···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEED

WAS, WOZU & WARUM?

- Rückmeldung über die Wahrnehmung einer Person und über die Auswirkungen auf Sie
- Spiegel für Dich
- Korrektur von Verhalten, das in seiner Wirkung auf andere den eignen Absichten nicht entspricht

3 TIPPS

- Aktiv einfordern
- Von verschiedenen Personen einfordern
- Einhaltung dieser Regeln & Tipps einfordern

FEEDBACK VERBESSERN

- Beschreibend statt bewertend[1]
- Konkret statt verallgemeinert
- Erbeten statt aufgezwungen[1]
- Klar statt vage[1]
- Verhaltensbezogen statt charakterbezogen[1]
- Ich-Botschaften statt Du/Man/Wir/Alle-Botschaften

MIT WELCHER HALTUNG?

- Anerkennung
- Augenhöhe
- Empathie
- Aufrichtigkeit
- Konstruktiv
- Zukunftsorientiert

WIE IST GUTES FEEDBACK?

- Ausgewogen
- Dosis beachten
- Sachlich richtig
- Brauchbar
- Nachvollziehbar
- Mit Nachfragemöglichkeit

WIE NEHME ICH ES AUF?

- Zeit nehmen
- Zuhören
- Keine Rechtfertigung
- Dankbar sein
- Nachfragen: Woran genau festgemacht?, Besseres Verhalten & Zielzonen erfragen!

WAS KANN ICH DAMIT TUN?

1. Analyse:
Was hast Du über Dich, den/die Feedbackgeber:in und die Welt gelernt?
Geht es um Dich oder um Dein Gegenüber?

2. Entscheiden:
Was ist über-, untergeordnet und für Deine Ziele relevant?
Willst Du etwas verändern?

3. Verändern:
Was, wie und mit wem? Welche Schritte eignen sich? Wie erhältst Du erneut Feedback?

Julian Kea; Ausgenommen[1]: Jörg Fengler. Feedback geben. Beltz Verlag. 1998. Seite 22; Ausgenommen Symbole: The Noun Project Inc.

BACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···FEEDBACK···