

## Rückmeldungen an meine Führungskraft als Change Manager

Mit diesem Fragebogen können Sie Ihrer Führungskraft Rückmeldungen zu seinem Verhalten als Change Manager geben. Ihre Führungskraft hat sich selbst anhand eines Fragebogens eingeschätzt. Durch ihre Rückmeldungen kann die Führungskraft ihre Selbstwahrnehmung mit Ihrer Fremdwahrnehmung abgleichen und reflektieren. Die Führungskraft bekommt durch Sie Hinweise, an welchen Stellen sie ihr Verhalten optimieren kann. Vielen Dank!

<b>Diagnose und Planung</b>	
Die Planung meiner Führungskraft ist realistisch und berücksichtigt meine eigenen Ressourcen und die meiner Mitarbeiter.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----
Für auftretende Turbulenzen und Planänderungen im Zuge der Veränderungen werden Puffer in die Zeitplanung eingebaut.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----
Ich kenne den potentiellen Nutzen der Veränderung für mich und für die mir übergeordneten Führungskräfte.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----

<b>Managementkonsistenz</b>	
Meine Führungskraft vermittelt mir den Eindruck, geschlossen und glaubhaft mit anderen Führungskräften hinter den Veränderungen zu stehen.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----

<b>Kommunikation</b>	
Meine Führungskraft ist in der Lage die Veränderungen (Vision, Strategie, Ziele, Aufgaben, Organisation,..) so zu kommunizieren, daß ich begreife, was das konkret für mich bedeutet.	
Meine Führungskraft verwendet einfache, aber klare und ehrliche Kernbotschaften.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----
Meine Führungskraft informiert mich gut und regelmäßig über die aktuellen Vorgänge.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----
Meine Führungskraft scheut sich nicht vor der Kommunikation negativer oder schwieriger Inhalte.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----

Meine Führungskraft geht menschlich und sozial kompetent mit Verlierern der Veränderung um.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Meine Führungskraft geht häufiger in den direkten Dialog mit mir, als sie dies außerhalb des Change Projektes tun würde.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	

<b>Partizipation</b>		
Meine Führungskraft ist überzeugt davon, dass durch die Beteiligung ihrer Mitarbeiter ein besseres Change Ergebnis erzielt werden kann.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Meine Führungskraft nimmt bewusst Zeit für Lösungsfindungen mit ihren Mitarbeitern.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Meine Führungskraft holt sich aktiv Feedback von ihren Mitarbeitern und versucht in ihrem Change-Management auf die Rückmeldungen zu reagieren.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	

<b>Systemisches Denken und Handeln</b>		
Meine Führungskraft kann Bisheriges wertschätzen und dies auch zum Ausdruck bringen (statt es schlechtzumachen oder abzutun).	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Meine Führungskraft erleichtert meine Bereitschaft zur Veränderung, indem ich auch benenne was sich nicht ändert und worauf ich mich verlassen kann.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	
Meine Führungskraft entwickelt mit ihren Mitarbeitern ein gemeinsames Zielbild, das immer wieder gemeinsam angepasst wird.	Stimme voll zu	stimme gar nicht zu
	-----	

Hilfe zur Selbsthilfe	
Meine Führungskraft nimmt sich Zeit für unterstützende Entwicklungsgespräche.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----
Meine Führungskraft gibt mir verstärkt gezielte Rückmeldungen, mit denen sie gewünschtes Verhalten unterstützt und fördert.	Stimme voll zu                      stimme gar nicht zu  -----