

Seite: Online 14.12.2016, 08:21 Uhr

Nummer: 2166926429

Gattung: Online-Quelle

Weblink: <https://www.springerprofessional.de/personalfuehrung/mitarbeitermotivation/wie-sie-eine-neue-feedbackkultur-etablieren/11070304>

Zwölf Leitfragen für gutes Feedback

×
Für drei Viertel aller Führungskräfte sind traditionelle Jahresgespräche nicht mehr zeitgemäß. Sie plädieren für eine neue Feedbackkultur. Doch wie könnte die aussehen?

Feedback ist ein Instrument, das bei achtsamem Einsatz den Austausch über unterschiedliche Perspektiven ermöglicht und im Idealfall sogar zu einer gemeinsam geteilten Gegenwart führt, schreiben die Springer-Autoren Daniel Goetz und Eike Reinhardt über das "1×1 des Feedbacks". Im Umgang mit Mitarbeitern soll es motivieren, die Performance steigern, personell weiterentwickeln, Teams stärken und zu einer wertschätzenden Führungs- und Unternehmenskultur beitragen.

Empfehlung der Redaktion
2017 | Buch

Führung: Feedback auf Augenhöhe
Wie Sie Ihre Mitarbeiter erreichen und klare Ansagen mit Wertschätzung verbinden

Wie sage ich es klar und wertschätzend?
– Darauf gibt dieses essential eine handhabbare und praxisnahe Antwort. Es zeigt, wie Sie als Führungskraft konstruktives Feedback geben, das Anerkennung und Wertschätzung vermittelt. Das alles lässt sich allerdings nur schwerlich in ein einmaliges Gespräch

am Jahresende pressen. Wohl auch deswegen plädieren drei Viertel der Führungskräfte für eine neue Feedbackkultur im digitalen Zeitalter und streben zudem an, Führungsverantwortung in die Teams (68 Prozent) zu verlagern und flexible Organisationsstrukturen (77 Prozent) zu etablieren. Das hat die Umfrage "Human Resources in der digitalen Transformation" von Metaberatung unter 100 Führungskräfte ergeben.

×
Wertschätzendes Feedback ist entscheidend

Feedback sollte stets wertschätzend erfolgen und sich möglichst an konkreten Resultaten und an den vereinbarten Zielen orientieren. Damit es auch wirklich wertschätzend erfolgt, sollten sich Führungskräfte vor jedem Feedbackgespräch folgende Leitfragen stellen, so Goetz und Reinhardt in "So geht's gut: Wirkungsvolles Feedback, das ankommt" (Seite 46):

Gebe ich das Feedback aus einer wohlwollenden Haltung heraus?

Bin ich innerlich zentriert und bereit für achtsames Feedback?

Passt die Situation (Ort und Zeit)?

Spreche ich für mich selbst oder mache ich zumindest klar, wann ich Perspektiven von anderen wiedergebe?

Unterscheide ich meine professionelle

Rückmeldung als Führungskraft von meiner persönlichen Einschätzung? Sind sowohl meine Haltung als auch meine Formulierung so, dass das Feedback als Angebot verstanden werden kann?

Nenne ich spezifische Situationen und Verhaltensweisen, auf die sich mein Feedback bezieht?

Unterlasse ich Generalisierungen sowie Aussagen zur Persönlichkeit beziehungsweise Person?

Drücke ich aus, welches Potenzial ich in dem anderen sehe?

Biete ich zukunftsorientierte Handlungsofferten an, die für den anderen nützlich sein könnten?

Gegencheck: Könnte der andere mir das Feedback in dieser Form geben – und würde ich es als angemessen erleben (unabhängig vom Inhalt)?

Nehme ich die Resonanz beim Feedbacknehmer wahr? Kläre ich zukünftige Erwartungshaltungen, zum Beispiel durch Vereinbarungen?

Gleichzeitig müssen Führungskräfte allerdings auch ein Vorbild sein und Feedback gut annehmen können, also ein 360-Grad-Feedback zulassen, damit Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation in der digitalen Arbeitwelt steigen.

Abbildung: Mitarbeitern ein konstruktives Feedback zu geben, ist ein wichtiger Motivationsfaktor. Dazu muss das Feedback auf Augenhöhe erfolgen..

Abbildung: Die Digitalisierung erfordert eine neue Führungs- und Feedbackkultur. Umfrage "Human Resources in der digitalen Transformation" von Metaberatung.

Wörter: 457