in seinem/ihrer Verantwortungsbereich.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

 stimmt überhaupt nicht

kommuniziert umfassend und wertschätzend mit den Mitarbeitenden, beteiligt diese an der Vorbereitung von Entscheidungen und stellt Möglichkeiten der Personalentwicklung und Mitarbeiterfortbildung bereit.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

 stimmt überhaupt nicht

führt seinen/ihren Verantwortungsbereich wirtschaftlich und ressourcenschonend, effizient und erfolgsorientiert.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

stimmt überhaupt nicht

kommuniziert wertschätzend mit den Kunden und setzt sich persönlich für das Marketing und den Vertrieb unserer Produkte und Dienstleistungen ein.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

stimmt überhaupt nicht

schafft ein Klima des Lernens und regelt auftauchende Konflikte überparteilich.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

stimmt überhaupt nicht

vertritt die Interessen der Organisation nach außen gegenüber den unterschiedlichen Interessengruppen, Partnern und Wettbewerbern.

stimmt voll und ganz

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|

stimmt überhaupt nicht

Vorgehen bei der Managementbewertung:

- Die Evaluation erfolgt grundsätzlich anonym, das heißt, es darf kein Rückschluss von den Bewertungen auf einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich sein.
- Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter füllt einen Bewertungsbogen für jede für sie/ ihn verantwortliche Führungskraft aus.
- Die Auswertung erfolgt pro Führungskraft, indem bei allen Einzelwertungen der jeweilige Mittelwert errechnet wird.
- Denkbar ist es auch, für jede Führungskraft zusätzlich einen Mittelwert über alle ausgefüllten Bögen und alle Items zu errechnen. Eine solche Gesamtbewertung hat allerdings den Nachteil, dass sie keine einzelnen Handlungsbereiche ausweist, also weder besonders gute Führungshandlungen noch verbesserungsbedürftige kenntlich macht.
- Die Auswertung pro Führungskraft sollte offen in der Organisation kommuniziert werden.
- Das Managementteam nimmt eine Bewertung der Ergebnisse vor und vereinbart gegebenenfalls Konsequenzen, z. B. Fortbildung oder Coaching für einzelne oder alle Führungskräfte.