

KOMMUNIKATION

Wirkungsvoll Feedback geben



LERN

**N
U
G
G
E
T**

Ohne Feedback keine Entwicklung!



Ein Ausflug in den Sport

Nicht umsonst haben Sportler Trainer und Coaches an ihrer Seite. Diese beobachten Verhalten, Techniken sowie Reaktionen ihrer Sportler und geben Feedback dazu: Was läuft gut? Wo gibt es Optimierungspotenzial? Nur durch Klärung dieser Fragen kann der Sportler lernen und wachsen.

**Feedback geben
und empfangen
ist nicht immer
einfach.**

Ein einfaches
Modell soll dabei
helfen: Das
www.feedback.de
Modell



.feedback.de



Das Modell hilft dabei ...

- die richtigen Inhalte zu kommunizieren
- den Aufbau eines wertschätzenden Feedbacks zu strukturieren
- Feedback souverän anzunehmen und auszuwerten

Feedback geben

www.feedback.de

Wahrnehmung

Wirkung/
Auswirkung

Wünsche

Feedback annehmen

Danke

Entscheidung

Tipps für die Formulierung von Feedback



Tipps für das Aufnehmen von Feedback

d Danken

- ... und das Feedback wirken lassen, nicht rechtfertigen.
- Frag nach, wenn etwas unklar geblieben ist – „Wie meinen Sie das genau?“
- Du musst nicht auf jedes Feedback eine Antwort geben: Nimm es an und mach deutlich, dass du darüber nachdenken und eine Entscheidung treffen wirst.

e Entscheiden

- Werte das Feedback für dich aus:
 - Welche Aspekte des Feedbacks sehe ich genauso?
 - Welche Aspekte sehe ich anders, bin aber bereit, diese zu überprüfen?
 - Welche Aspekte kann ich zwar verstehen, werde sie aber nicht ändern?
- Entscheide, was du aus dem Feedback für dich mitnimmst.

Jeder von uns freut sich über Anerkennung und ein Danke.

Schaffe eine Kultur, die geprägt ist von Anerkennung. Sei du als Führungskraft Vorbild und Vorreiter.

Nutze das www.feedback.de Modell, um deine Anerkennung deutlich zu machen:

- **W:** „Ich habe Ihre guten Verkaufszahlen vergangenen Monat gesehen.“
- **W:** „Ich habe mich sehr darüber gefreut! Dadurch haben Sie deutlich zur Erreichung des Quartalziels der Abteilung beigetragen.“
- **W:** „Sie können sich jederzeit bei mir melden, sollten Sie doch einmal irgendwelche Schwierigkeiten haben. In diesem Fall möchte ich gemeinsam mit Ihnen eine Lösung finden. Das ist mir sehr wichtig!“

Merke: Auch positives Feedback ist authentischer und nachhaltiger, wenn die Anerkennung begründet ist.





IDEE

Lob-Runden

Fördere gegenseitige Wertschätzung in deinem Team, indem du Lob-Runden oder D-Runden (D-Danke) etablierst.

In diesen schreiben oder sagen sich deine Mitarbeiter gegenseitig, was sie aneinander schätzen und wofür sie ihrem Kollegen einmal Danke sagen wollen.

Voraussetzung: Die Mitarbeiter kennen sich untereinander.

Bestimme dafür z. B. per Namensziehung, wer wem ein Lob schreibt/ausspricht. So wird garantiert, dass jeder Mitarbeiter ein positives Feedback erhält. Diese Variante ist beliebig skalierbar. So können die Mitarbeiter beispielsweise auch 3 Namen ziehen. So erhält jeder Mitarbeiter von 3 Kollegen ein positives Feedback. Je nach Variante sind entsprechend viele Namenszettel vorzubereiten und unlesbar in ein Gefäß oder einen Beutel zu geben.



Sie wollen Lernnuggets oder digitale Lerninputs für Ihre Qualifizierungsmaßnahmen nutzen?

Sprechen Sie uns gerne an!

Ihre Ansprechpartnerin:

Jessica Drescher

Associate Partner & Leiterin der grow.up. Academy

drescher@grow-up.de

Unsere weiteren Leistungen in den Bereichen Beratung, Training, Coaching, Personal- und Organisationsentwicklung finden Sie unter:

[grow-up.de](https://www.grow-up.de)

Unsere digitalen Lösungen finden Sie unter:

academy.grow-up.de

Wir
beraten
konzipieren
gestalten
produzieren
für Sie!