

Eine Feedback-Kultur einführen

Die Feedback-Fähigkeit im Unternehmen stärken

Eine Feedback-Kultur wird von einem gemeinsamen Verständnis geprägt, dass Feedback geben und annehmen zum Arbeitsalltag gehören. Eine gute Feedbackkultur gibt allen Beteiligten die Fähigkeit und das Vertrauen, Kritisches anzusprechen und trotzdem gut zusammen zu arbeiten. Insofern wirkt sie präventiv der Entstehung von Konflikten entgegen, weil die Schwelle, bei Spannungen das klärende Gespräch zu suchen, niedriger ist.

Die Vorteile einer Feedback-Kultur sind vielfältig. Insbesondere die Lernprozesse im Unternehmen werden durch eine gut gelebte Feedbackkultur beschleunigt.






- Feedback hilft allen Beteiligten ihre Leistungen, ihr Stärken und Schwächen realistischer einzuschätzen und gibt so Orientierung. Blinde Flecken werden ausgeleuchtet.
- Unterschiedliche Sichtweisen und Denklagen werden transparent und können integriert werden. So werden Missverständnisse verringert und Arbeitsprozesse optimiert.
- In Veränderungsprozessen fördert eine Feedback-Kultur außerdem die Verinnerlichung und die nachhaltige Verankerung neuer Strukturen und Verhaltensweisen.

Für die gelingende Einführung einer Feedback-Kultur gibt es allerdings kritische Erfolgsfaktoren. Mit Seminaren allein ist es nicht getan – wichtig ist auch die Art, wie das Thema im Unternehmen platziert wird und wie die Einbettung in die bestehende Unternehmens- und Führungskultur geschieht.

In diesem Workshop lernen Sie, wie Sie erfolgreich vorgehen können und was es zu beachten gibt, um eine Feedback-Kultur in ihrer Abteilung, im Team oder im Unternehmen zu etablieren.

Die Inhalte dieses Workshops

Feedback, das ankommt

-  Feedback geben und nehmen – was fällt leicht, was ist herausfordernd?
-  Unterschiedliche Typen von Feedback, von situativ bis umfassend
-  Strukturen und Techniken für's Feedback geben und nehmen
-  Unterscheidung Feedback und Veränderungsgespräch
-  Umgang mit Emotionen

Förderliche Faktoren

- Was sind die Hürden für gelebtes Feedback und wie kann man sie nehmen?
- Erfolgsfaktoren für die Einführung einer guten Feedback-Kultur
- Offene Türen einrennen: Nutzenbezüge und Beteiligung herstellen
- Selbst ein Modell sein: Haltung und Techniken

Strukturen, Know-How und Vertrauen entwickeln

- Die Ausgangssituation klären: Ziele und Rahmenbedingungen
- Was passt zur aktuellen Unternehmens-Kultur und wo sind die Grenzen?
- Bausteine zur Einführung einer Feedback-Kultur
- Ein gemeinsam getragenes Vorgehen entwerfen
- Verschiedene Feedback-Settings kreieren

Methodik

Einzel-/Partner- und Gruppenarbeiten, Impulsvorträge, Diskussion, Reflexionsübungen, Fallbeispiele.

Zielgruppe

Geschäftsführer, Personalentwickler oder Führungskräfte, die eine Feedback-Kultur in der Abteilung, im Team oder im Unternehmen einführen möchten.

Dauer

1 Tag