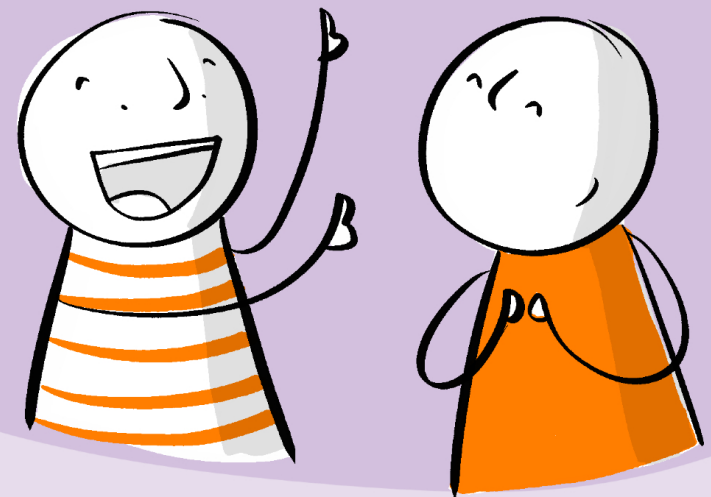


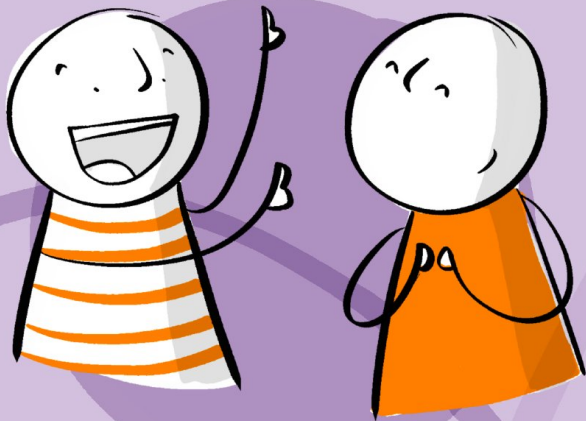
WILLKOMMEN ZUR
INNOVATIONSWERKSTATT

FEEDBACKKULTUR FÖRDERN
- Feedback, das wirkt



TAGESTHEMEN

WERTSCHÄTZUNG



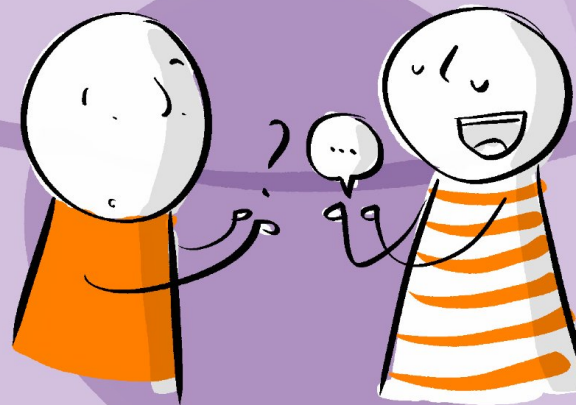
NEUROBIOLOGIE



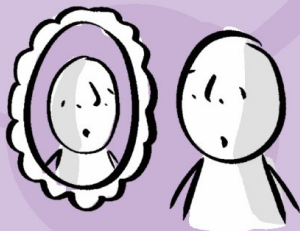
COACHING



RATSCHLÄGE



REFLEXION



WAHRNEHMUNGS
PSYCHOLOGIE



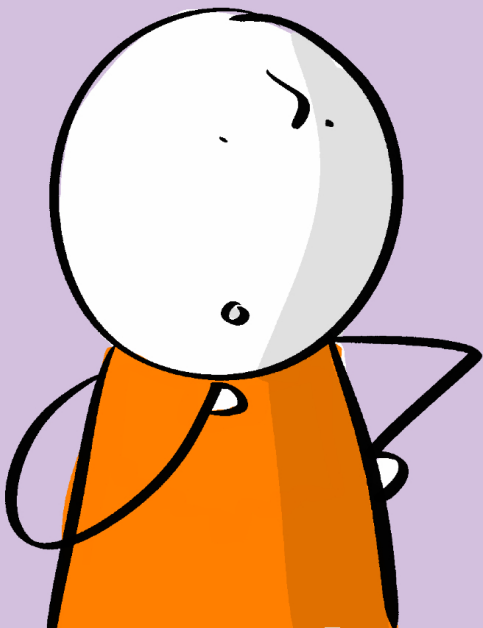


12.30 P O & MITTAGSPAUSE



Zwischendurch-Kaffee

wenn ich morgen etwas an
unserer Feedbackkultur
ändern könnte, dann wäre
das mehr...



wertschätzung

Regelmäßigkeit

Mut

Zuhören

Ehrlichkeit

Reflexion

Regelmäßiges
Feed BACK
fehlt



Es ist schwierig Feedback
zu bekommen:

"DU KANNST AUCH SAGEN,
"WAS SCHLECHT IST"

MEHR EHRlichkeit

↳ TIPP:

ICH SAGE
JETZT WAS
ICH DENKE



WERTSCHÄTZEND JA,
ABER FEEDBACK
WIRD NICHT EINGEFORDERT
MUT! + EHRliche Kernaussage

ZU
NETT!

ALLE HABEN SICH SO
WAHNSINNIG LIEB

Konstruktiv
KRITIK

"Nochmal über das
nachzudenken,
was gesagt wurde"

FEEDBACK GEBEN
+ HOLEN

MUT →
nochmal drüber
sprechen, weil das
Feedback so nicht-
stimmt.



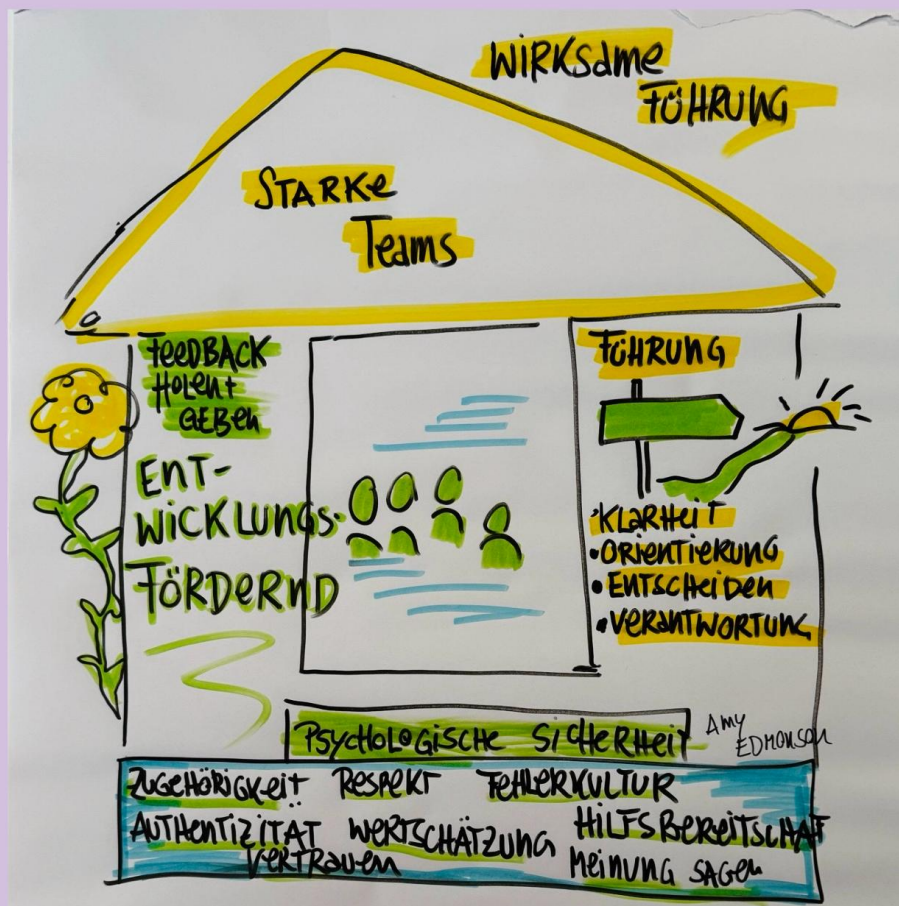
KOMMT OFT
VON OBER
NACH UNTEN.

ANGST WAS
ZU SAGEN!

REFLEXION

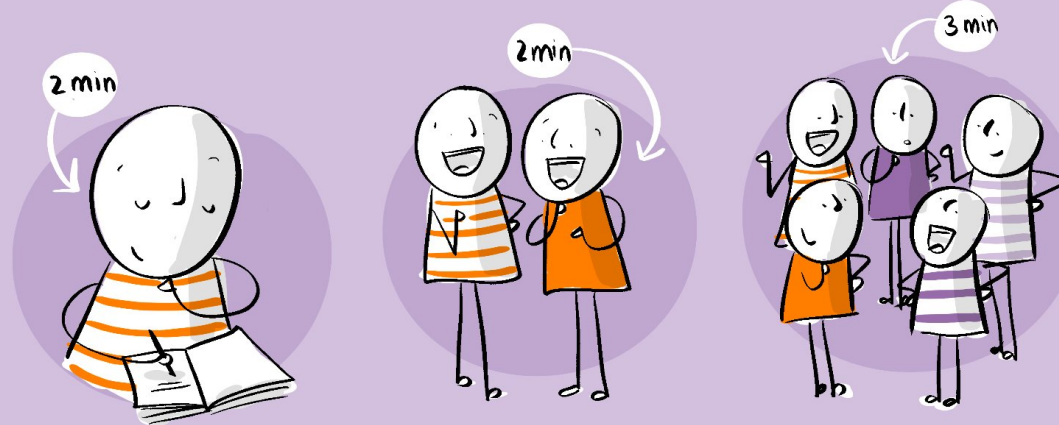
↳ FEEDBACK
↳ UNTERSCHIEDLICHE
ANSPRACHEN

WAR DAS FEEDBACK ODER KRITIK-GESPRÄCH?



Das beste Feedback meines Lebens:

**welches Feedback hat dir
geholfen, zu wachsen?**



was hatten die Rückmeldungen gemeinsam?

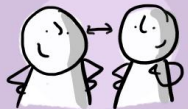


FEEDBACK-TIPPS

FEEDBACK-TIPPS

1. BEWUSST SEIN VON EIGENEN STÄRKEN UND SCHWÄCHEN	
2. GUT ZUSAMMENFASSEN	
3. FRAGEN VON FEEDBACK	
4. MIT WER? IHR ZIEL MIT FEEDBACK GEWISSEN	
5. MIT WEM? IHR ZUGESTANDENES FEEDBACK OBER? WAS? WANN?	

EHRLICH UND



AUF AUGENHÖHE

JEDER IST RICHTIG WER IST



ICH FÜHLE MICH
AKZEPTIERT

SACHLICH
FORMULIERT

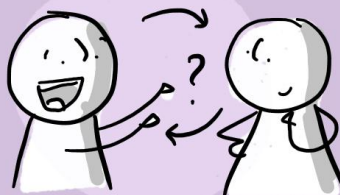
BEWUSST
ZEIT NEHMEN



AUTHENTISCH



FEEDBACK
EINHOLEN



FEEDBACK
IN BEWEGUNG



GESCHÜTZTES
UMFELD



VERTRAULICH

ANGST
FREI



INDIVIDUELLE
ANSPRACHE



UNMITTELBAR.
NICHT'S ANSTAUEN LASSEN



MEHR WAHRNEHMEN
WENIGER BEWERTEN

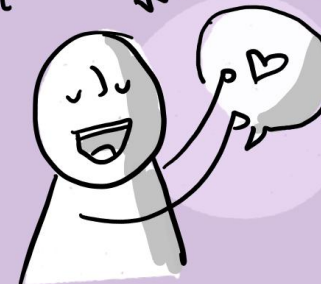


WIRKLICH
ZUHÖREN



REGELMÄßIG
FESTE TERMINE

WERTSCHÄTZEND



FEEDBACK-TIPPS

BEDINGUNGEN, UM FEEDBACK ANZUNEHMEN

① 

gegenseitige Akzeptanz des Feedback-gebers / Nehmers

Zeit & Tür
Nicht zu Angel u. Angel

GUTE RAHMEN-BEDINGUNGEN

② 

Jeder ist wichtig, wer er ist

Feedback einholen

geschützter Rahmen & vertraulich

ARTEN VON FEEDBACK

③ 

→ Verbal / Non-verbal

→ konstruktives / destruktives Feedback

→ direkt / indirekt

→ positiv ⊕ / negativ ⊖

→ geplant / spontan

WIE HABT IHR BISHER FEEDBACK GEGEBEN?

④ 

→ zu wenig / zu oft

→ bewertendes Feedback („das ist doch falsch!“)

Wahrnehmung und keine Bewertung

„Ich nehme wahr, dass...“

„Ich wünsche mir, dass...“

„Ihr Wunschziel ist doch...“

objektiv ohne „Nasenfaktor“

„wirklich“ zuhören und dann erst Feedback

Spontan mit gutem Willen

Mitgefühl

Direkt

FEEDBACK-TIPPS

BEDINGUNGEN, UM FEEDBACK ANZUNEHMEN

① 

- * als Mensch akzeptiert fühlen
- * Sachlich formulieren
- * ehrlich & auf Augenhöhe miteinander umgehen
- * authentisch „methodenfrei“

GUTE RAHMEN-BEDINGUNGEN

② 

- * geschütztes Umfeld
- unmittelbares Feedback / keine Sammlung verschiedener negativer Themen
- * angstfrei & ehrlich
- * nicht nach Schema Feedback geben, sondern individuell auf die Person angepasst

ARTEN VON FEEDBACK

③ 

- * Jahresgespräch
- * Tür- und Angelgespräch
- * Lessons-Learned-Gespräch
- * „Feedback in Bewegung“ (Spaziergang)
- * eine Person sehen & wahrnehmen (z.B. Begrüßung)

WIE HABT IHR BISHER FEEDBACK GEGEBEN?

④ 

- * positiv, ermutigend
- * Ratschläge geben
- * direkt im Moment

Wie WOLLT IHR ZUKÜNFTIG FEEDBACK GEBEN? WAS? WANN?

- regelmäßig feste Termine, verbindlich
- wertschätzend

DAS BEDROHUNGS SYSTEM

NEGATIVES FEEDBACK ALS SOZIALE BEDROHUNG



Sichere lange das Überleben der Spezies durch Panik- und Angriff-Verhalten, Eistören



STRESSMODUS

Unser Denken wird enger, unsere Emotionen lauter.



Priorität: Sicherheit

Strategie: Verteidigung oder Rückzug

Einschränkungen:
• Lernfähigkeit
• Rationalität
• Kreativität

DAS BELOHNUNGS SYSTEM

POSITIVES FEEDBACK ALS SOZIALE BELOHNUNG



- Konkrete Anerkennung
- sichtbarer Fortschritt
- soziale Wertschätzung
- Wahrgenommene Fairness



Soziale Bindungen werden erleichtert



"DAS LOHNT SICH!"

- Motivation steigt
- Selbstwirksamkeit nimmt zu
- Verhalten wird wahrscheinlicher wiederholt

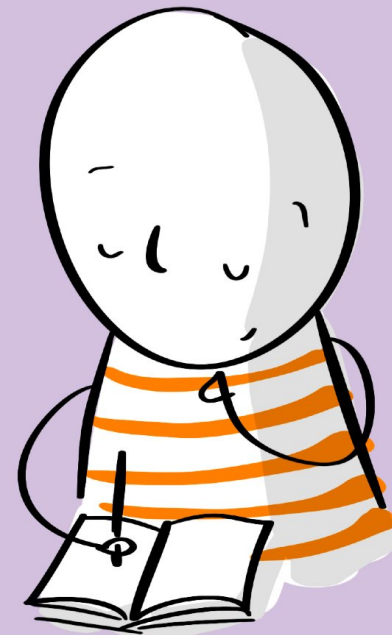


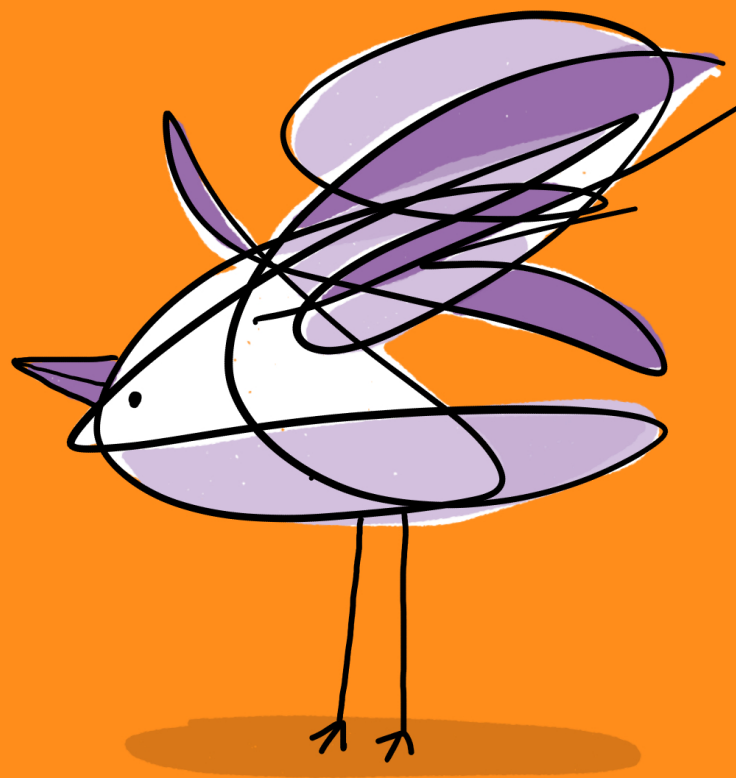
REFLEXION

welcher Gedanke aus dem neurobiologischen Impuls verändert gerade meinen Blick, auf das Feedback was ich gebe, am stärksten?

was von dem Gehörten erklärt eine Feedback-Situation, die mich bis heute beschäftigt?

wann habe ich zuletzt unbeabsichtigt das Bedrohungssystem eines Mitarbeitenden aktiviert - und woran könnte ich das erkannt haben?





KRICKELA-
KRACK
VOGEL

PRAXIS LABOR
WERTSCHÄTZUNG

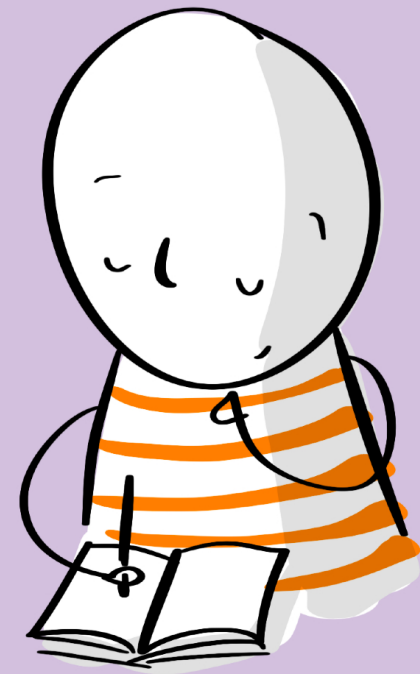
TEAM STÄRKUNG



Notiert euch 10
Punkte, die in eurem
Team richtig gut
laufen.

REFLEXION

wofür möchte ich meinem
Team in den nächsten
Tagen bewusst mehr
wertschätzung zeigen?



RESONANZ GESPRÄCH

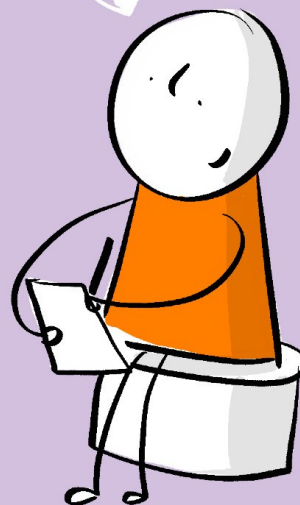
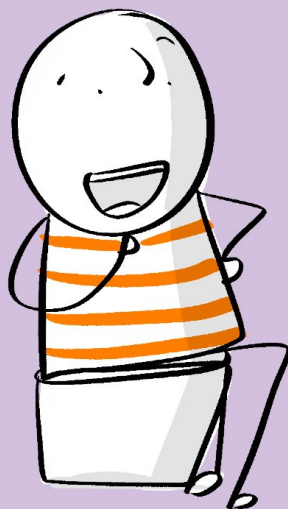
2 x 30 min

PHASE 1

Person A erzählt von einer Situation, auf die sie zurückblickt und denkt:

„Das war anspruchsvoll – und ich habe einen Beitrag geleistet.“

Person B hört gut zu und macht sich Notizen zu Leitfragen.



PHASE 2

Person B beantwortet die Leitfragen in Bezug auf das Gehörte.

Person A hört gut zu.



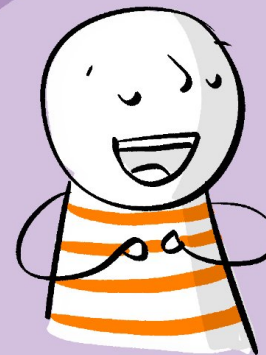
PHASE 3

Person A reflektiert:

was hat mich besonders berührt?

Was hat mich überrascht?

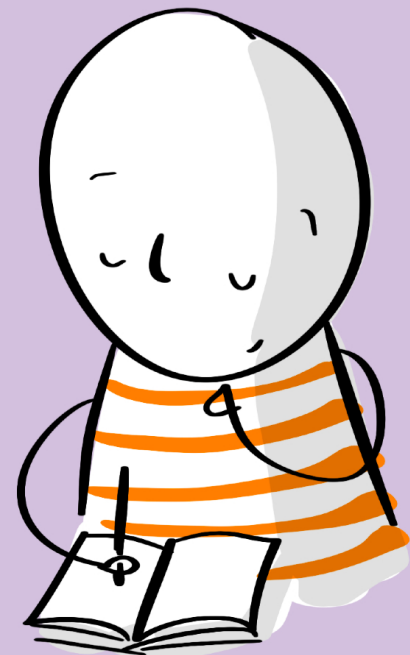
Was möchte ich mir merken?

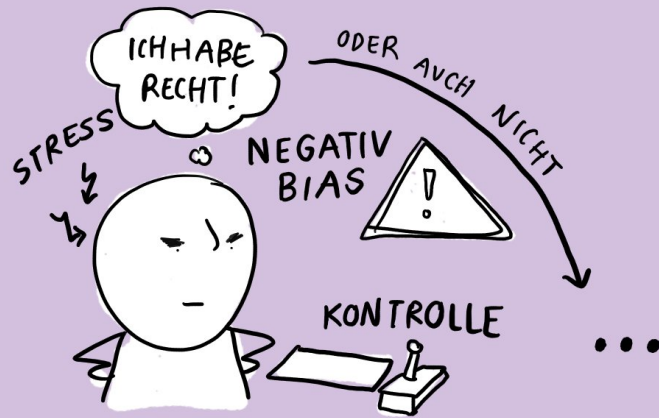


REFLEXION

von wem würde ich gerne
einmal erfahren, was er oder
sie an der Zusammenarbeit mit
mir schätzt?

Zusatz:
was hindert mich bisher
daran, danach zu fragen?





GLAUB NICHT
ALLES WAS
DU DENKST.

IMPULS

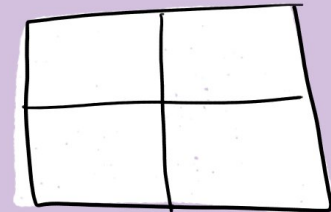
WAHRNEHMUNGS PSYCHOLOGIE



HIERARCHISCHER
EFFEKT



JOHARI - FENSTER



WAS KANN ICH
BESONDERS GUT?

ENTWICKLUNG
WERTSCHÄTZUNG

WENN JEMAND GRENZEN
ÜBERSCHREITET, REGELN MISS-
ACHTET ODER DAUERHAFT
SCHLECHTE LEISTUNG ZEIGT, DANN
BRAUCHT ES KEINE FEEDBACK-
TECHNIK SONDERN
KLARHEIT, VERANTWORTUNG
+ KONSEQUENZ

WARUM SIND
WIR SO SCHNELL
DABEI ZU
KRITISIEREN?

KRITIK
VERMITTELT EIN
GEFÜHL DER
KONTROLLE.
WIR LÖSEN EIN
PROBLEM

WAS WÜRDST DU
AN MEINER STELLE
TUN?

RATSCHLAG

FEEDBACK = ENTWICKLUNG

FÜHRUNG = ORIENTIERUNG
ENTSCHEIDUNG

DER ANDERE GEFÄHRDET
MEINE ZIELE
- ICH MUSS
MEINEN ÄRGER
LOSWERDEN



NEGATIV BIAS

UNSER GEHIRN REAGIERT
STÄRKER AUF NEGATIVES
→ ÜBERLEBEN

Welche Möglichkeiten
siehst du, die ich
GERADE NICHT SEHE?

PERSPEKTIV

NIKOLAUS-EFFEKT

ERGEBNISSE/ERFOLGE,
DIE WURDE VOR EINEM GESPRÄCH
PASSIERT
SIND, WIRKEN STÄRKER ALS DIE
EREIGNISSE, DIE LÄNGER ZURÜCK LIEGEN

FUNDAMENTALE ATTRIBUTIONS-
FÄHIGKEIT

BEI ERFOLG:
ICH: "MEINE
LEISTUNG!"

BEI MISERFOLG:
"SCHWIERIGE
UMSTÄNDE"

ANDERE: "DAS WAR
WUR, WEIL DIE
UMSTÄNDE
GUT WAREN"

"JA IST ER/SIE
SELBER DRAU
SCHULD"

HIERARCHIE-EFFEKT

DIE PERSONEN, DIE IN
DER HIERARCHIE
HÖHER STEHEN,
WERDEN IM
DURCHSCHNITT BESSER
BEWERTET ALS
MITARBEITENDE IN DEN
UNTEREN EBENEN

JOHARI FENSTER

AREA MIR BEKANNT UND ANDEREN	BLINDER FLECK ANDEREN BEKANNT
GEHEIM NUR MIR BEKANNT	UNBESANNTE KEINEM BEKANNT

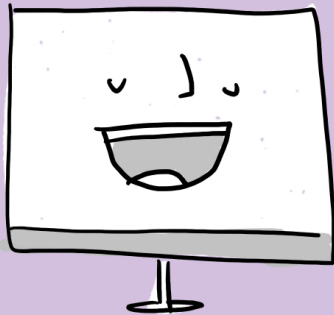
- 1) Problem
-echt-
2) 8 min Ki-
COACHING
3) 5 min REFLEXION
ZU ZWEI

WECHSEL

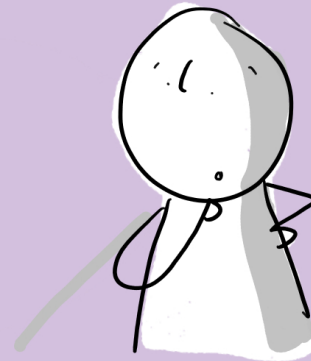


NUTZUNGS
REGELN

COACHENDES INTERVIEW MIT POSITIVEM FOKUS UND DAS GROWTH MODELL



ICH HÖRE NICHT
AUF ZU FRAGEN

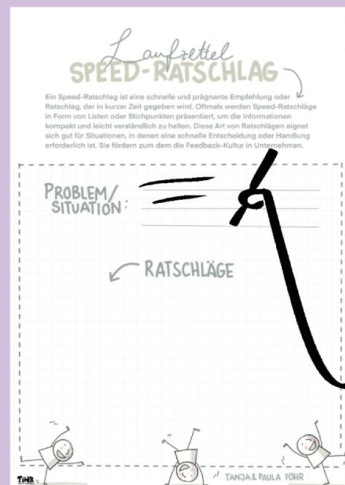


ANREGUNGEN,
ANDERS ZU DENKEN
UND NEUE SICHTWEISEN
OFFEN ZU LEGEN.

PRAXIS LABOR
RATSCHLAG

SPEED RATSCHLÄGE

Denke an eine aktuelle Herausforderung aus deinem Führungsalltag. Schreibe diese in einem Satz auf den Laufzettel.



So läuft die Übung ab:



PRAXIS LABOR
COACHING

6 FRAGEN ZUR BEWUSSTWERDUNG



FEIERABEND
DANKE
UND TSCHÜSS



Agentur für nachhaltige
Innovationskulturen