INSTITUT DR. T. MÜLLER
für Konfliktmanagement & Führungskommunikation

Jeder 3. direkte Vorgesetzte besitzt nicht die Kompetenz, angemessen Feedback zu geben – Untersuchung des Instituts für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IKuF)

Köln, 25.02.2013

Angemessen Feedback zu geben, gehört zu den Basis-Qualifikationen einer Führungskraft. Vor diesem Hintergrund überrascht es, wenn Mitarbeiter die Feedback-Kompetenz ihrer direkten Vorgesetzten insgesamt auf einem niedrigen Niveau einstufen: Nur bei 45 % der direkten Vorgesetzten wird die Feedback-Kommunikation mit ‚gut' oder ‚sehr gut' bewertet. Und sogar **jeder 3. Vorgesetzte erhält die Note 4 oder schlechter**.
Bei den befragten Führungskräften ist es jeder 4. Vorgesetzte, dessen Feedback-Kompetenz mit der Note 4, 5 oder 6 bewertet wird. Dies belegt eine aktuelle Untersuchung des Instituts für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IKuF) in Köln, an der sich im vergangenen Jahr 211 Führungskräfte und Mitarbeiter beteiligten.

Die Ergebnisse zu den suboptimalen Feedback-Kompetenzen von Vorgesetzten offenbaren für Unternehmen ein großes Optimierungspotential im Feld der Mitarbeiterführung. Dieses Optimierungspotential wird noch bedeutsamer, wenn ein Blick auf die wirtschaftliche Bedeutung der Feedback-Kommunikation für das einzelne Unternehmen gerichtet wird.
Die Befragung zu diesem Aspekt ergab, dass 85,5 % der Führungskräfte der folgenden Aussage voll zustimmen: "Es ist für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens wichtig, dass eine personalverantwortliche Führungskraft konstruktiv Feedback gibt."
Nur eine Führungskraft von den 123 Personen stimmte der Aussage eher nicht zu.

Die IKuF-Untersuchung ergab auch, dass es eine große Differenz zwischen der Bewertung der eigenen Fähigkeiten und der Bewertung der Fähigkeiten des Vorgesetzten gab. Die befragten Führungskräfte bewerteten ihre eigenen Fähigkeiten, angemessen Feedback zu geben, zu 70,5 % mit sehr gut (Note 1) oder gut (Note 2). Nur 1,5 % der Führungskräfte bewerteten ihre eigenen Feedback-Kompetenzen mit der Note 4. Die Note 5 oder Note 6 gab sich selbst keiner. Zeitgleich gaben die befragten Führungskräfte aber jedem 4. direkten Vorgesetzten die Noten 4, 5 oder 6.

Das Ergebnis bei der Selbsteinschätzungsfrage lässt sich in der Weise interpretieren, dass die Eigenwahrnehmung der Vorgesetzten teilweise nicht mit der Fremdwahrnehmung durch die Geführten übereinstimmt. In diesem Zusammenhang handelt es sich bei den Vorgesetzten um 'eingebildete Feedback-Kompetenzen'. Die Sicht der Geführten deckt auf, dass manche Vorgesetzte nicht die Fähigkeiten besitzen, professionell Feedback zu geben.

Eine defizitäre Feedback-Kommunikation des direkten Vorgesetzten hat Einfluss darauf, ob der einzelne Geführte eine Bereitschaft entwickelt, im Unternehmen zu bleiben. Es ist für Unternehmen ein wirtschaftlich verheerendes Ergebnis, wenn circa jeder 5. Mitarbeiter angibt, dass er "*trotz* des Verhaltens seines direkten Vorgesetzten" für seinen Arbeitgeber tätig ist (19 %). Bei den befragten Führungskräften haben ähnlich viele eine negative Meinung zum Verhalten ihres direkten Vorgesetzten (16 %).

Den kompletten Bericht zur IKuF-Untersuchung „Feedback-Kommunikation von Vorgesetzten“ finden Sie hier: http://www.ikuf.de/ergebnisse-umfrage-ikuf/ergebnisse-umfrage-2012-ikuf.html

Zum Verfasser der Presseerklärung

Der Leiter des Instituts für Konfliktmanagement und Führungskommunikation (IKuF) ist Dr. Timo Müller. Er ist deutschlandweit als Business-Trainer und Vortragsredner im Einsatz.
Dr. Müller vermittelt Führungskräften und Mitarbeitern Kenntnisse, wie sie konfliktbaften Situationen am Arbeitsplatz erfolgreicher und stressfreier begegnen können. Ein weiteres Schwerpunkt-Thema von ihm ist die Feedback-Kommunikation.

Das Institut für Konfliktmanagement und Führungskommunikation hat das Ziel, Führungskräfte und Mitarbeiter zu neuen Handlungsalternativen zu befähigen.

(1) Handlungsalternativen, die Personen effizienter und wirtschaftlich erfolgreicher handeln lassen.

(2) Handlungsalternativen, die unternehmensintern Beziehungen von Wertschätzung und stabilem Vertrauen befördern.

(3) Handlungsalternativen, die zwischenmenschlichen Stress im Unternehmensalltag reduzieren.

Pressekontakt

Institut für Konfliktmanagement & Führungskommunikation (IKuF)
Ansprechpartner: Dr. Müller
E-Mail: kontakt@ikuf.de
Tel.: 0221 – 96 43 83 - 54
www.ikuf.de

- Wenn Sie den Newsletter des Instituts IKuF abonnieren möchte, der alle 8 Wochen erscheint, schreiben Sie eine Mail an aktuell@ikuf.de (Betreff: „Newsletter“).
- Wenn Sie in den Presse-Verteiler des Instituts IKuF aufgenommen werden möchten, senden Sie bitte eine Mail mit dem Betreff „Presse-Verteiler“.