

FEEDBACK

WARUM FEEDBACK?

Effektive
Zusammenarbeit

Echtes
Teamgefühl

Persönliches
Wachstum

DIE 3-W METHODE

WAHRNEHMUNG

2

- Was ist objektiv passiert, welche konkreten Situationen haben zu der Wirkung in dir geführt?
- Trage diese Beobachtungen in die Tabelle auf Seite 2 ein.



WIRKUNG

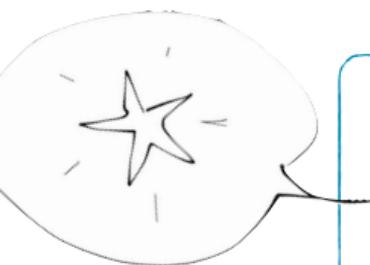
- # 1
- Was für Gefühle empfindest du bezüglich der Zusammenarbeit mit deinem/r Partner/in?
 - Trage mindestens eine der Beobachtungen (bestärkend oder mit Änderungswunsch) in die Tabelle auf Seite 2 ein.
 - Unter „Extras“ findest du Fragen, die dir dabei helfen können.



WUNSCH

3

- Wünschst Du Dir eine (Verhaltens-) Änderung?
- Wie soll diese aussehen?
- Was könnte die Person tun, um dir diesen Wunsch zu erfüllen?
- Trage diese in die Tabellenfelder auf Seite 2 ein.



WAHRNEHMUNG**WIRKUNG****WUNSCH**

1

2

3

...

H
A
N
D
S

O
N**HOW - TO
FEEDBACK GEBEN**

- Die Person, die Feedback bekommt, dreht sich um, so kann sie in Ruhe das Feedback auf sich wirken lassen
- Bis zum Ende des Feedbacks darf die „gefeedbackte“ Person höchstens mit Verständnisfragen reagieren
- Der Partner, der Feedback gibt, formuliert sein Feedback in der Reihenfolge: Wahrnehmung, Wirkung, Wunsch.
- Die Punkte sollten am besten in einem Wechsel vorgetragen werden: bestärkend - Änderung erwünscht - bestärkend - ...
- Am Ende bedankt sich die Person, der Feedback gegeben worden ist, für das Feedback - denn Feedback ist ein Geschenk!

ALLGEMEINE TIPPS

- Bei der Formulierung einer beobachteten Wahrnehmung solltest du darauf achten objektiv zu bleiben, um diese möglichst nachvollziehbar zu machen
- Bei der Wirkung auf dich und deinen Wunsch handelt es sich um subjektive Formulierungen
- Die Suche nach Synonymen kann die Kommunikation von Wirkung oder Wunsch spezifischer machen
- Formuliere keine Forderung, sondern Wünsche. Ein Feedback ist wertschätzend - ein Geschenk!
- Feedback findet immer auf Augenhöhe statt

DIESE FRAGEN KÖNNTEN DIR BEI DER REFLEXION HELFEN...



Welche Eigenschaften bewunderst du an deinem/r Partner/in?

Welcher Moment der Zusammenarbeit hat sich unangenehm (genervt, vertrauenslos, unterdrückt, wütend, unsicher,...) angefühlt - warum?

Gibt es ein Problem in der Zusammenarbeit, das bisher nicht überwunden/ gar kommuniziert worden ist?

Welcher Moment der Zusammenarbeit hat sich besonders gut (wohlig, stolz, energetisch, verstanden, motiviert, verbunden, erleichtert,...) angefühlt - warum?

AUSFÜHRLICHE(RE) DEFINITION

Die Basis eines Feedback bilden deine persönliche **Wahrnehmung** von Aktionen deiner Mitmenschen und die daraus folgende, (emotionale) **Wirkung** auf dich. Darauf aufbauend kannst du ein subjektives(!) Urteil ziehen und **Wünsche** bezüglich der Veränderung oder Beibehaltung kommunizieren.