



180° Führungsfeedback



Zielgruppe:

- für alle Führungskräfte des Klinikums



Zielsetzung und Motivation:

- Spiegelung von Stärken und Entwicklungsfeldern in der eigenen Führung und Ableitung von Entwicklungsbedarfen als Standortbestimmung
- die Wirkung der eigenen Führungsarbeit messen
- Förderung einer konstruktiven und kooperativen Führungsbeziehung zu Mitarbeitenden



Gewinn/Wirkung:

- „Blinde Flecken“ reduzieren
- die Weiterentwicklung vom Vorgesetzten zur Führungskraft selbst steuern
- Stärkung der Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern

Die Basis für Entwicklungs- und Verbesserungsmaßnahmen einer Führungskraft ist eine individuelle Rückmeldung zum eigenen Verhalten im Arbeitsalltag. Der Vergleich zwischen Eigen- und Fremdwahrnehmung ermöglicht es Führenden, die eigene Weiterentwicklung mehr zu steuern. Mitarbeitende erhalten dadurch die Chance, aktiver in die Verbesserung von Kommunikations- und Arbeitsprozessen eingebunden zu werden.

Im Klinikum Stuttgart ist das Führungsfeedback ein Teil der systematischen Führungskräfteentwicklung insbesondere im Rahmen der multimodalen Reihe „Führungscampus“.



A photograph of three diverse individuals (two men and one woman) sitting on a yellow sofa, all smiling and giving thumbs up. They are wearing white t-shirts. The man on the left is wearing a blue bandana, the man in the middle is wearing glasses, and the woman on the right has her hair styled in a bun.

180° Führungsfeedback

Besonders empfehlenswert, wenn:

- Sie Ihr persönliches Handwerkszeug zur Führung erweitern möchten
- Sie Ihr Führungsverhalten reflektieren möchten
- Sie nach Antworten auf individuelle Führungssituationen suchen



Beispielhafte Inhalte:

- Zielorientierung und Steuerung in der Führung
- Führungshandeln, auch in herausfordernden Situationen
- Entwicklungsförderung durch Feedback und Anerkennung
- Kommunikation und Kooperation in der Zusammenarbeit

