



effizient lernen - situativ führen – umsichtig handeln – erfolgreich wachsen

Teilnehmer-Feedback





Teilnehmerstimmen aus dem fit for future-Prozess (32 Mitarbeiter über 4 Ebenen)

Ich habe mit diesen Feedbacks versucht einen Überblick zu den verschiedenen Themen des Führungskreislaufs zu geben, sowie die unterschiedlichen Aussagen der Teilnehmer und Ihren Bewusstseins-Prozess abzubilden. Die Aussagen stammen aus den monatlichen Reports, den alle Teilnehmer zu den jeweiligen Monats-Themen erstellen. Angeleitet werden sie anhand der reflektierenden Fragestellungen.

Führungskreislauf Thema 2: Planung und Selbstorganisation

Wozu haben mich das Video und die Geschichte: „die großen Steine“ inspiriert?
Was konnte ich umsetzen und wie habe ich meine persönliche Situation optimiert?

„Sensibilisierung hat stattgefunden. In Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen wird das „Bild der grossen Steine“ angewendet. Das finde ich gut. Man sieht, es arbeitet in uns.“

„Das Video hat mich nochmals für die Priorisierung von „wichtigen Dingen“ inspiriert: unwichtige Dinge halten einen von wichtigen Dingen ab (ob Beruf oder auch im Privatleben).“

Ich gehe bewusster mit Aufgaben und deren Zielen, sowie „Dringlichkeiten“ um.

Führungskreislauf Thema 3: balancierte Entscheidungen treffen

Video: Wie gut lass ich meinen Bauch bei Entscheidungen mit zu Wort kommen?

Das Video hat mich darin bestärkt, mich bei Entscheidungen auf mein spontanes Bauchgefühl zu verlassen. Das mache ich eigentlich sowieso schon, ich war dabei aber sehr oft unsicher.

Artikel: Kann ich meine inneren Anteile, die sich auf meiner Führungsbühne bewegen, wahrnehmen und benennen? Steht eine Korrektur an?

Zum Großteil sind die Hauptakteure auf meiner inneren Führungsbühne bekannt: Zum einen „Herr Zögerlich“, „Herr Mach-es-allen-recht“, auf der anderen Seite „Herr Motivator“, „Herr Zuhörer“, „Herr Schlichter“, „Herr Macher“, „Herr Erst-mal-analysieren-und-dann-entscheiden“ und „Herr Gib-Gas“.

Manchmal stehen sich die Hauptakteure aber auch im Wege; dann muss ich versuchen, mir diese bewusst zu machen, um eine „praktikable Lösung“ zu finden.



Wie nützlich war das August-Thema: „balancierte Entscheidungen treffen“ für mich insgesamt auf einer Skala von 1-10?

Das August-Thema war wieder sehr bewusstseinsbildend. Und das ist für mich die Hauptsache. Von daher 8.

8: Ich finde dieses Thema sehr nützlich. Insbesondere der Perspektivenwechsel ist bei jeder Entscheidung sehr hilfreich. Damit ist ein Thema angesprochen, das alle betrifft, dennoch von Vielen nicht praktiziert wird.

Führungskreislauf Thema 4: Delegation sinnvoll nutzen

Wenn ich Delegation so verstehe, wie hier beschrieben (= keine Arbeitsanweisung), kann ich es auch als Instrument der Mitarbeiterentwicklung einsetzen. Das war mit Sicherheit eine neue Sichtweise.

c) Wie sorgen Sie für die Umsetzung?

Sobald eine derartige Situation in Zukunft eintritt, werde ich das Instrument „Delegation“ statt „selbermachen“ bewusster bzw. strukturierter einsetzen. Der systemische Ansatz gefällt mir sehr gut daran.

In meiner persönlichen Vorgehensweise werde ich künftig vermehrt darauf achten, dass ich nicht in die „Alles-selber-machen-wollen“-Falle tappe.

Führungskreislauf Thema 5: Motivation durch Werte & Motive

Wie hilfreich war Ihnen das Thema MWVK-Modell, um Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen Motiven, Werten, Verhalten und Kontext zu erkennen?

Es hilft mir beim Erklären bzw. zu ergründen, „warum Menschen so sind, wie sie sind“ und insbesondere „wie Menschen in speziellen Situationen reagieren“. Mit diesem Wissen kann ich (leider nicht immer) Situationen einschätzen bzw. steuern.

Was hat Ihnen das Erarbeiten Ihrer eigenen Werte und Motive gebracht?

Es hat ganz klar zur Erkenntnis gebracht, dass es bei mir durch die seit gut einem Jahr andauernden bzw. noch zu erwartenden „Aufgaben / dynamischen Änderungen“ im beruflichen Umfeld (inklusive einer kontinuierlichen Arbeitsverdichtung.) zu einer sehr großen Diskrepanz zwischen meinen sehr individuellen Wertemustern und meinem aktuellen Verhalten (und der damit verbundenen Motivation) gekommen ist.



Führungskreislauf Thema 6: Leistungen bewerten und beurteilen

„In welcher Liga spielen Sie? Wie hat Ihnen das Video „In welcher Liga spielen sie“ gefallen? Welche Schlüsse ziehen sie persönlich für sich daraus? Und welchen Einfluss nehmen diese Erkenntnisse auf Ihr Führungsverhalten?“

Das Video war sehr anschaulich.

Wenn wir das auf die gesamte XX übertragen liegen wir bei der Eingruppierung der Führungskräfte wahrscheinlich eher im mittleren bis unteren Energieeffizienzbereich“.

Um ehrlich zu sein, war das sehr frustrierend – bei mir eindeutig ein Relegationsplatz in der XXX-Führungskräfte tabelle. Die „Soll-Eigenschaften“ sind so eigentlich gut bekannt, gehen aber leider partiell im Arbeitsalltag bei mir voll unter.

Thema „bewerten und beurteilen“ gesamt

Was hat Ihnen das Monatsthema für Ihre Führungsarbeit genutzt? Wie interessant war es für Sie auf einer Skala von 1-10? Wie setzen Sie es um?

Wie immer hat es die Sensibilität für das Thema geschärft und zum Reflektieren angeregt. Ich finde das Thema sehr wichtig (8).

Gab es für Sie neue Impulse aus dem Einführungs-Text „Kontrolle“?

Ich werde künftig stärker darauf achten, Verbesserungsvorschläge oder auch Kritiken nur anzuwenden, wenn ich davon ausgehen kann, dass ich die Arbeit selbst auch so gründlich bewerkstelligen würde. Da es mir selbst auch schon passiert ist, dass ich angesprochene Kritiken nicht wirklich ernst genommen habe, da mir bewusst war/ist, dass genau das an mir kritisierte von der Gegenpartei nicht besser gemacht wurde/wird. Dies führt zu einem gewissen Mangel an Respekt und dem im Text beschriebenen „aussitzen“

Wie könnte ihnen der Input aus dem Thema: „Was ist Führung“ für Ihre eigene Arbeit weiterhelfen?

Ich werde versuchen künftig auch problematische Themen anzusprechen mit dem Risiko kurzzeitig das „gute Klima“ zu gefährden. Auf lange Sicht ist dies jedoch immer besser, was mir auch die Vergangenheit gezeigt hat. Zusätzlich möchte ich meine Kollegen künftig mehr durch positives Feedback stärken.

Mit welchen Ergebnissen und persönlichen Veränderungs-Zielen gehen Sie in das nächste Mitarbeitergespräch mit Ihrer Führungskraft?



Gerade durch die Arbeit an den 6 Schritten des FFF sind mir doch etliche Punkte aufgefallen, welche ich persönlich im Mitarbeitergespräch mit meiner Vorgesetzten ansprechen möchte.

Führungskreislauf Thema 7: Feedback geben

Ich bilde mir zumindest ein, das notwendige Feedback zu geben. Aber wie schon in vielen vorangegangenen Punkten war die Beschäftigung mit dem Thema an sich ein Anreiz, dieses Instrument bewusster einzusetzen.

Mein eigenes Feedback:

Wie nützlich war für Sie das Formulieren eigenen Feedbacks?

Diese Aufgabe war eine richtige Herausforderung für mich. Ich fand sie auch am schwierigsten von allen bisher.

Ich fand es gut, sich in die unterschiedlichen Situationen hinein zu versetzen und dann zu versuchen, passende Formulierungen zu finden und dabei die „4-W-Regel“ anzuwenden. Diese habe ich als sehr hilfreich empfunden

Thema „Feedback geben“ gesamt

Wie hilfreich war für Sie das Monatsthema „Feedback geben“

- für Ihre Führungsarbeit: *sehr hilfreich, sehr hilfreich*

- für Ihre kollegialen Beziehungen im Team?

Hierfür konnte ich doch einiges an Input für mich rausziehen. Eigentlich bekannte Themen wurden nochmals verdeutlicht und intensiviert.

Welche Ziele setzen Sie sich persönlich?

Künftig noch genauer bei Feedback darauf achten nach den Punkten: Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch zu handeln.

Ich nehme mir vor, häufiger Feedback zu geben.

Wie interessant war das Thema für Sie auf einer Skala von 1-10? **9 8**

Ein sehr spannendes Thema, das mir Augen auf viele neue Aspekte des „Feedback-Gebens“ geöffnet hat. Insbesondere die Art und Weise bzw. die Regeln für ein konstruktives Feedback fand ich sehr praktisch für die eigene Arbeit. Die dazugehörige Aufgabe mit Anwendung dieser fand ich auch sehr spannend. Ich habe mir fest vorgenommen diese auch im Alltag zu nutzen. Schließlich haben alle was davon. Meine Note: eine glatte 10!