

Feedback in Unternehmen – das Potential nutzen



Mag. Elisabeth Krüger, MA

28. Netzwerktreffen BGF, WIFI Dornbirn







Was ist
Feedback?



Was kann
Feedback?



Wie kann eine
Feedbackkultur
entwickelt werden?

1. Was ist Feedback?

Eine Orientierungshilfe

“

“Feedback informiert eine Person darüber, wie ihre Verhaltensweisen wahrgenommen, verstanden und erlebt werden.”

- Proksch (2014)

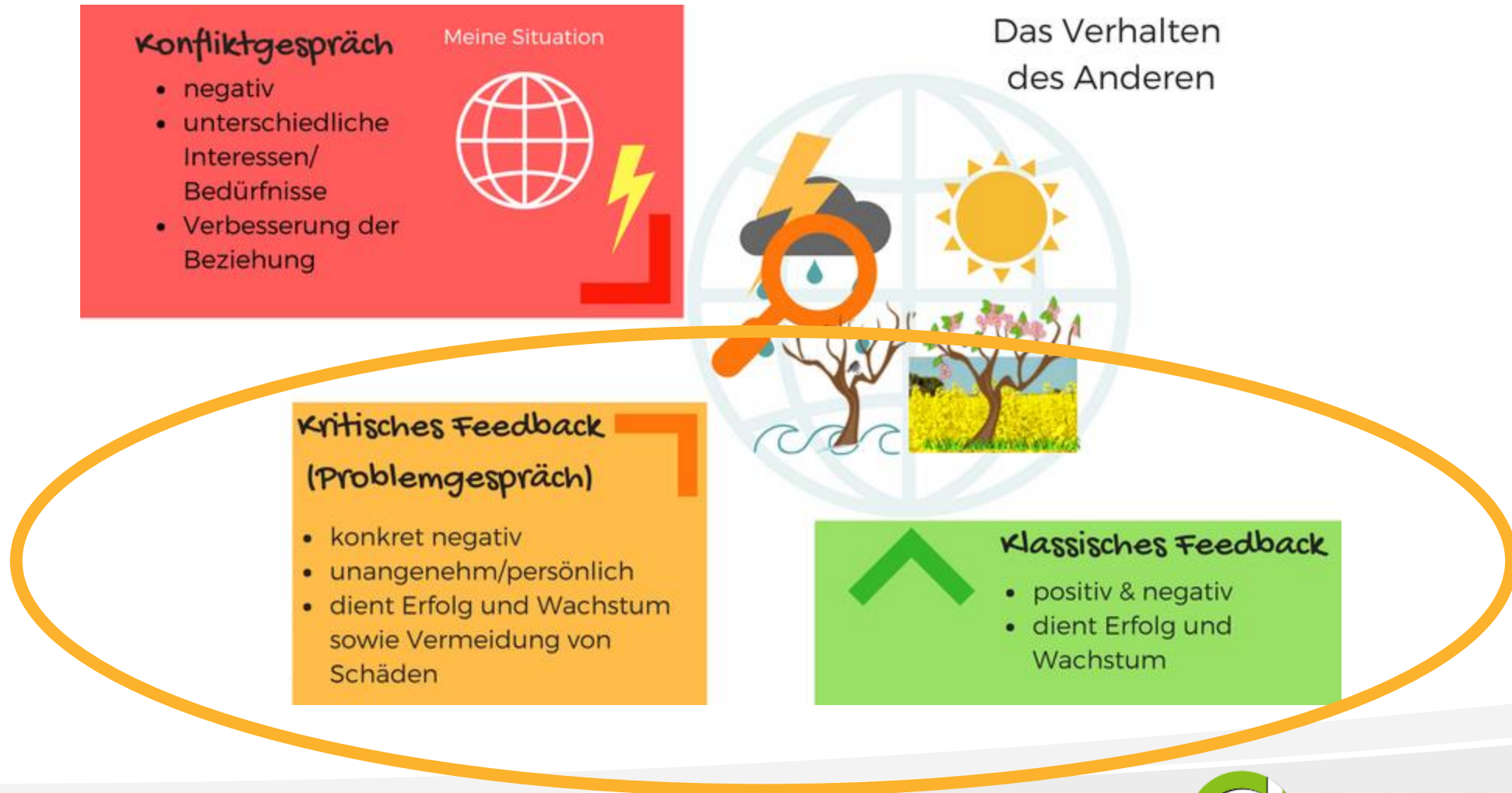
Was für Feedback wollen Sie in Ihrem Unternehmen?

Notieren Sie ein
Beispielfeedback



Klassisches Feedback, kritisches Feedback oder doch Konflikt?

Was ist der Unterschied?





Bsp: „Durch deine Grafiken war es leicht für mich, deiner Präsentation zu folgen.“

Ist das Thema
persönlich/
unangenehm?



Ist es ein Problem für
Sie, wenn der andere
sein Verhalten nicht
ändert?



Klassisches
Feedback



Bsp: „Ich hab mehrfach einen Schweißgeruch bemerkt, als ich zu dir ins Büro gekommen bin.“

Ist das Thema persönlich/
unangenehm?

Nein

Ist es ein Problem für
Sie, wenn der andere
sein Verhalten nicht
ändert?

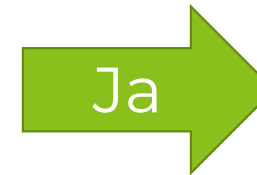
Ja

Kritisches Feedback
(Problemgespräch)



Bsp: „Wenn du laut im Büro telefonierst, kann ich mich nicht konzentrieren.“

Ist es ein Problem für Sie, wenn der andere sein Verhalten nicht ändert?



Konflikt-
gespräch





Ist Ihr Beispiel ein klassisches Feedback, kritisches Feedback oder ein Konfliktgespräch?

Ist das Thema persönlich/
unangenehm?

Nein

Ist es ein Problem für
Sie, wenn der andere
sein Verhalten nicht
ändert?

Ja

Konflikt-
gespräch

Nein

Klassisches
Feedback

Ja

Kritisches Feedback
(Problemgespräch)



2. Was kann Feedback?

Feedback...

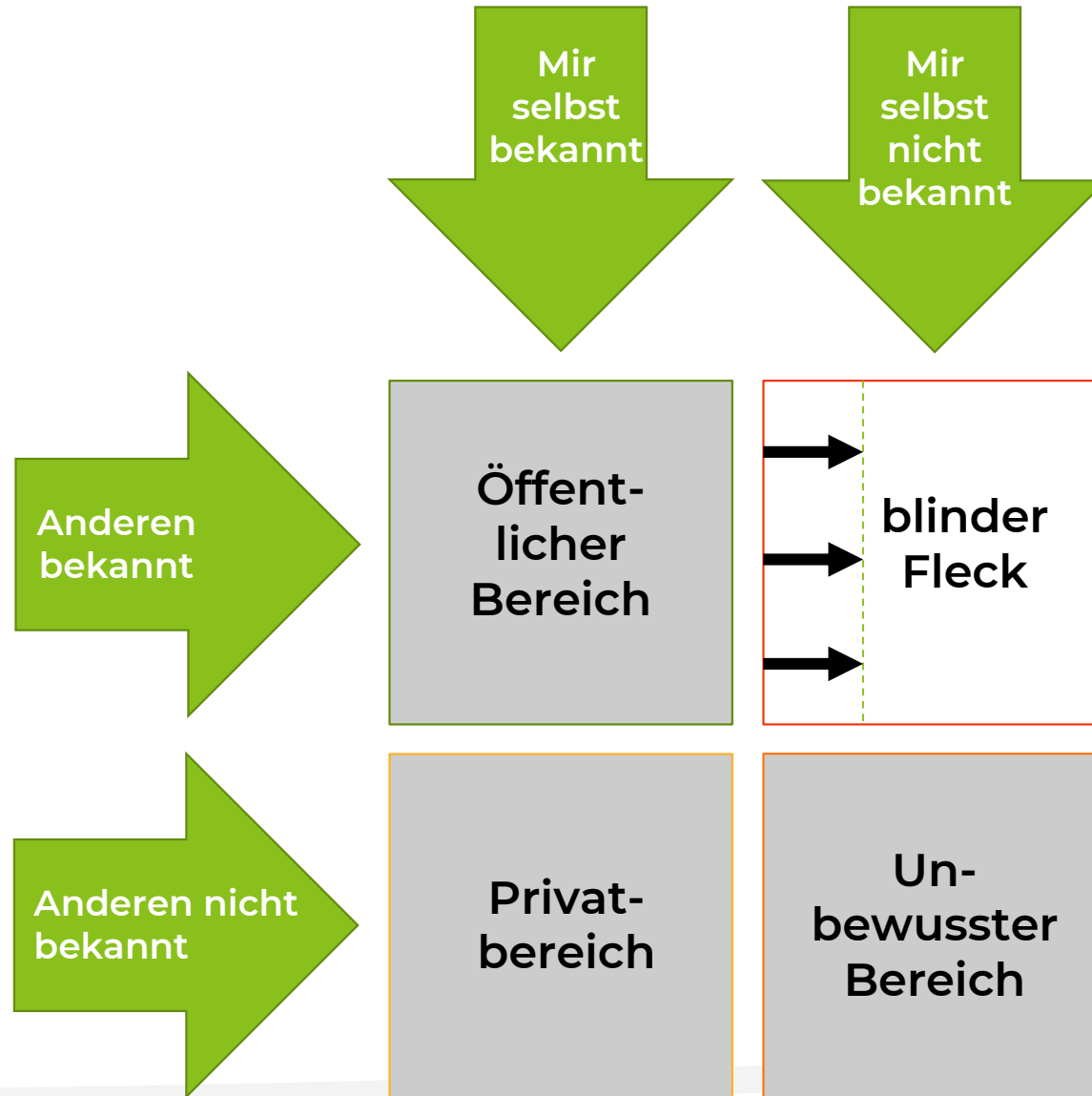
fördert
Entwicklung
&
Erfolg



“

„Entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg im beruflichen Arbeitsfeld ist nicht, wie ein Mensch ist, sondern wie er von anderen wahrgenommen wird.“

- Doppler & Lauterburg (2005)



Johari-Fenster von Luft & Ingham

dient der
Konflikt-
prävention

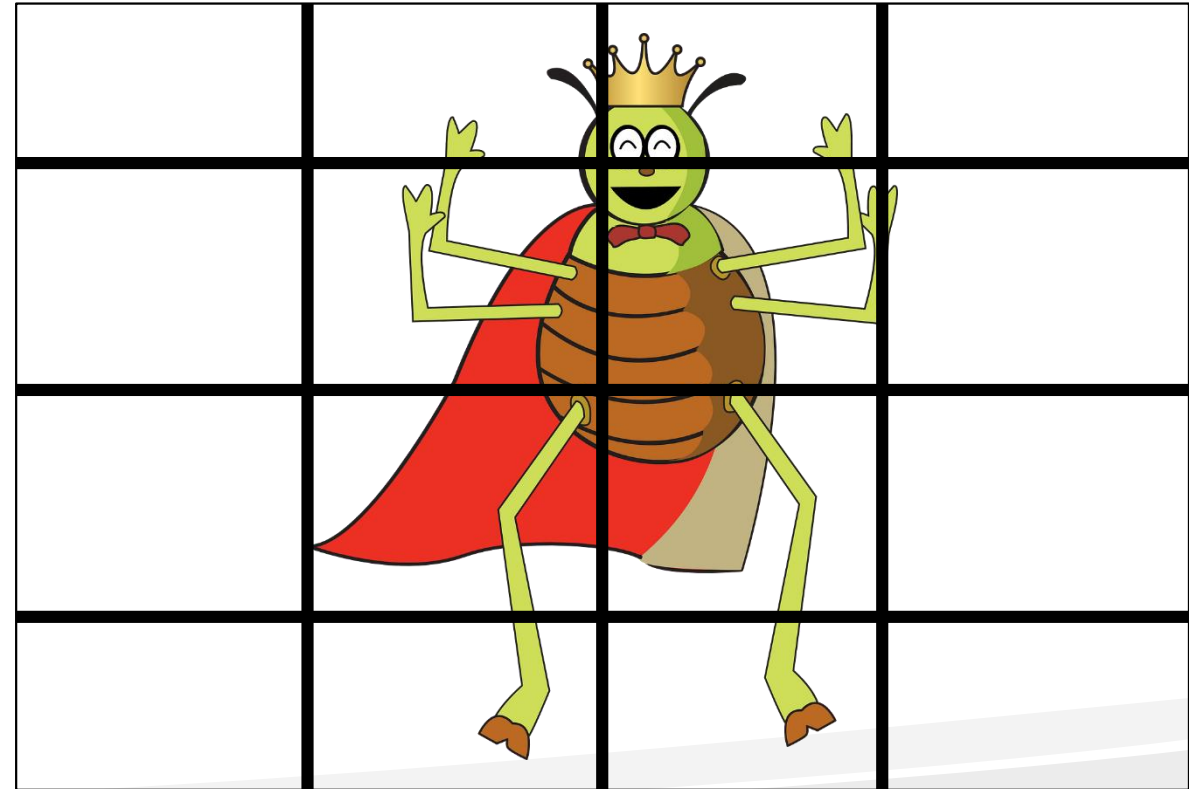




Bank oder Bank?

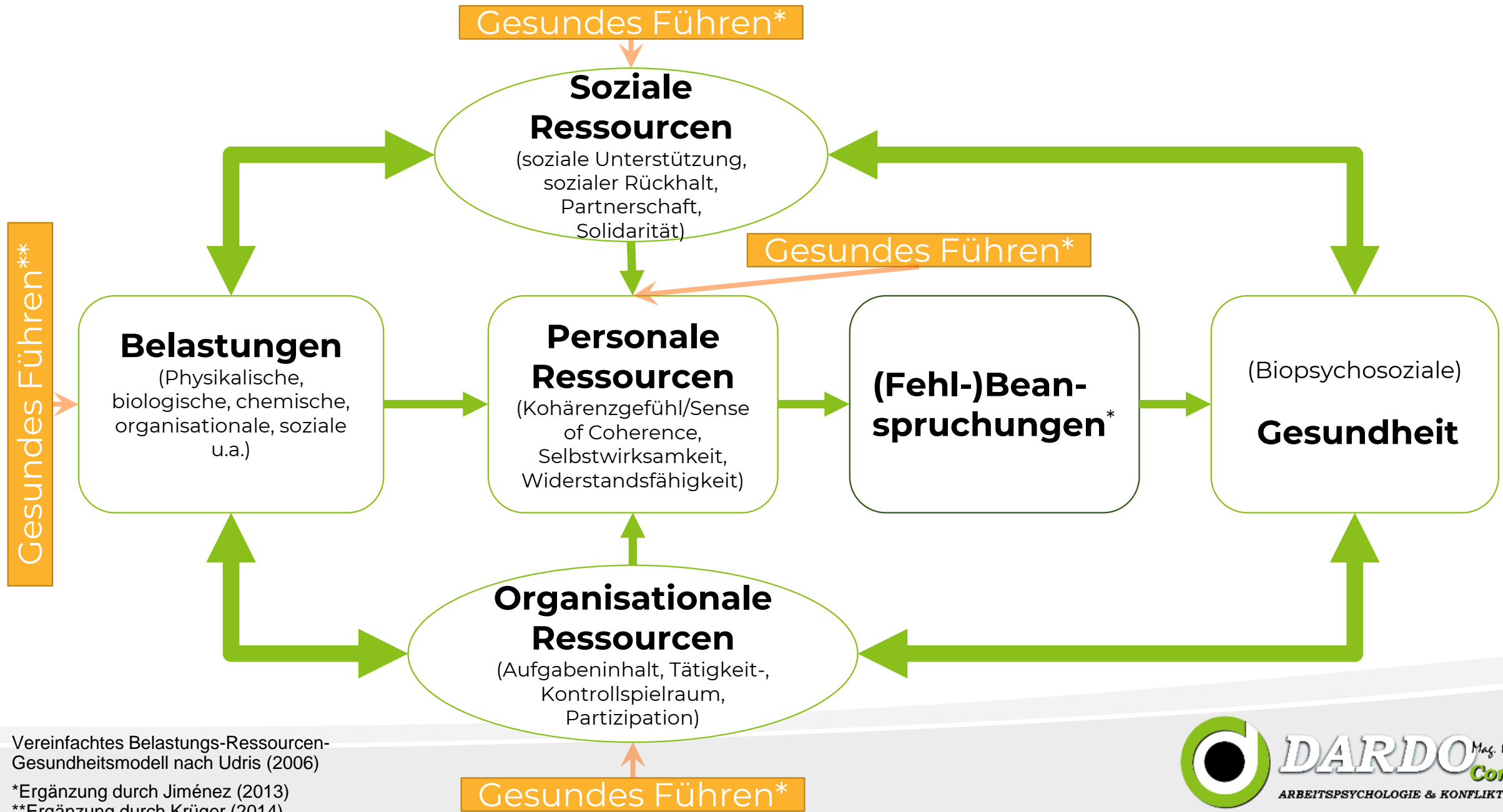


Der Gefangene floh oder der gefangene Floh?



stärkt die
Gesundheit





Vereinfachtes Belastungs-Ressourcen-Gesundheitsmodell nach Udris (2006)

*Ergänzung durch Jiménez (2013)

**Ergänzung durch Krüger (2014)

ist ein großer
Motivations-
faktor

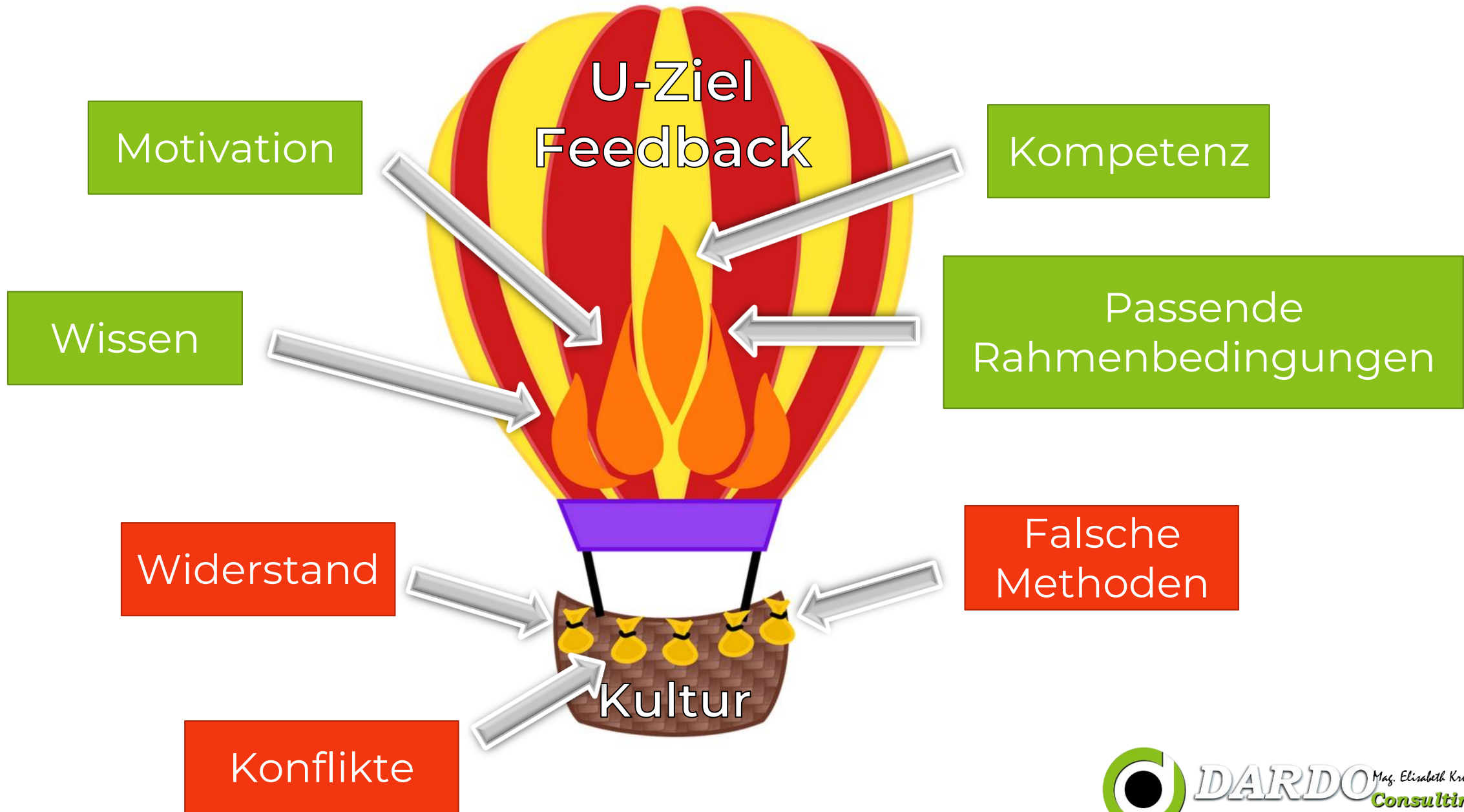


reduziert
Kosten



3. Wie kann Feedback-Kultur entwickelt werden?





Herausforderungen



Informieren



Kompetenzen
aufbauen



motivieren



Rahmen-
bedingungen
schaffen



passende
Methoden
wählen





Informieren



Kontinuierliche Informationspolitik



Transparenz



Vorhandene Strukturen nutzen (zB Intranet)



Kompetenzen
aufbauen



Training



Coaching



Kollegiale
Beratung



Motivieren



Feedback



Beteiligen
(auch durch
Evaluation)



Unterstützung
bei Problemen



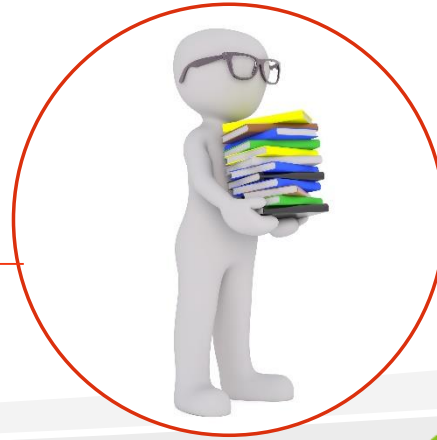
Erfolge
feiern



Rahmen-
bedingungen



Räumlich-
keiten



Vorbereitung



Methoden
auswählen



Professionelles
Konzept

Anonym/
nicht anonym

schriftlich/
mündlich

Jährlich/
wöchentlich

Top-down/
bottom up

Mit/ohne Info an
Personalabteilung

Online/
Papier-Bleistift

360°-Feedback

Peer-Feedback

Mit Moderation

Mit App/Programm

Gruppe /
4-Augen

Mit Leitfaden
/ ohne Leitfaden

Welche Methoden
passen zu Ihrem
Beispiel?



Kontakt



info@dardo-consulting.com



+43/699/10 660 110



www.dardo-consulting.com

