

Kurzinformation – Stand: Januar 2013

## Führungsfeedback 100 PersEnt GmbH & Co. KG



Gnothi seauton  
**„Erkenne dich selbst!“**

**100 PersEnt GmbH & Co. KG**

Brunnring 65  
72108 Rottenburg

Telefon : 07472/ 167 4546  
Telefax : 07472/ 167 4547  
Mobile: 0176/ 431 1098 1  
Internet: [www.100persent.de](http://www.100persent.de)  
Mail [m.kohlhaas@100persent.de](mailto:m.kohlhaas@100persent.de)

## Kurzinformation – Stand: Januar 2013

### Der „blinde Fleck“

„Von Natur aus sind die Menschen fast gleich; erst die Gewohnheiten entfernen sie voneinander“. (Konfuzius)

So ist es nun einmal: der Mensch ist ein „Gewohnheitstier“. Das heißt aber absolut nicht, dass man Gewohnheiten nicht verändern kann.

Manche Verhaltensweisen gehen aber im Laufe der Jahre so in Fleisch und Blut über, dass sie nicht mehr bewusst sind. Damit fehlt eine wesentliche Voraussetzung für eine gegebenenfalls wünschenswerte Verhaltensänderung: es fehlt das Bewusstsein. Und zwar nicht nur für die Notwendigkeit der Änderung, sondern auch für das Verhalten selbst: der so genannte „blinde Fleck“.

Die amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben bereits Mitte der fünfziger Jahre des vergangenen Jahrhunderts ein „Fenster“ bewusster und unbewusster Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale entwickelt, das sogenannte **Johari-Fenster**. Die Vornamen der beiden wurden für die Namensgebung herangezogen. Mit Hilfe des Johari-Fensters wird vor allem der „blinde Fleck“ im Selbstbild eines Menschen illustriert.

Mein Verhalten		ist mir selbst ...	
		bewußt	nicht bewußt
ist anderen...	bewußt	A Öffentliche Person	C „Blinder Fleck“
	nicht bewußt	B Privatperson	D Unbekanntes

Es spielt in der gruppendynamischen Arbeit seit den 1960/70er Jahren eine bedeutsame Rolle zur Demonstration der Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung und gehört zum Standardrepertoire gruppendynamischer Modelle und Verfahren der Persönlichkeitsentwicklung.

Haben Sie Fragen?

Nehmen Sie einfach Kontakt zu uns auf:



Michael Kohlhaas

**100 PersEnt GmbH & Co. KG**

**Sitz der Gesellschaft**

Brunnring 65  
72108 Rottenburg

**Kontakt :**

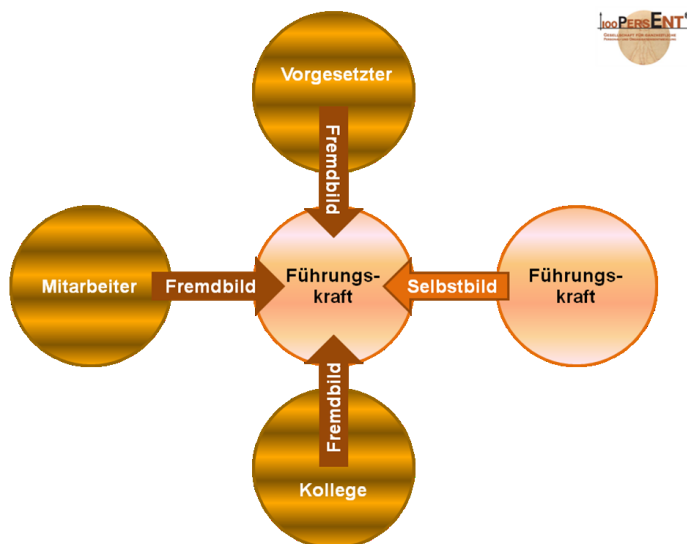
Telefon : 0049 ( 0) 7472/ 167 4546  
Telefax : 0049 (0) 7472/ 167 4547  
Mobile: 0049 (0) 176/ 431 1098 1  
Internet: [www.100persent.de](http://www.100persent.de)  
Mail: [m.kohlhaas@100persent.de](mailto:m.kohlhaas@100persent.de)

**Expertise: zielorientiertes Umsetzen und Führung**

Kurzinformation – Stand: Januar 2013

## Sie können nur gewinnen!

Unsere Onlinebefragung „Führungsfeedback“ ist Ihr Johari-Fenster. Mit diesem Instrument erfassen Sie zum einen Ihr Selbstbild hinsichtlich Ihres Führungsverhaltens. Es gibt Ihnen darüber die Möglichkeit des Abgleichs zwischen Ihrem Selbstbild und dem Fremdbild ausgewählter Personengruppen (optional) und somit der Reflektion Ihres Führungsverhaltens.



Menschen richten Ihr Verhalten entsprechend ihren persönlichen, d.h. subjektiven Wahrnehmungen aus. Sie können gar nicht anders, weil es eine „objektive Wahrheit“ nicht gibt.

Dies gilt auch für die von Ihnen geführten Mitarbeiter: sie verhalten sich entsprechend ihrer subjektiven Wahrnehmung vom Verhalten ihrer Führungskraft.

Und zwar unabhängig davon, ob sie dies der Führungskraft, also Ihnen, mitteilen oder nicht.

Durch das Führungsfeedback wird Ihnen die Wirkung Ihres Führungsverhaltens auf Ihre Mitarbeiter bewusst. Erst dadurch erhalten Sie die Möglichkeit, Ihr Verhalten zu reflektieren und gegebenenfalls zu ändern.

## Wie gesagt: Sie können nur gewinnen!

### Wesentliche Leistungsangebote der 100 PersEnt GmbH & Co. KG:

#### ➤ Organisationsentwicklung

Führungsbarometer 100PersEnt FVI-KMU<sup>®</sup>, Beratung & Begleitung bei Implementierung und Veränderung der Unternehmensstrategie, von Unternehmenswerten, Leitbildern, Führungsgrundsätzen und Führungsprozessen.

#### ➤ Führungskräfteentwicklung

- Führungsfeedback
- BIP (Bochumer Inventar berufsbezogener Persönlichkeitsbeschreibung)
- Individual-Coaching: Potentialentwicklung in der Führungsrolle;
- Team- und Gruppen-Coaching: Umsetzungsorientierte Führungskräfteentwicklung mit LMI-Programmen.

### Ihre wesentlichen Vorteile im Überblick:

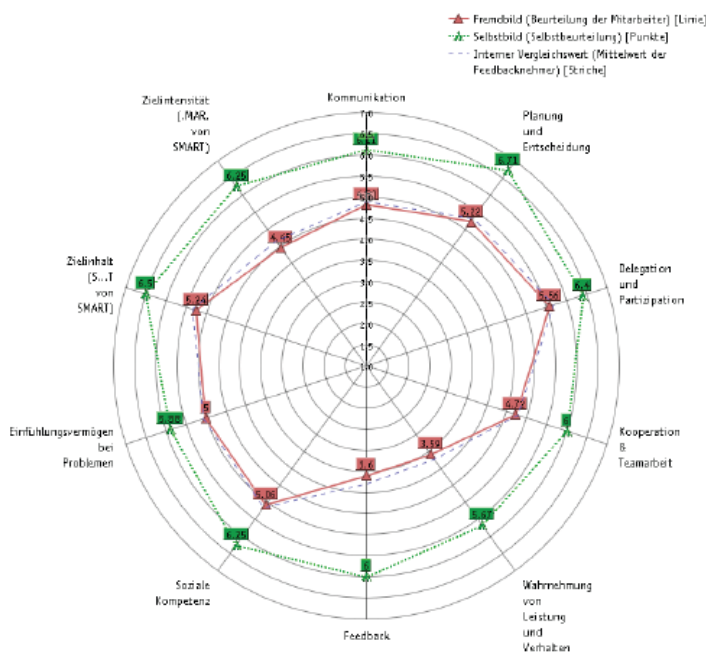
- Sie erhalten eine fundierte, quantitative Analyse der Wahrnehmung Ihres Führungsverhaltens.
- Mit dem Feedback erhalten Sie die Möglichkeit, gezielte Maßnahmen für Ihre persönliche Entwicklung einzuleiten.
- Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter ein; dadurch geben Sie Vertrauen, die beste Basis für ein gedeihliches Miteinander.
- Das Führungsfeedback schafft Transparenz und eine hervorragende Kommunikationsgrundlage.
- Das Führungsfeedback ermöglicht die Bewertung der Wirksamkeit von Verbesserungsmaßnahmen im Zeitablauf.

## Kurzinformation – Stand: Januar 2013

### Der Ergebnisbericht

Sie erhalten über Ihr Feedback eine Ergebnisübersicht, bei der Sie auf einen Blick erkennen, in welchen Bereichen sich Ihr Selbstbild mit dem Fremdbild weitgehend deckt bzw. in welchem Bereich sich Ihr „blinder Fleck“ befindet. In der Detailauswertung finden Sie dann die Gegenüberstellung von Selbst- zu Fremdbild auf der Ebene der einzelnen Fragen (Items).

Vergleich Selbstbild, Fremdbild und interner Vergleichswert



Ein Auswertegespräch mit dem Feedbacknehmer, also der Führungskraft, ist in jedem Fall im Leistungsumfang enthalten.

Es ist aufgrund der eingangs beschriebenen Ausführungen über Gewohnheiten völlig normal, dass es zu Abweichungen und mitunter zu Überraschungen kommt. Wir empfehlen unseren Klienten immer, auf der Basis dieser Feedbackergebnisse in den Dialog mit den Feedbackgebern einzutreten. Gerne übernehmen wir auf Wunsch die Moderation eines Auswertegesprächs mit der Gruppe der Feedbacknehmer mit dem Ziel der Ver-

einbarung konkreter Verbesserungsmaßnahmen.

Das Führungsverhalten wird anhand von **10 Skalen** mit insgesamt rund **60 Items** erhoben. Die Bearbeitungszeit beträgt **ca. 15 Minuten**.

### Übersicht über die Skalen des Führungsfeedbacks

Skalen	Items
Kommunikation	7 Items
Planung und Entscheidung	6 Items
Delegation und Partizipation	5 Items
Kooperation & Teamarbeit	5 Items
Wahrnehmung für Leistung und Verhalten	7 Items
Feedback	5 Items
Soziale Kompetenz	6 Items
Einfühlungsvermögen bei persönlichen Problemen	8 Items
Zielinhalt (SMART)	4 Items
Zielintensität (SMART)	4 Items

### Beispiel - Items

- „Das Feedback meiner Führungskraft orientiert sich an messbaren Arbeitsergebnissen.“
- „Meine Führungskraft nimmt mich als Mensch wahr.“
- „Ich weiß sehr konkret, was meine Führungskraft von mir erwartet.“
- „Meine Führungskraft trifft Entscheidungen zeitnah.“
- „Ich muss mich anstrengen, um die Ziele zu erreichen, die ich mit meiner Führungskraft vereinbare.“