

Zusammenfassung der Feedbackrunden zum 22. bis 25. Netzwerktreffen (NWT)*

* Die Angaben beziehen sich auf zum Teil unaufgeforderte telefonische / elektronische Rückmeldungen der Teilnehmer an den jeweiligen Netzwerktreffen

→ **Zusammenfassung:** Die Teilnehmenden bewerten die Atmosphäre, den Inhalt und die Organisation der NWT insgesamt als sehr positiv. Viele nehmen deshalb selbst dann an einem NWT teil, wenn sie beruflich sehr eingespannt sind.

Teilbereich I: „Gesamteindruck“	
<ul style="list-style-type: none"> - Atmosphäre, Inhalt und Organisation sehr gut - insgesamt sehr gelungen - „offene Kultur“ - Gefühl „nach Hause zu kommen“ - intensive Arbeit 	<ul style="list-style-type: none"> - HR-Check als Leitfaden (24. NWT) sehr gut - „heraus aus der Schmollecke“ - „gönne mir die zwei Tage, obwohl ich eigentlich nicht könnte“

→ **Zusammenfassung:** Besonders lobend wird von den Teilnehmenden die hohe Qualität der Vorträge erwähnt, die auch vor einer offenen Ansprache der „Knackpunkte“ nicht zurückschrecken. Am Praxisfall werden hier Anregungen für die eigene Personalarbeit vermittelt.

Teilbereich II: „Inhalt“	
<ul style="list-style-type: none"> - interessante, anregende Informationen / Beiträge (14) - hervorragende Vorträge (13) - hohe Qualität spürbar - Übertragung wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Praxis - Vorträge von Praktikern für Praktiker - spannend und aufrüttelnd - genau die richtigen Themen zur richtigen Zeit! - offene Ansprache der „Knackpunkte“ in den Vorträgen 	<ul style="list-style-type: none"> - gute Ideen / Anregungen für die eigene Personalarbeit (2) - „Lerneffekt“ (2) - Praxisfälle bieten Orientierung - gute Mischung aus operativen Themen und persönlichen Einschätzungen - teilweise unklare Zielsetzung: geht es nur um den Austausch oder noch mehr? - Arbeitsgruppen / Workshops grundsätzlich gut wg. eigenem Beitrag, teilweise jedoch Nutzen für die Praxis nicht erkennbar

→ **Zusammenfassung:** Die Netzwerktreffen zeichnet eine hierarchieübergreifende Offenheit in der gemeinsamen Kommunikation aus; diese kollegiale Arbeitsatmosphäre grenzt die NWT der Selbst-GmbH auch von den Treffen anderer Vereinigungen ab

Teilbereich III: „Teilnehmende“	
<ul style="list-style-type: none"> - gute und fruchtbare Diskussionen (3) - mit anderen Praktikern über aktuelle Personalthemen sprechen - hierarchieübergreifende Offenheit - wertvolle Kontakte - neue, jüngere Mitglieder bringen „frischen Wind“ in das Netzwerk; leichter Kontakt knüpfen - die „Neuen“ werden schnell integriert - tolle Mischung engagierter Leute 	<ul style="list-style-type: none"> - „v. a. nette Menschen kennen gelernt“ - nicht das übliche, oftmals undifferenzierte Personalergerede - keine „Schnacker“ - kollegiale Atmosphäre grenzt die NWT der Selbst-GmbH von anderen Veranstaltungen (z. B. DGFP) ab

→ **Zusammenfassung:** Die Organisation und Moderation der NWT wird von den Teilnehmenden sehr positiv erlebt. Das Rahmenprogramm der NWT (Abendessen) bietet in der Regel eine willkommene Gelegenheit zum informellen und kollegialen Austausch. Der Zeitplan wird gelegentlich als zu gedrängt erlebt; hier wird vorgeschlagen, generell einen Vortrag weniger einzuplanen.

Teilbereich IV: „Ablauf & Organisation“	
<ul style="list-style-type: none"> - sehr gute Organisation (9) - sehr gute Moderation - gute Möglichkeiten zum „Netzwerken“ beim Abendessen - sehr schöne Abendveranstaltung - Abendveranstaltung 25. NWT „Schuss in den Ofen“ wg. fehlendem Ambiente - Profilwand lohnend (4) - „hartes Regiment“ RF gut und notwendig 	<ul style="list-style-type: none"> - Zeitplan zu gedrängt (3), lieber ein Vortrag weniger - Pausen zum „Networking“ zu kurz (4) - deutlichere Hinweise zum Commitment notwendig (z. B. bei Marktplatz 25. NWT)

→ **Zusammenfassung:** Der respektvolle Umgang von HF und TS, die ihre Standpunkte mit spürbarer gegenseitiger Wertschätzung deutlich machen, prägt die Kultur der NWT insgesamt. Es entsteht eine Atmosphäre des Dialogs. Kritisiert wird, dass es den Diskussionen in den Workshops und AGs gelegentlich an Praxistauglichkeit mangelt.

Teilbereich V: „Sonstige Anmerkungen“

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Positionierung HF/TS positiv, verschiedene Standpunkte werden mit gegenseitiger Wertschätzung vorgebracht, Umgang stilbildend für das gesamte NWT (4) - In dieser Atmosphäre des Dialogs ist es einfacher unmaskiert miteinander reden zu können - Diskussionen in den AGs müssen operativer, praxistauglicher werden (3) - 25. NWT Atmosphäre „gedämpft“, zu viele Neue | <ul style="list-style-type: none"> - Zielsetzung „Wo wollen wir hin?“ deutlicher machen - qualitatives Wachstum (Personalleiter) notwendig - Für Neue die „Spielregeln“ der Arbeitskreise und Regionalgruppen deutlicher machen - Wahl der günstigen Hotels ist auf Selbstzahler abgestimmt - mehr Nähe durch weniger Teilnehmer? - Commitment durch eigenen Beitrag erhöhen |
|---|--|