

Effizienz durch Reflexion

Führungsfeedback als kritischer Erfolgsfaktor im Changeprozess

Starke Unternehmenskulturen erfordern auf dem Weg vom Lernen zum Handeln motivierende Feedbacksysteme.

Der Begriff „Führungsfeedback“ ist nicht selten verantwortlich für ein eher ungutes Gefühl bei Führungskräften und löst mehr Befürchtungen des „an den Pranger gestellt werden“ aus, als ein Bewusstsein für die echte Chance zur kontinuierlichen Verbesserung der Unternehmensprozesse und persönlichen Weiterentwicklung. Dabei ist das Managementinstrument des Führungsfeedbacks smart und hochwirksam zugleich, wenn es gilt, **Teams auf gemeinsame Ziele auszurichten**, die Motivation jedes Einzelnen zu steigern, das Teamzusammenspiel zu stärken und eine gemeinsame Lernkultur zu fördern. Kurz: Es **unterstützt die Entwicklung von Hochleistungs-Teams**.

Zentrales Element der von CONTAS entwickelten konstruktiven wertschätzenden Führungsdialo-ge ist die Etablierung einer neuen wertorientierten Gesprächskultur, welche **kurze Wege**, den **offenen Austausch** und das **Lernen aus Fehlern** befördert. Das Instrument ist in Situationen sinnvoll, wenn es gilt:

- **Künftig notwendige Effizienzsprünge** in der Zusammenarbeit nachhaltig umzusetzen
- **Einen systematischen Prozess** der kontinuierlichen Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb der Teams sowie zwischen Mitarbeitern und Führungskraft zu schaffen
- **Engagement und Motivation** der Führungskräfte und Mitarbeiter, besonders in schwierigen Zeiten, zu fördern
- **Ein wertebasiertes Führungsverständnis auf der Grundlage definierter Führungsgrundsätze** bei den Führungskräften zu erzeugen
- **Die Kommunikation** von der Gerüchte- und Problemdiskussionskultur hin zur Lern- und eigenverantwortlichen Problemlösungskultur zu entwickeln

Nachhaltige Wirkungen der konstruktiven wertschätzenden Führungsdialo-ge

Aussagen einiger Führungskräfte

„Durch das Führungsfeedback habe ich mehr Sicherheit und Durchsetzungskraft gegenüber den mir unterstellten Mitarbeitern und meinem Vorgesetzten erlangt. Zudem bin ich nun eher in der Lage, das Unwesentliche richtig einzustufen und mit der dafür notwendigen geringeren Kapazität zu bearbeiten.“

„Ich habe den gesamten Verlauf des Projektes, insbesondere das ausführliche Feedbackgespräch als sehr angenehm empfunden. Für mich persönlich war die gemeinsame Zielvereinbarung am Anfang sehr hilfreich, um am Ende zu sehen, was genau das Projekt für mich gebracht hat.“

Mittels konstruktiver wertschätzender Führungsdialo-ge bauen die Teilnehmer ein **tiefere Verstandnisses der Zusammenarbeit** und eine größere Nähe zu ihren Teams auf und erleben dabei ihre **Selbstwirksamkeit** völlig neu. Im Vergleich zu klassischen Feedbacksystemen ist die Akzeptanz der Rückmeldungen sehr hoch, da sich die Teilnehmer mit den Ergebnissen identifizieren und dank des Dialogs als Motivation zur **persönlichen Weiterentwicklung** nutzen - ein echter **Kulturgewinn**, wenn Kritik und ehrliche Rückmeldungen nicht mehr als Angriff, sondern als Grundlage einer systematischen, zielorientierten Verbesserungskultur verankert werden.

Haben Sie Interesse an weiteren Informationen über **das Managementinstrument konstruktiver wertschätzender Führungsdialo-ge**? Rufen Sie uns an: 0341.913690 oder schreiben Sie uns per Mail: kontakt@contas-kg.de.