

UND WAS NUN?

Herzlichen Glückwunsch! Sie haben die Ihre Führungsfähigkeitsbeurteilung, so wie sie im Leadership Circle Profile dargestellt ist, erhalten. Und Sie hatten Ihr 90-minütiges, individuelles Debriefing, um die Ergebnisse eingehender zu besprechen.

Und was nun?

Erstens: Nehmen Sie Ihre Gefühle wahr.

- Vielleicht haben Sie das Gefühl, dass dieses Feedback ein ziemlicher Treffer war. Sie kennen sich jetzt ziemlich genau und so kommen Sie auch bei Ihren Kollegen und direkten Mitarbeitern rüber.
- Oder vielleicht hat sich jetzt gezeigt, dass Sie selbst Ihr schärfster Kritiker sind und dass Sie in den Augen anderer eigentlich besser dastehen, als Sie selbst gedacht haben. Das kann manchmal eine Erleichterung sein, eine Last weniger – puh! Es kann aber auch eine schmerzhaft Erfahrung sein – quasi eine grafische Darstellung des Wertes oder des Vertrauens, das Sie in sich selbst haben.
- Oder Sie haben das Gefühl, dass Sie irgendwo in den Stadien des Kummers festhängen – Verneinung, Wut, Feilschen oder [hoffentlich nicht] Depression... Vielleicht fühlen Sie sich auch überrumpelt oder verwirrt und Sie fragen sich nun: „Woher ist das alles gekommen?“ Diese Reaktionen sind normal und natürlich. Das Leadership Circle Profil wurde entwickelt, um unsere blinden Flecken ans Licht zu bringen – und zu wissen, dass es sie tatsächlich gibt, kann es eine schmerzhaft Erkenntnis sein.

Jetzt ist es nützlich, sich daran zu erinnern, dass das Profil, das Sie gerade erhalten haben, genau das Profil ist, das Sie dorthin gebracht hat, wo Sie derzeit in Ihrer Karriere stehen – im Guten wie im Schlechten ist es eben das, was für Sie bislang funktioniert hat.

Also, was nun? Wir wissen aus Erfahrung, dass jeder von Ihnen versuchen wird, diese Dinge zu verstehen und ihnen einen Sinn zu verleihen, weil Sie auf persönliches Wachstum konzentriert sind und Ihnen Ihr Einfluss auf andere und die Organisation wichtig ist.

Deshalb möchten wir Ihnen gerne ein paar Tipps geben.

Gestatten Sie sich die Zeit all das wirklich ankommen zu lassen. Vielleicht etwas mehr Zeit, als Sie eigentlich für nötig erachten. Wenden Sie sich nicht sofort an Ihre Bewerter, um mehr Informationen zu erhalten. Und legen Sie nicht sofort eine To-Do Liste an mit allen Dingen, die Sie ändern wollen. Nehmen Sie sich ein paar Tage, eine Woche – oder sogar zwei – wirkliche, echte Zeit, um Ihr Feedback zu verarbeiten und zu verinnerlichen. Sie werden überrascht sein, welche zusätzlichen Erkenntnisse sich in dieser Zeit einstellen werden.

Seien Sie nicht streng mit sich. Feedback, auch wenn es noch so gut gemeint ist, fühlt sich manchmal so an, als ob man etwas "falsch" gemacht hätte. Denken Sie daran, dass Feedback

einfach nur Informationen sind, die Sie – wenn Sie sich dafür entscheiden – nutzen können, um effektiver zu werden und weiter zu kommen.

Feedback zu geben kann genauso beängstigend sein wie Feedback zu bekommen. Wenn Sie bereit für noch mehr Informationen sind, nehmen Sie sich Zeit für Gespräche mit Ihrem Chef, Ihren Kollegen und Ihren direkten Mitarbeitern, und machen Sie ihnen gegenüber Ihre Gesprächsabsichten transparent. Führen Sie diese Gespräche mit einem neugierigen Geist, einem offenen Auftreten und einem echten Interesse am Verständnis für Ihr eigenes Wachstum. Haben Sie bemerkt, dass wir diesen letzten Satz kursiv gedruckt haben? Das liegt daran, dass er das Wichtigste in dieser ganzen Nachricht an Sie ist! Wenn Sie diese Einstellungen beibehalten, während Sie versuchen, mehr über Ihre Wirkung zu erfahren, können wir fast sicher garantieren, dass Sie und jeder, mit dem Sie sprechen, sich zum Besseren verändern werden.

Das alles sollten Sie also nach Ihrem Leadership Circle Profile Debriefing tun.