

So gelingt konstruktives Feedback – negatives wie positives!

Im Überblick

Mit Hilfe von Feedback werden Verhaltensweisen von Mitarbeitenden, Teams und Führungskräften hinterfragt. Dabei setzt Feedback auf Veränderung durch Erkenntnis. Der Feedback-Nehmer ändert im Idealfall durch die Rückmeldung des Feedback-Gebers seine Selbstwahrnehmung und mit der Zeit auch sein Verhalten.

Die drei W's

Wahrnehmung „Was habe ich gesehen?“

„Was ist mir aufgefallen?“

Wirkung „Was hat das bei mir ausgelöst?“

„Wie habe ich das empfunden?“

Wunsch „Was brauche ich stattdessen?“

„Was wünsche ich mir?“ oder auch: „Was erwarte ich?“

Wissen & Erkenntnisse

Je nach Zielsetzung reichen die Methoden vom persönlichen Gespräch bis zu Abfragen. Beteiligt sind mindestens zwei Personen, manchmal ganze Abteilungen oder auch Kunden.

Kritisieren Sie nicht, sondern geben Sie Rückmeldung

Der Unterschied zwischen einer Kritik und einer Rückmeldung ist klein, aber fein: Kritik findet von oben herab statt, eine Rückmeldung auf Augenhöhe. Durch Rückmeldung auf Augenhöhe können wir diese viel eher annehmen.

Wertschätzen Sie, statt zu Loben

Auch zwischen Wertschätzung und Lob gibt es den kleinen, aber entscheidenden Unterschied: die Augenhöhe. Wie wertschätzen Sie? Benennen Sie das Bedürfnis, das der Mitarbeiter Ihnen erfüllt hat.

Methoden: 360-Grad-Feedback, 180-Grad-Feedback, Feedback-Fragebögen

Fünf Feedbackregeln

- Seien Sie konstruktiv und bieten Sie Perspektiven an
- Äußern Sie sich sachlich und beschreibend
- Treffen Sie konkrete Aussagen anhand von Ereignissen
- Formulieren Sie Ihre eigenen Beobachtungen
- Seien Sie nicht nur negativ

Tipp:

Machen Sie Ihre persönliche Sichtweise deutlich und benutzen Sie „Ich-Botschaften“!



Alexandra Brylok Referentin Soziales und Regionalentwicklung
Telefon: 0351 80701-51
E-Mail: brylok@vswg.de

Quelle: www.atb-chemnitz.de (PFLEX SACHSEN)

Gegenüberstellung 180-Grad-Feedback und 360-Grad-Feedback

	180-Grad-Feedback	360-Grad-Feedback
Rückmeldungsgeber	Hier wird die Rückmeldung nur von einer Gruppe von Personen eingeholt, in der Regel von Vorgesetzten oder Kollegen. Es ist eine halbkreisförmige (180-Grad) Perspektive, die auf einer bestimmten Ebene im Organigramm basiert.	Das 360-Grad-Feedback beinhaltet Rückmeldungen von verschiedenen Gruppen , darunter Vorgesetzte, Kollegen und manchmal auch Kunden oder Partner. Es ermöglicht eine umfassendere Perspektive, da es aus verschiedenen Blickwinkeln kommt.
Perspektiven	Konzentriert sich auf die vertikale Ebene und bezieht sich normalerweise auf die direkte Hierarchie (übergeordnete, gleichgestellte, untergeordnete Mitarbeiter).	Bietet eine breitere Perspektive, da es Informationen von verschiedenen Ebenen und Abteilungen innerhalb und außerhalb der Organisation einbezieht.
Ziel	Wird oft für die Entwicklung von Führungskräften oder Teammitgliedern auf einer bestimmten Hierarchieebene verwendet.	Wird häufiger für umfassendere Entwicklungsziele verwendet, da es ein vollständigeres Bild der Stärken und Schwächen einer Person liefert.
Anonymität	Kann anonym oder nicht anonym sein, abhängig von den Organisationsrichtlinien.	Wird oft anonym durchgeführt, um ehrliche und konstruktive Rückmeldungen zu fördern.
Vor- und Nachteile	Vorteile: einfacher zu implementieren; klare Fokussierung; geringerer Verwaltungsaufwand Nachteile: begrenzte Perspektive; fehlende Ganzheitlichkeit	Vorteile: umfassende Perspektive; Förderung von Entwicklung; Teamorientierung Nachteile: zeitaufwendig; Komplexität; mögliche Verzerrungen

Weiterführende Informationen

180-Grad-Feedback: <https://www.360-grad-feedback.net/Mitarbeiterbefragung-180-Grad-Feedback.html>

360-Grad-Feedback: <https://www.personio.de/hr-lexikon/360-feedback/>



Alexandra Brylok Referentin Soziales und Regionalentwicklung
 Telefon: 0351 80701-51
 E-Mail: brylok@vswg.de

Quelle: www.atb-chemnitz.de (PFLEX SACHSEN)