

Führungskräfte-Feedback

Wenn Sie die Sichtweise Ihrer Mitarbeiter zu Ihrem Führungsstil nutzen wollen oder wenn Sie eine Feedback- und Selbstverantwortungskultur in Ihrem Unternehmen etablieren und leben wollen.

ZIELE

Ein Führungskräfte-Feedback bietet Raum für den Austausch von persönlichen Informationen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Die Moderation und das Teamcoaching durch einen externen Moderator erhöhen die Offenheit und Informationsqualität und bieten den Beteiligten Sicherheit.

Ein Führungskräfte-Feedback führt zu einer besseren Zusammenarbeit, einem angenehmeren Betriebsklima und einer höheren Produktivität.

IHR BETRIEBLICHER NUTZEN

Ein Führungskräfte-Feedback bahnt den Weg für eine direktere und konstruktivere Kommunikation.

Das Instrument stärkt die Führungskraft und übt mit den Mitarbeitern den Wert der Verantwortungsübernahme und der Gestaltungsbereitschaft bei Schwachpunkten.

Das Führungskräfte-Feedback steht für „Kontinuierliche Verbesserungsprozesse“, für eine hohe Kommunikationsqualität und für Konfliktprävention.

ABLAUF

Vorgespräch mit der Führungskraft / Kick-off mit den Mitarbeitern (ca. 2 Stunden) zum kennen lernen, informieren, Erwartungen klären.

Workshop ½ -1 Tag

- Erwartungsklä rung und Information für die Mitarbeiter
- Training im „Feedback geben“
- Kleingruppenarbeit zu wahrgenommenen Stärken und Schwächen der Führungskraft
- Moderierter Austausch von Selbst- und Fremdbildern zum Führungsverhalten im Plenum
- Ableiten von Veränderungsthemen
- Moderation der gemeinsamen Maßnahmenfindung; Vereinbarung; Konkretisierung des Transfers und Review

Nachbesprechung mit der Führungskraft unter vier Augen

Ein Führungskräfte-Feedback kann in andere Personalentwicklungsmodule eingebettet sein

- Einzel-Coaching der Führungskraft vorab
- Beurteilungs- und Mitarbeitergespräche
- Bewertungen durch Kunden oder Kollegen (z.B. mit Potenzialeinschätzungsinstrumenten)
- Halbjährlich moderierte Teamgespräche

PROFIL



BERUFLICHER HINTERGRUND

Etablierung und Weiterentwicklung einer systematischen Personalentwicklung, Budget- und Personalverantwortung (Deutsches Zentrum für Luft und Raumfahrt, Stuttgart; Herlitz AG, Berlin)

Seit 1990 selbstständig als psychologische Managementberaterin; Coaching von Vorständen, Geschäftsführern, Führungskräften und Selbstständigen; Teamentwicklung; Change Management in HR-Projekten; Durchführung von Mediationen in Unternehmen

Referenzen u.a.

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (Köln)
I.K. Hofmann GmbH (Nürnberg)
Robert Bosch GmbH (Stuttgart-Leonberg)
Siemens AG (Nürnberg)

Studium und Zertifikate

Dipl.-Psychologin (Technische Universität Berlin, University of Texas, Austin; Fulbright Stipendium)

Promotion zum Dr. phil. (Technische Universität Berlin; Universität des Saarlandes, Saarbrücken, „Gelebte Partizipation in Unternehmen“)

Zertifizierter Coach (Zertifikat der Steinbeis-Hochschule, Berlin; Arbeitsgemeinschaft für systemische Organisationsberatung, Wien)

International zertifizierte Mediatorin, D A CH (Mediation D A CH e.V., Hamburg; Arbeitsgemeinschaft für Gefährdeten-Hilfe, Freiburg)

Changemanagerin (Systemische Organisationsentwicklung nach Glasl, Abano; Doppler, Bernried)

Diverse Weiterbildungen u.a. zu folgenden Themen: Performance Improvement, Teamcoaching, Solution circles, Transaktionsanalyse, neurophysiologische Techniken, nonverbale Kommunikation, Diplom-Prüfung Klinische Psychologie

Sprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

FEEDBACK VON KUNDEN

„Ich fühle mich sicherer, weil mein Bild bestätigt wurde“ (Führungskraft).

„Der Austausch hat etwas gebracht, weil konkrete Maßnahmen miteinander vereinbart wurden, die auch Aussicht auf Umsetzungserfolg haben“ (Mitarbeiter).