

Vorgesetztenbewertung mit dem Beurteilungsbogen – Mitarbeiter bewerten Ihre Chefs

1. Das Problem

In vielen Unternehmen ist gerade die mittlere Ebene der Meister und Vorarbeiter die „Lehmschicht“. In anderen Worten: Sie haben einen hoch motivierten Chef und hoch motivierte Mitarbeiter. Auf der mittleren Ebene jedoch haben sich Menschen eingerichtet, die wenig für ihre Weiterbildung tun und ihre Verantwortung nicht so ernst nehmen. Daher ist nicht nur wichtig, Mitarbeitern ein objektives Feedback zu geben, sondern auch eine Umkehrbewertung durchzuführen. Das heißt, von unten nach oben bewerten – Mitarbeiter bewerten ihre Chefs.

Sie sagen, das ist unmöglich? Wenn die Kultur im Unternehmen gut ist, dann ist dies geradezu eine Selbstverständlichkeit. In nur circa 10 % der Betriebe findet eine solche Vorgesetztenbewertung statt.

2. Die Ziele und der Nutzen

Eine solche Bewertung ist eine gute Möglichkeit, die Stärken und Schwächen des Vorgesetzten mit der Ansicht der Mitarbeiter zu vergleichen. Dies schafft Klarheit:

- Als Chef erhalten Sie ein ehrliches Feedback.
- Wir Chefs tendieren dazu, das, was wir tun, unter dem Motto „Alles für die Firma“ zu sehen. Die Mitarbeiter empfinden vieles davon jedoch ganz anders.
- Sie haben klare Kriterien sowie eine Bewertungsskala zur Beurteilung des Vorgesetzten.
- Der Vorgesetzte und der Mitarbeiter füllen unabhängig voneinander einen Bogen aus und können die Ergebnisse dann vergleichen.

3. Die Methode

Nachdem ein solches Gespräch von „unten nach oben“ nicht so einfach zu führen ist, wird es in aller Regel schriftlich vorgenommen. Damit ist gewährleistet, dass der Mitarbeiter anonym seine Meinung kundtut (es besteht jedoch die Möglichkeit, den Namen freiwillig anzugeben). Das macht selbst in Firmen mit einer sehr guten Kultur Sinn, denn im Ernstfall sitzt der Vorgesetzte immer am längeren Hebel.

Auch der Vorgesetzte bewertet sich selbst. Der Vorgesetzte erhält eine Zusammenfassung der Mitarbeiterbewertungen. Die Ergebnisse der Eigen- und Fremdbeurteilung werden in der Firma ausgehängt.



4. Muster eines Begleitbriefs an die Mitarbeiter

Vorgesetztenbewertung – Mitarbeiter bewerten ihre Chefs

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

dieses Jahr wollen wir eine Vorgesetztenbewertung durchführen.

Die Bitte an Sie ist, dass Sie Ihren Vorgesetzten beurteilen um ihm die Chance zu geben, sich weiter zu verbessern. Angefügt finden Sie einen Bewertungsbogen. Sie haben die Möglichkeit auch halbe Noten zu vergeben.

Bitte werfen Sie den ausgefüllten Fragebogen bis **spätestens** ... in den blauen Briefkasten neben dem Eingang zur Küche. Die Anonymität Ihrer Angaben bleibt auf diese Weise gewährleistet.

Freiwillige Namensangabe

Der Vorgesetzte sieht Ihren ausgewerteten Bogen nicht. Er bekommt nur eine Zusammenfassung der Ergebnisse. Auf dem Bewertungsbogen finden Sie oben ein Feld „Freiwillig – Zutreffendes bitte ankreuzen“. Wenn Sie dieses Feld ausfüllen und Ihren Namen angeben, bekommt Ihr Vorgesetzter eine Kopie des Bewertungsbogens. Das ist selbstverständlich **freiwillig**. Sie können den Bogen natürlich auch anonym ausfüllen.

Auch die Vorgesetzten werden sich selbst bewerten. Die Ergebnisse der Eigen- und Fremdbewertung werden ausgehängt.

Herzliche Grüße und vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Max Mustermann

Anlage

Vorgesetztenbewertung

Wie oft macht eine solche Umfrage Sinn?

In der Regel wird die Bewertung der Führungskräfte jährlich durchgeführt. Bei uns im Hause wird diese Umfrage nur alle 2 Jahre gemacht. Dies hängt damit zusammen, dass die Fluktuation bei Führungskräften sehr gering ist und es damit nur sehr wenig Verschiebungen bei den Noten gibt.

Welche Note wird erwartet?

Bis zur Note 2,5 sind die Werte akzeptabel. Ungeschriebenes Gesetz in unserem Hause ist: Wenn ein Vorgesetzter schlechter als 2,5 ist, dann hat er das Vertrauen seiner Mitarbeiter verloren.

Sie zögern noch? Als Führungskraft wissen Sie: Feedback ist das Breakfast der Champions. Es gibt kaum eine bessere Möglichkeit für ungefiltertes Feedback als an dieser Stelle.

