



Weshalb ist das Thema Feedback besonders wichtig bei SOT?

- Im SOT steigt die Selbstverantwortung jeder einzelnen Person. Dazu gehört auch die Verantwortung, Themen und Spannungen anzusprechen und anderen Personen Feedback zu geben.
- Eine gute Feedbackkultur hilft, Themen rechtzeitig anzusprechen und Lösungen zu finden, noch bevor daraus ein Konflikt entsteht.
- Positives Feedback und Wertschätzung stärken die Motivation und das Selbstwertgefühl.
- Regelmässige und auch spontane Feedbacks zwischen Kolleginnen und Kollegen tragen zur Weiterentwicklung und zur Qualitätssicherung von SOT bei.

Nutzen des regelmässigen Feedbacks

- Feedback hilft dir, dein Selbstbild mit dem Fremdbild abzugleichen, dadurch wird der Selbstwert gestärkt. Neue Kompetenzen können entdeckt und entwickelt werden.
- Feedback fördert die Gemeinschaftsfähigkeit und das gegenseitige Verstehen.
- Feedback fördert das Vertrauen, den Respekt, das Wohlwollen und die Wertschätzung im Team.

Ziele des Feedbacks

- Ich bin bereit, mehr darüber zu erfahren, wie andere mich und mein Verhalten wahrnehmen.
- Ich lerne und übe mich selbst und mein Verhalten zu überprüfen.
- Ich lerne und übe, anderen in konstruktiver Weise sowohl positive als auch kritische Rückmeldungen zu ihrem Verhalten zu geben.
- Wichtig: Die Veränderungsbereitschaft bleibt immer in der Verantwortung der Feedbackempfängerin/des Feedbackempfängers.

Feedback geben: 3 Phasen

1. Was gefällt mir an dir? Was machst du besonders gut? Wo sehe ich deine Stärken?
2. Was stört, ärgert, irritiert oder verunsichert mich manchmal? Was glaube ich, kannst du nicht so gut, wo stehst du dir manchmal selber im Weg?
3. Was würde ich mir für die Zukunft wünschen? Worauf würde ich an deiner Stelle besonders achten?

Feedback entgegennehmen: 3 Phasen

1. Kurzes Resumee
Welches sind die wichtigsten Punkte, die ich aufgenommen habe?
2. Kommentar
Wie geht es mir damit? Was löst es bei mir aus?
Was war mir bekannt? Was hat mir schon jemand gesagt?
Was ist neu für mich und überrascht mich?
3. Bewertung
Welche Punkte beschäftigen mich besonders?
Was will ich bei mir besonders gut überprüfen und allenfalls ändern?

Tools und Vorlagen findest du im Intranet, siehe «Leitfaden Entwicklungsgespräch» (HRM H 2421)



Feedback-Regeln: Ich lerne und übe, mich klar auszudrücken

- Ich bin verbindlich in meiner Aussage.
- Ich bilde eine fundierte Meinung und bereite mich vor.
- Ich beweise Mut.
- Ich kommuniziere nachvollziehbar.
- Ich bin ehrlich.
- Ich kommuniziere auf Augenhöhe.
- Ich bin für mich selber verantwortlich.
- Ich halte mich an die Vertraulichkeit.
- Ich erzähle von mir und wie es für mich war / was ich konkret erlebt habe / beobachtet habe.
- Ich gebe Feedback direkt – und nicht über Umwege.

Quellen:

- Eva Renate Schmitt, Beraten mit Kontakt S. 293-299
- Klare Kommunikation: [www. Business-netz.com](http://www.Business-netz.com) veröffentlicht bei der Post am 2.9.2019