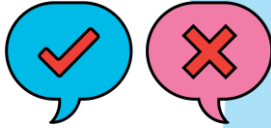




Besseres Feedback

© 2019 Management 3.0 BV • version 2.10 • management30.com



1

Wie können wir
hilfreiches Feedback geben?
Wie können wir auf Augenhöhe
über Verbesserungen
sprechen?



2

37% der befragten
Manager ist Feedback
geben unangenehm.

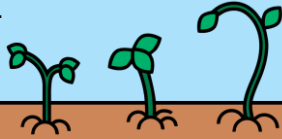
5 Gründe, weshalb sie es
dennoch tun sollten.



3

1. Feedback treibt die Teamentwicklung.

Feedback sollte immer konstruktiv sein.
Feedback ist Dünger für die Teamentwicklung.



4

*Der Manager muss der Gärtner
eines Biotops sein, das die
Entwicklung jedes Einzelnen
fördert.*

– Isaac Getz

<http://liberteetie.com/2013/03/tedx-talk-liberer-entreprise-a-lille/>



5

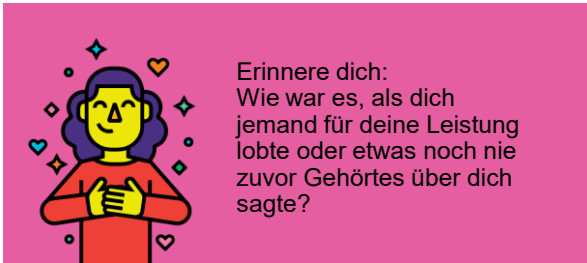
2. Feedback stiftet Zugehörigkeit und Sinn.

Positives wie negatives Feedback schaffen gegenseitiges Vertrauen und stiften Sinn.



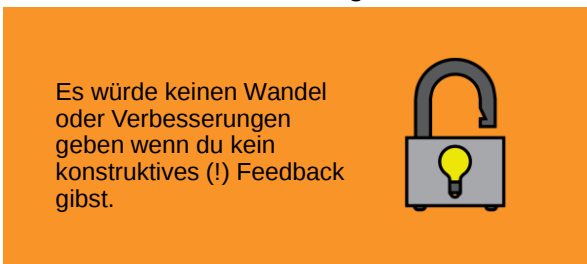
6

3. Feedback fördert Entwicklung und Glück.



7

4. Feedback schafft Raum für Wandel und Erneuerung.

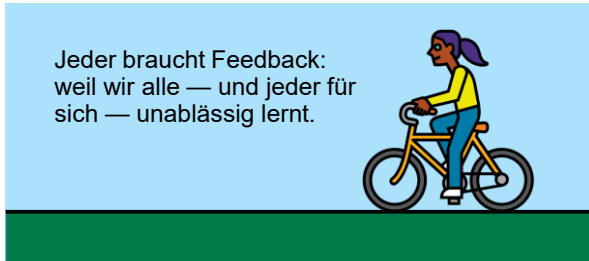


8



9

5. Feedback hilft beim ständigen Lernen.



10

5 Gründe, warum Feedback wichtig ist

1. Teamentwicklung vorantreiben.
2. Zugehörigkeit und Sinn stiften.
3. Entwicklung fördern, glücklicher machen.
4. Raum für Wandel und Erneuerung schaffen.
5. Immer weiter lernen und sich verbessern.

11

*Leitfiguren wissen, wie wichtig es ist
jemanden zu haben, der ihnen
rückhaltlos und immer die Wahrheit
sagt.*

– Warren Bennis, in einem Interview mit Bob Morris,
02/02/2011

<http://bobmorris.biz/warren-g-bennis-an-interview-by-bob-morris>



12



Remote working and flexible working hours are more common

How to give feedback to each other if you don't see each other?

13



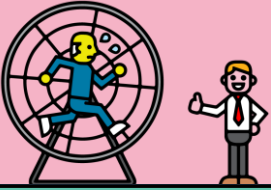
Vergiss das 'Feedback Sandwich'.

Mag sein, dass es dir damit besser geht — dem Team hilft es nicht.

14

Stell' dir vor, du trainierst für einen Marathon ohne Stoppuhr. Du weisst nie, wie schnell du bist.

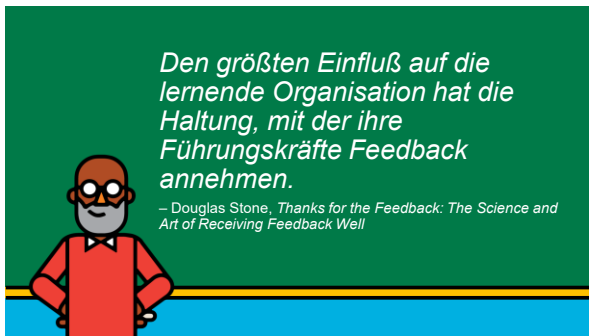
Und ab und zu sagt dein Trainer nur 'weiter so'.



15



16



17



18

Zutat 1: Beschreibe deinen Kontext

Beginne damit, *deine* Situation zu beschreiben.

Das ermöglicht dem Anderen, deine Lage und Umstände zu verstehen.



19

Zutat 2: Nenne deine Beobachtungen

Formuliere deine Beobachtungen aus konkreten Situationen.

Bewerte nicht: kein Zeigefinger, keine Zuweisungen.



20

Zutat 3: Beschreibe deine Gefühle

Lass den anderen wissen, wie es *dir* mit den beobachteten Fakten geht. Es geht darum, ein Bewusstsein zu schaffen, *welche Auswirkungen die Fakten auf Dich hatten* – und das, ohne jemanden zu beschuldigen.



21

Zutat 4: Sag, was dir wichtig ist

Erkläre deine Bedürfnisse und warum dir etwas wichtig ist — vielleicht ist das dem Anderen gar nicht bewusst.



22

Zutat 5: Mache Vorschläge

Bitte den Anderen um Ideen, wie die Spanne zwischen den faktischen Beobachtungen und deinen Bedürfnissen geklärt werden kann.

Mache selbst ein oder zwei Vorschläge, um weiter zu kommen.



23

Der Feedback Wrap

1. Beschreibe deinen Kontext.



2. Nenne deine Beobachtungen.



3. Beschreibe deine Gefühle.



4. Sag, was dir wichtig ist.



5. Mache Vorschläge.

24

Übung

Bilden Sie Gruppen von drei Personen, wovon zwei Personen ein Rollenspiel machen und eine Person Beobachter ist.

1. Beginnen Sie, indem beide Rollenspieler die Situationskarte lesen
2. Eine Person wird eine Rückmeldung geben; eine Person wird eine Rückmeldung erhalten. Die dritte Person wird der Beobachter sein.
3. Am Ende des Rollenspiels teilt der Beobachter seine Beobachtungen mit. Wie haben die Akteure das Geben und Empfangen von Feedback erlebt?

25

Nachbesprechung

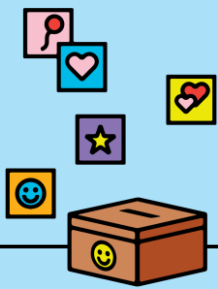


26

Kudo Box und Kudo Walls

Bringen Sie die Menschen dazu, sich gegenseitig Zeichen der Wertschätzung zu geben, entweder durch Ablegen in einer Box oder durch Aufhängen an einer Wand.

Optional: Bieten Sie denjenigen, die von ihren Kollegen eine Kudo-Karte erhalten haben, kleine Geschenke an.



27



Feedback ist eine kostenlose Meisterklasse. Versuche aufrichtig, Feedback zu erbitten und nimm es wohlwollend an.

— Ann Marie Houghtailing,
How I Created a Dollar Out of Thin Air

28

360° Feedback Dinner



29

Schaffe Zeit dafür, “Danke” zu sagen

Wir reservieren am Ende Zeit um uns bei allen Teilnehmern zu bedanken und so Wertschätzung auszudrücken — weil sie etwas gemeinsam machten, für einen Gefallen oder für ihre Gastfreundschaft, oder für eine Eigenschaft an jemandem, die ihnen gefällt oder die sie bewundern.

— John Mackey, *Conscious Capitalism*



30

Suggested Reading List



The One Minute Manager – Kenneth H. Blanchard

<http://amzn.to/2l60jI5>

Thanks for the Feedback – Douglas Stone

<http://amzn.to/2a2biRH>

Guide to Delivering Effective Feedback – Harvard Business Review

<http://bit.ly/2lxmtUM>

Feedback that works – Sloan R. Weitzel

<http://amzn.to/2laUqyc>

How I Created a Dollar Out of Thin Air – Ann Marie Houghtailing

<http://amzn.to/2lSdd0b>

31

management30.com
info@management30.com



32

Translation Credits

Language Coordinator
Jürgen Dittmar
dittmar@cocondi.de

Übersetzer
• Stefan Knecht
• Jürgen Dittmar



33