



Feedback

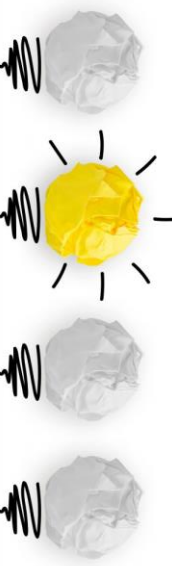
Feedback geben können – ein Must-have für (digitale) Leader

Ist Feedback wichtig?

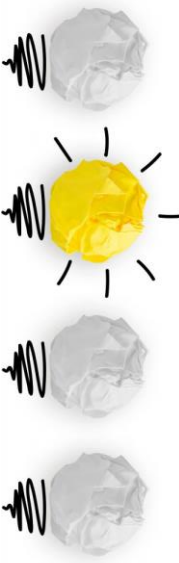
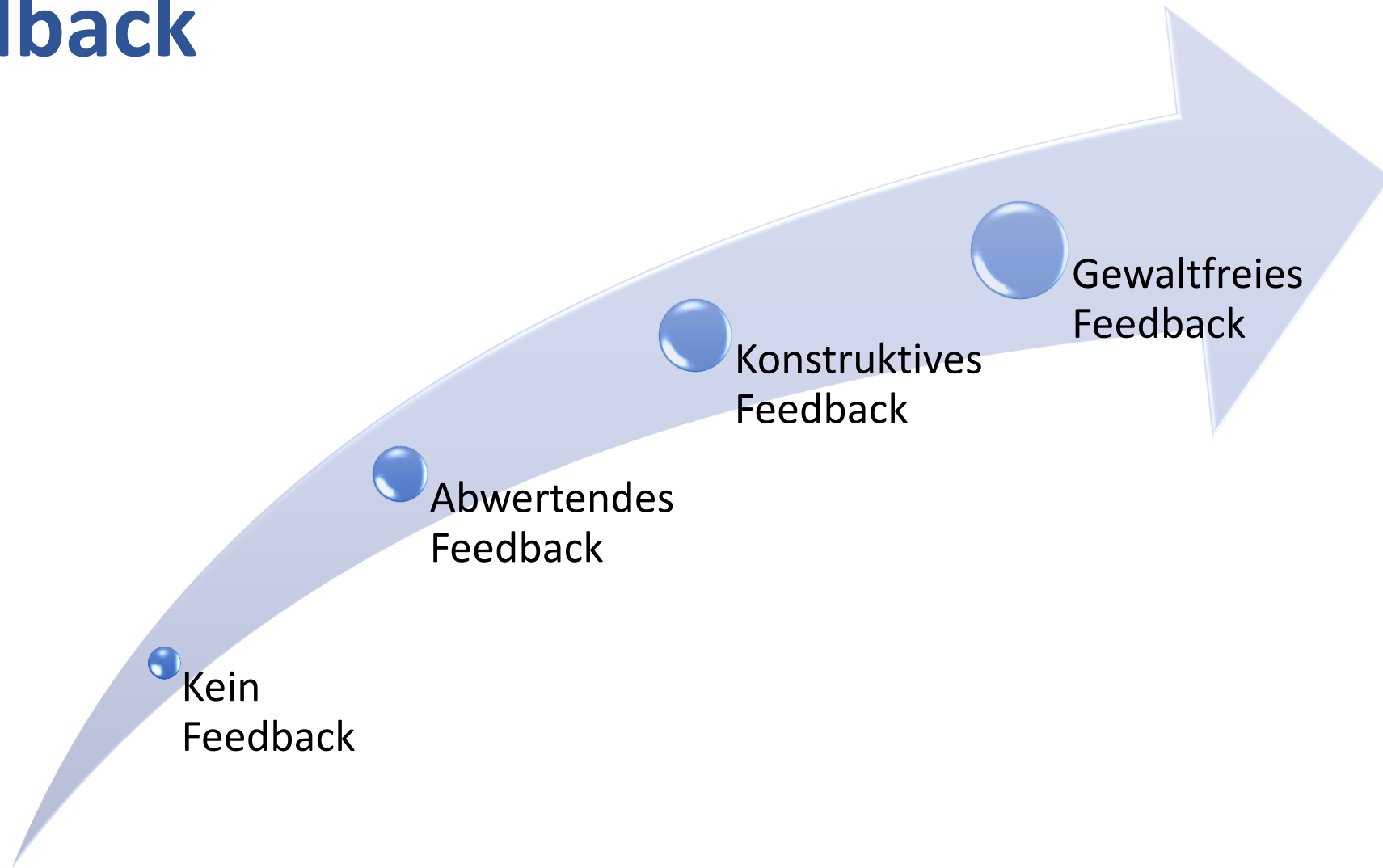
Das wünschen sich österreichische Arbeitnehmer:innen von ihren Chef:innen:

- klare und messbare Ziele setzen (61%)
- Unterstützung bei der fachlichen Weiterentwicklung (61%)
- regelmäßig Feedback zur eigenen Leistung (58%)
- den eigenen Tätigkeitsbereich klar definieren (55%)
- regelmäßige Gespräche unter vier Augen (44%)

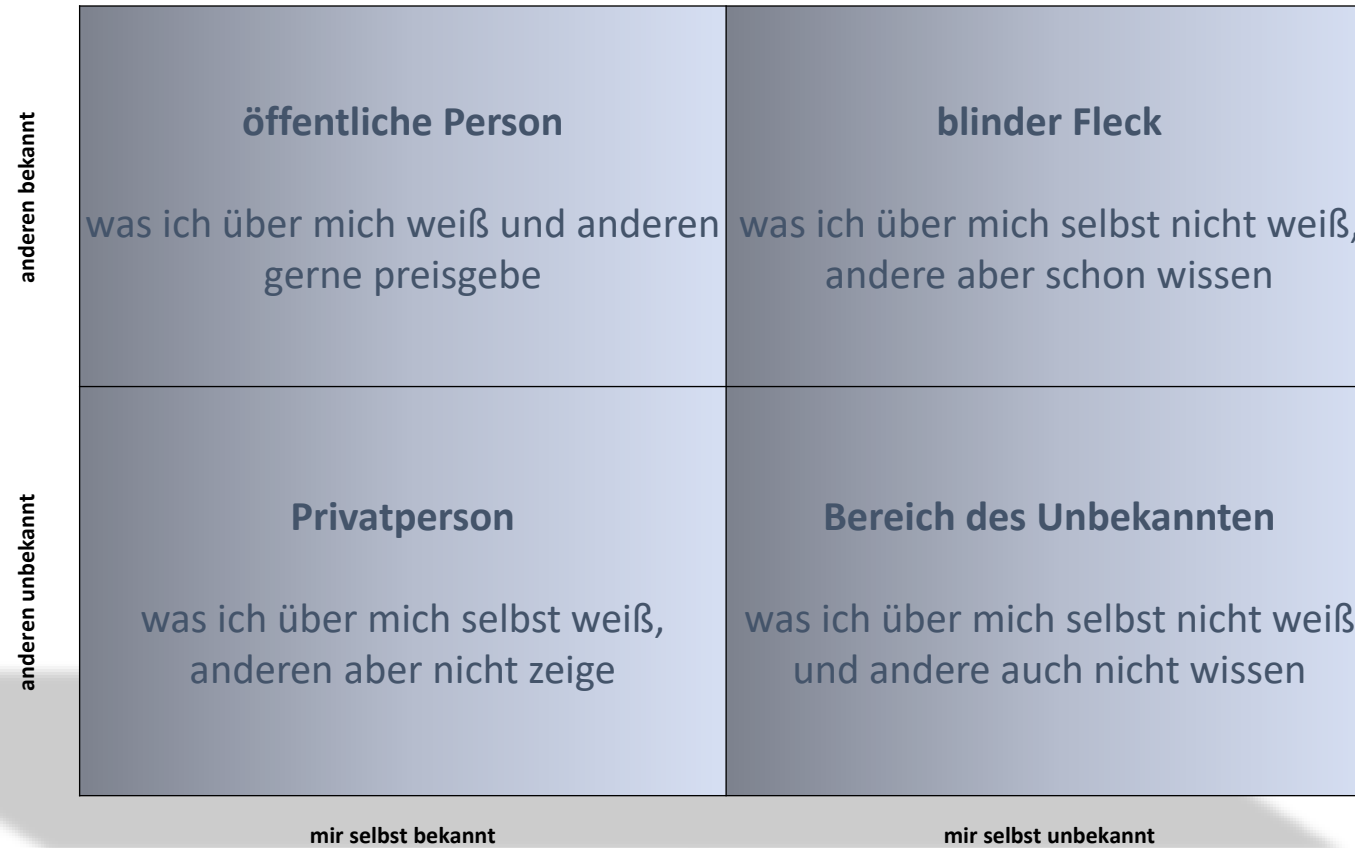
Umfrage des Jobportals Stepstone 2020



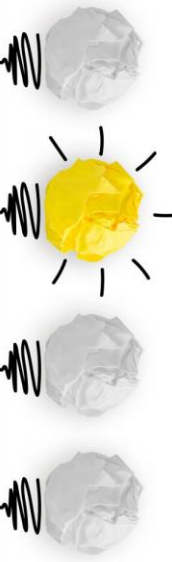
Feedback



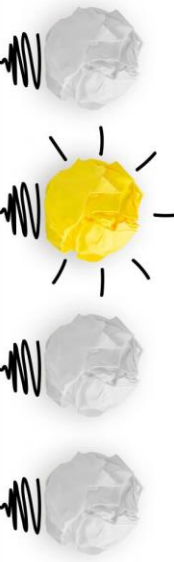
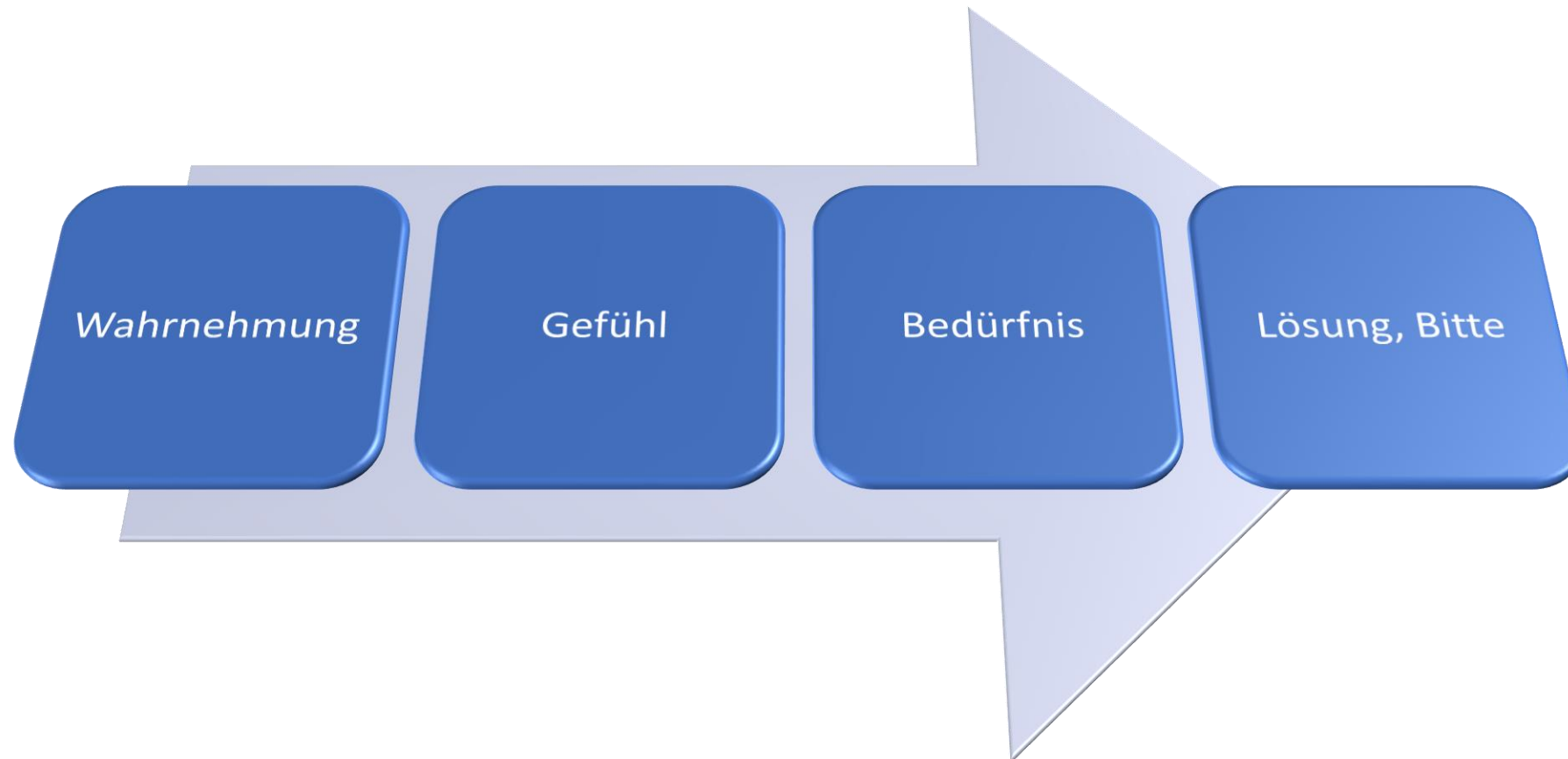
„Johari-Fenster“



Joe Luft & Harry Ingham



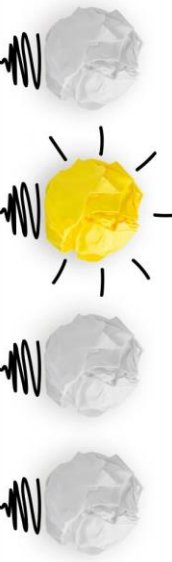
Die 4 Schritte in der GFK



1. Wahrnehmung

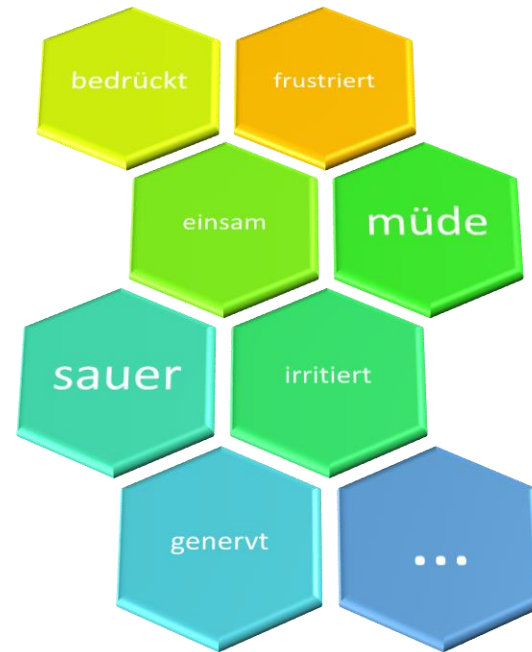
Wahrnehmung bezieht sich auf die individuelle Realität, was wir beobachten, hören, riechen, schmecken...

Es geht nicht um Realitäten, sondern um unsere – im konstruktivistischen Sinn – **Landkarten**, in die wir die Wahrnehmungen einordnen.

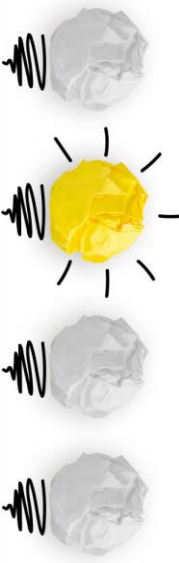


2. Wahrnehmung erzeugt Gefühle

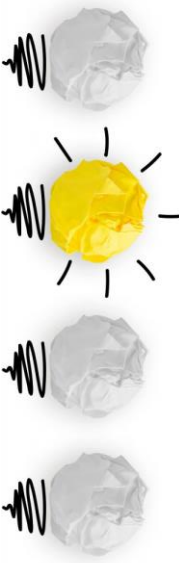
positiv



negativ



3. Bedürfnis – worum es geht



4. Lösung, Strategie zur Erfüllung der Bedürfnisse

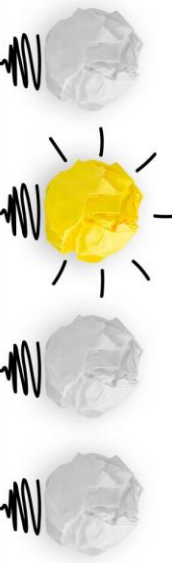
Bitten

- positiv formuliert
- konkretes, beobachtbares Verhalten

„Bitte seien Sie zukünftig sorgfältiger!“

vs

„In Zukunft erwarte ich mir einen Tag vor jeder Teamsitzung eine mit den Mitarbeiter:innen abgestimmte Agenda.“



Aspekte der Gleichstellung

- Befragung der Beratungsfirma Zenger/Folkmann (Harvard Business Review 2020, befragt wurden 3876 Männer und 4779 Frauen)
- Weibliche Führungskräfte werden in 17 von 19 abgefragten Dimensionen als kompetenter eingeschätzt als männliche.
 - z.B wenn es darum geht, sich selbst und andere weiterzuentwickeln
- Frauen werden als ehrlicher eingeschätzt und als offener gegenüber Feedback – dies macht sie auf lange Sicht zu besseren Führungskräften

