



Feedback- und Konfliktkultur im Unternehmen

Das Potenzial von Spannungen nutzen;
die Feedback-Fähigkeit stärken

Zielgruppe

Führungskräfte oder Personalentwickler:innen, die in ihrem Unternehmen eine Feedback-Kultur etablieren möchten

Teilnehmende

Führungskräfte aller Ebenen

Essenz

Eine gute Feedback-Kultur kann sich in Unternehmensstrukturen und in einem Unternehmensklima entwickeln, in denen „Feedbackgeben“ und „Feedbackannehmen“ zum Arbeitsalltag gehören. Gelebte Feedback-Kultur ermutigt alle Beteiligten in ihrer Fähigkeit und im Vertrauen darauf, auch Kritisches ansprechen zu dürfen und trotzdem gut zusammenarbeiten zu können. So wirkt das Unternehmensklima auch der Entstehung oder der Verstärkung von Konflikten entgegen. Denn die Schwelle, bei Spannungen ein klärendes Gespräch zu suchen, wird deutlich niedriger. Über eine gelebte Konflikt-Kultur wiederum entwickelt sich eine allgemein gültige Umgangsweise mit Konflikten. Diese gibt Mitarbeitern und Führungskräften Orientierung im Umgang mit Konflikten und stärkt so Vertrauen und Sicherheit. Konflikte werden folglich frühzeitiger erkannt und bearbeitet. Durch eine gute Feedback-Kultur werden Lernprozesse im Unternehmen beschleunigt.

In diesem Seminar lernen Sie, wie Sie als Führungskraft eine Feedback- und Konflikt-Kultur in Ihrem Team oder Unternehmen einführen. Sie erfahren sich als „Modell für gelebtes Feedback“ und sind in der Lage, die eingeführte Kultur dauerhaft am Leben zu erhalten.

Zusätzliche Konfliktmanagement-Kenntnisse zur Etablierung einer Konflikt-Kultur erhalten Sie in dem TRILOGIE-Seminar „Konfliktmanagement“.

Methodik

Einzel-/Gruppenarbeiten, Impulsvorträge, Diskussion, Fallbeispiele

Module

1 Tag

Seminarinhalt

Feedback, das ankommt

- Feedback erleben – wie brauche ich es eigentlich?
- Was sind die Hürden für gelebtes Feedback und wie kann man sie nehmen?
- Unterschiedliche Typen von Feedback, von situativ bis umfassend

Förderliche Faktoren

- Merkmale einer guten Feedback-Kultur und einer guten Konflikt-Kultur
- Offene Türen einrennen: Beteiligung und Nutzenbezüge herstellen
- Selbst ein Modell sein: Haltung und Techniken

Strukturen, Know-How und Vertrauen

- Die Ausgangssituation klären: Ziele und Rahmenbedingungen
- Was passt zur aktuellen Unternehmens-Kultur und wo sind Grenzen
- Vertrauen aufbauen und pflegen
- Ein gemeinsam getragenes Vorgehen entwerfen
- Verschiedene Feedback-Settings entwickeln
- Übungen für Teams zur Einführung einer Feedback-Kultur
- Bausteine einer Feedback- und Konflikt-Kultur