

# Führungsfeedback-Fragebogen

Aufwärts gerichtetes Feedback von Mitarbeitenden an ihre Führungskraft. Zur Entwicklung, nicht zur Beurteilung.

## So nutzen Sie diese Vorlage

**Zweck.** Führungsfeedback dreht die übliche Richtung um: Nicht die Führungskraft beurteilt das Team, sondern das Team gibt der Führungskraft ein Bild davon, wie ihre Führung ankommt. Es macht die Lücke zwischen **Absicht und Wirkung** sichtbar, die jede Führung hat. Was als klar gemeint war, kommt manchmal als unklar an, was als Vertrauen gedacht war, wirkt als Kontrolle.

**Entwicklung statt Beurteilung.** Dies ist der Punkt, an dem Führungsfeedback steht oder fällt. Die Ergebnisse dienen dem Lernen der Führungskraft und dürfen nicht in Lohn, Bonus oder Beförderung einfließen. Sobald Konsequenzen drohen, kippt die Ehrlichkeit und die Antworten werden strategisch statt offen.

**Anonymität (Schweizer Kontext).** Aufwärts gerichtetes Feedback ist heikel, weil ein Machtgefälle im Spiel ist. Ehrliche Antworten gibt es nur, wenn niemand einen Nachteil befürchten muss:

- Werten Sie Ergebnisse erst ab einer **Mindestgruppengrösse** je Auswertungseinheit aus, damit keine einzelne Antwort einer Person zugeordnet werden kann. In der Praxis nennen Organisationen Schwellen in der Grössenordnung von fünf bis sieben Personen.
- In sehr kleinen Teams ist anonymes Führungsfeedback kaum möglich. Dann eignet sich eher ein offenes Entwicklungsgespräch.
- Kommunizieren Sie vorab, wer die Rohdaten sieht, wo sie liegen und wie lange. Verarbeiten Sie die Daten in der Schweiz.

**Bewertungsskala.** Gefragt wird nach der **Häufigkeit beobachtbaren Verhaltens**, nicht nach Sympathie oder Meinung:

1 nie

2 selten

3 manchmal

4 oft

5 fast immer

N/A kann ich nicht beurteilen

**Der Moodtalk-Weg:** lieber wenige, richtige Fragen als ein langer Katalog. Jedes Themenfeld hat ein paar Skalenfragen **und eine offene Frage** — denn die Zahl zeigt *ob*, die offene Antwort zeigt *warum*. Der Fragebogen ist Schritt 1. Der Wert entsteht in Schritt 2: in wenigen konkreten Entwicklungsschritten danach.

# Der Fragebogen

## 1 · Kommunikation und Klarheit

| Meine Führungskraft ...                                           | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | N/A                      |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| macht Erwartungen klar, sodass ich weiss, was zuerst wichtig ist. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| erklärt das Warum hinter Entscheidungen.                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| hört zu und lässt mich ausreden.                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Offen:** Was in der Kommunikation hilft Ihnen am meisten, was sollte sich ändern?

## 2 · Unterstützung und Vertrauen

| Meine Führungskraft ...                                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | N/A                      |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| gibt mir Verantwortung und Spielraum, an dem ich wachsen kann. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| unterstützt mich, wenn ich Hilfe brauche.                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| erkennt meine Beiträge und gute Arbeit sichtbar an.            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Offen:** Wobei fühlen Sie sich getragen, wo wünschen Sie sich mehr Unterstützung?

### 3 · Umgang mit Fehlern und Fairness

| Meine Führungskraft ...                                            | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | N/A                      |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| schafft ein Klima, in dem man Fehler und Bedenken ansprechen kann. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| behandelt alle im Team fair und berechenbar.                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| nimmt selbst Feedback offen an, ohne Rechtfertigungsreflex.        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Offen:** In welcher Situation hat Ihre Führungskraft Vertrauen geschaffen oder verspielt?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

### 4 · Förderung und Entwicklung

| Meine Führungskraft ...                                          | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | N/A                      |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| unterstützt mein Lernen und meine Weiterentwicklung.             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| gibt mir regelmässig verständliche Rückmeldung zu meiner Arbeit. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Offen:** Was hat Ihre Führungskraft in Ihrer Entwicklung konkret ermöglicht, was fehlt Ihnen?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

---

### Zum Abschluss: die zwei wichtigsten Fragen

**Beibehalten** – Was soll Ihre Führungskraft unbedingt so weitermachen?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |

**Wichtigster Wunsch** – Was ist der eine Punkt, an dem eine Veränderung für Sie am meisten bewirken würde? Ein konkretes Beispiel:

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |

## Von der Rückmeldung zur Führungsentwicklung

1. **Anonym und ab der Mindestgruppengrösse auswerten.** Ohne echte Anonymität bleiben die Antworten höflich und nichtssagend.
2. **Die offenen Antworten lesen.** Sie sagen das Warum hinter den Zahlen. Achten Sie auf Muster, die mehrfach auftauchen.
3. **Die Ergebnisse begleitet besprechen.** Eine Führungskraft mit kritischem Feedback allein zu lassen, hilft niemandem. Die Auswertung gehört wohlwollend begleitet.
4. **Zwei bis drei konkrete Entwicklungsschritte ableiten,** mit klarer Verantwortung und einem Termin. Die nächste Runde muss zeigen, dass sich etwas bewegt hat. Ohne diesen Schritt entmutigt Feedback, statt zu entwickeln.

**Mit Moodtalk wird Führungsfeedback zum Führungstool.** Viele Tools liefern eine Auswertung und lassen die Führungskraft mit den Zahlen allein. Moodtalk erhebt das Feedback dialogbasiert und anonym, der KI-Interview-Agent fragt bei den Bewertungen nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten zu wenigen Mustern und übersetzt sie in konkrete Entwicklungsschritte, die die Führungskraft annehmen oder verwerfen kann. Es unterstützt die Führungsarbeit, es nimmt sie nicht ab. Die Daten bleiben in der Schweiz.

### Führungsfeedback mit Moodtalk aufsetzen.

Wir richten die anonyme, dialogische Erhebung für Ihre Führungskräfte ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

**Termin buchen**