

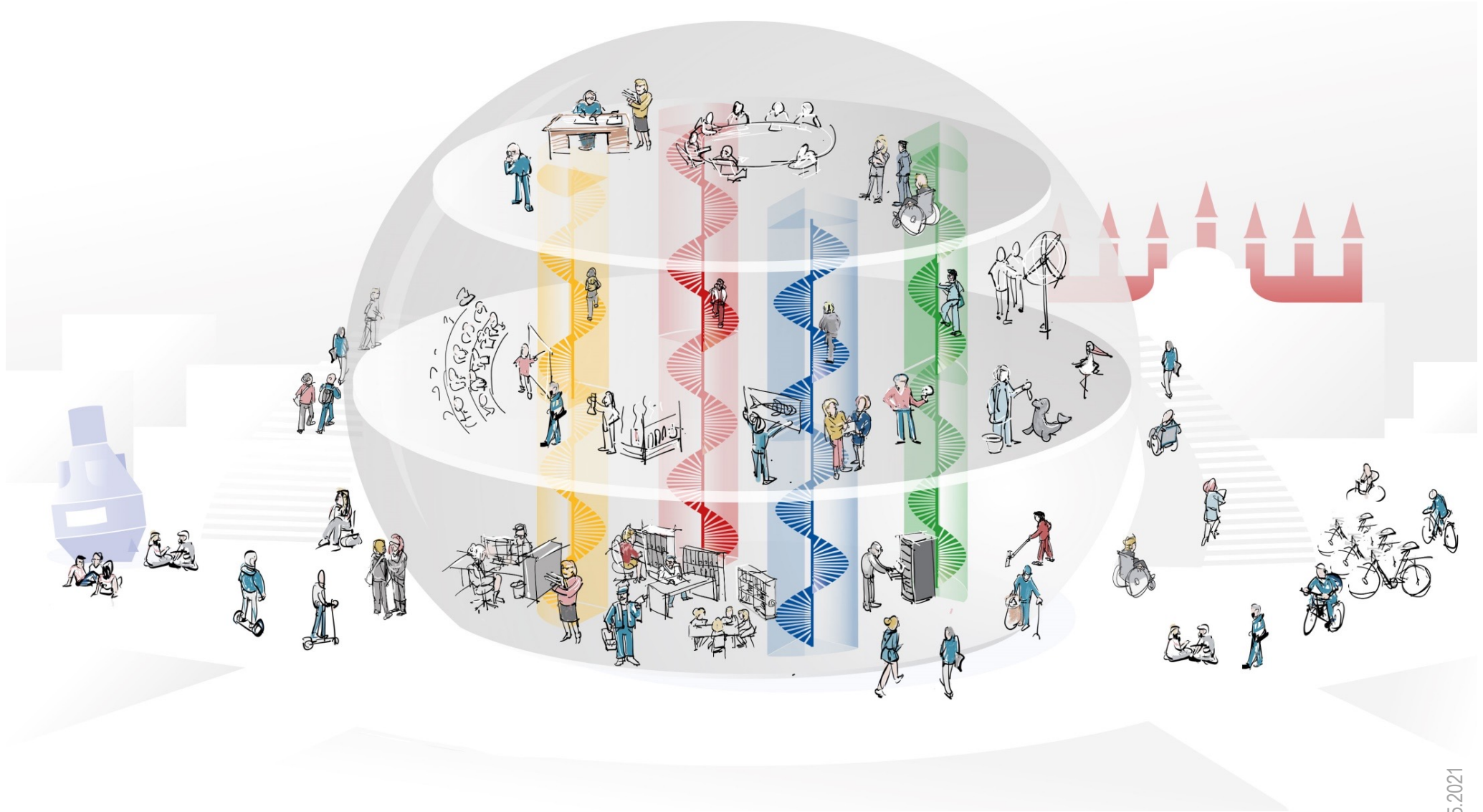
# Schnellstart

## Feedback geben und nehmen

*Einführung für Hochschulmitarbeiter:innen  
in Mecklenburg-Vorpommern*

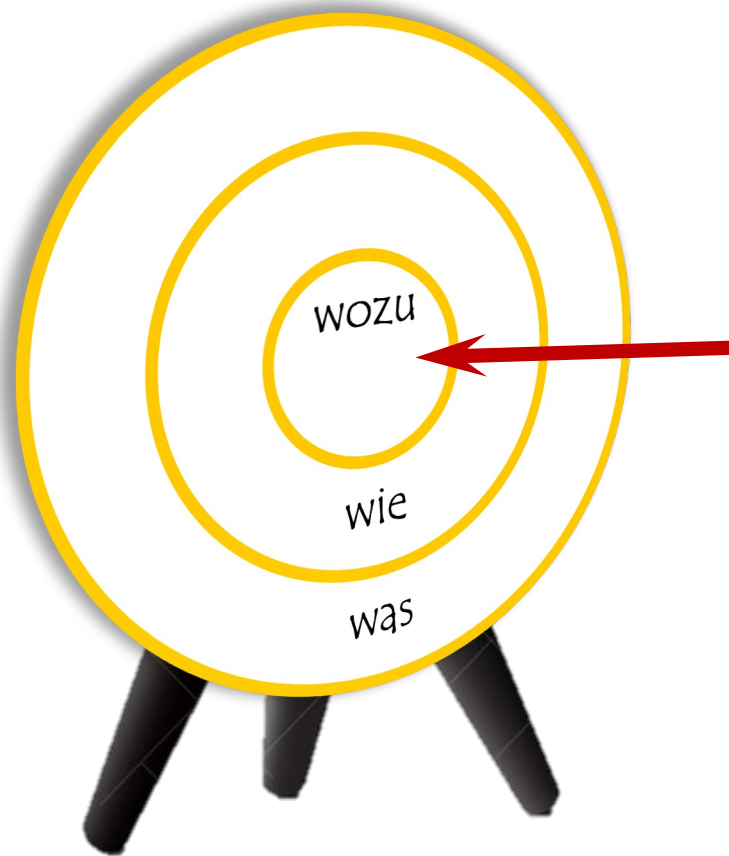
# Die Universität als unser gemeinsames Haus

Gute Wissenschaft braucht gute Wissenschaftsunterstützung



# Feedback geben und nehmen

Ein Format im Werkzeugkasten Zusammenarbeit



**WOZU → Unsere Absicht**

**Eine gelebte Feedbackkultur**

- minimiert blinde Flecken
- unterstützt die individuelle Weiterentwicklung
- fördert Vertrauen und Wertschätzung

## Schnellstart Feedback geben und nehmen

Das Johari-Fenster

Feedbackarten

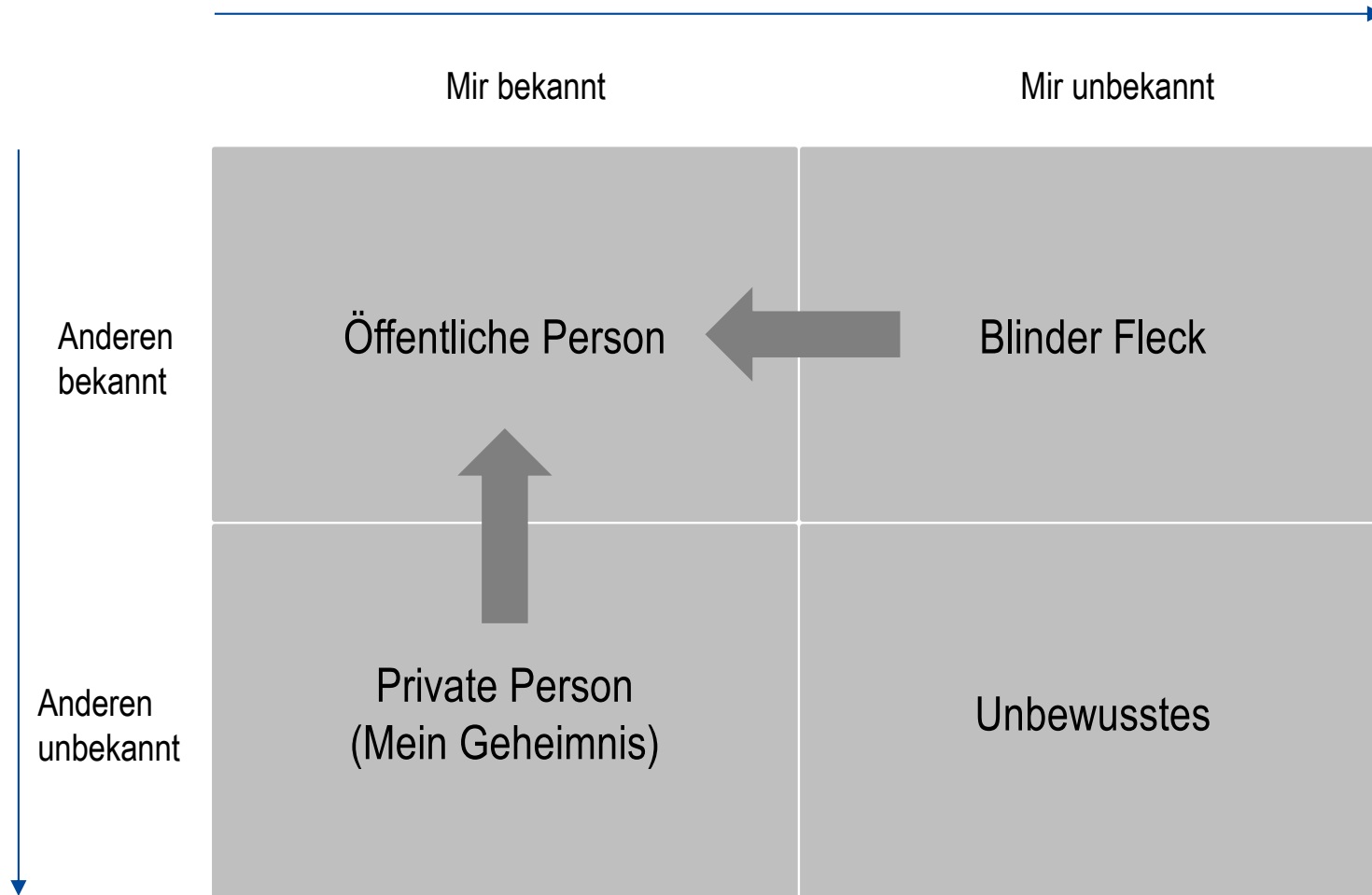
Feedbackregeln

Konkrete Anwendungsmodelle

Ansprechpartnerinnen

# Feedback geben und nehmen

## Das Johari-Fenster



Joseph Luft und Harry Ingham

# Feedback geben und nehmen

## Feedbackarten

### Fokus

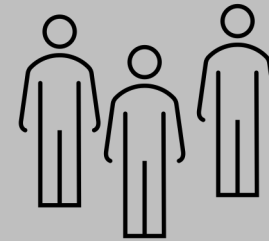


Arbeitsfeedback auf Sachebene

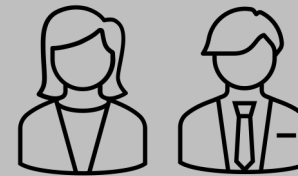


Situatives Feedback  
auf Beziehungsebene

### Personen



Peer-Feedback zwischen  
Kolleg\*innen



Feedback zwischen Führungskraft  
und Mitarbeiter\*innen

Quelle: (Fokus) Oestereich und Schröder, (Personen) eigene Darstellung

# Feedback geben und nehmen

## Ein paar allgemeine Regeln – Feedback geben



# Feedback geben und nehmen

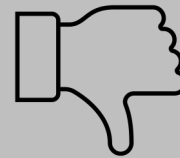
## Ein paar allgemeine Regeln – Feedback annehmen



Zuhören



Verständnisfragen



Keine  
Rechtfertigung

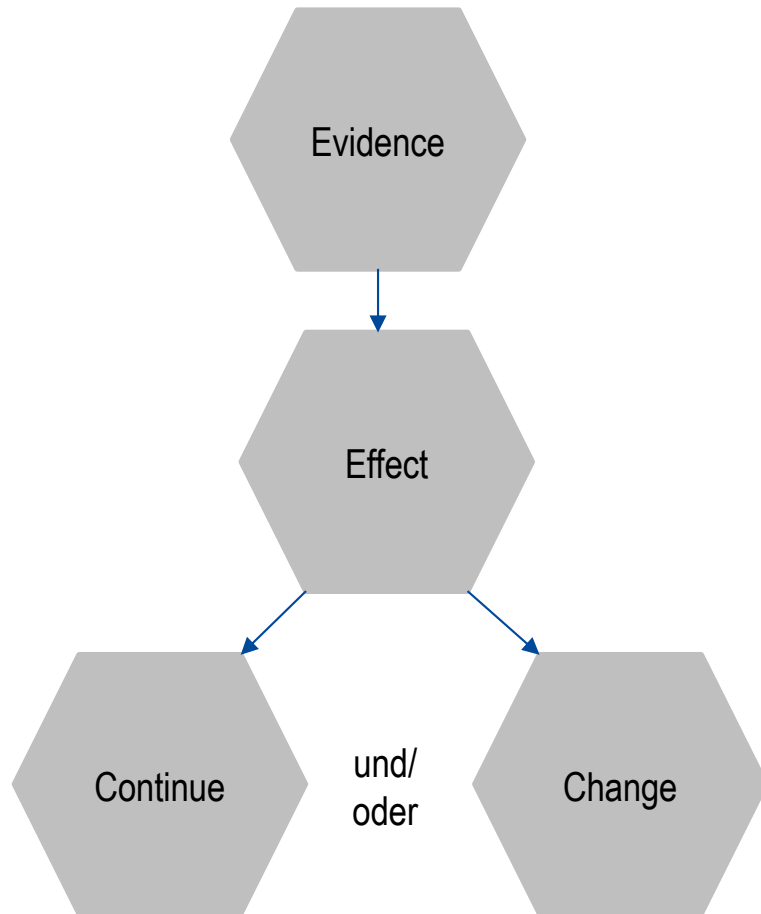


Danken



# Feedback geben und nehmen

## Feedback geben nach dem E<sup>2</sup>C<sup>2</sup>-Modell



### **Evidence (Beobachtung)**

Welches konkrete Verhalten habe ich beobachtet?

### **Effect (Wirkung)**

Welche Wirkung hat dies (bei mir) erzeugt?

### **Continue (Beibehalten)**

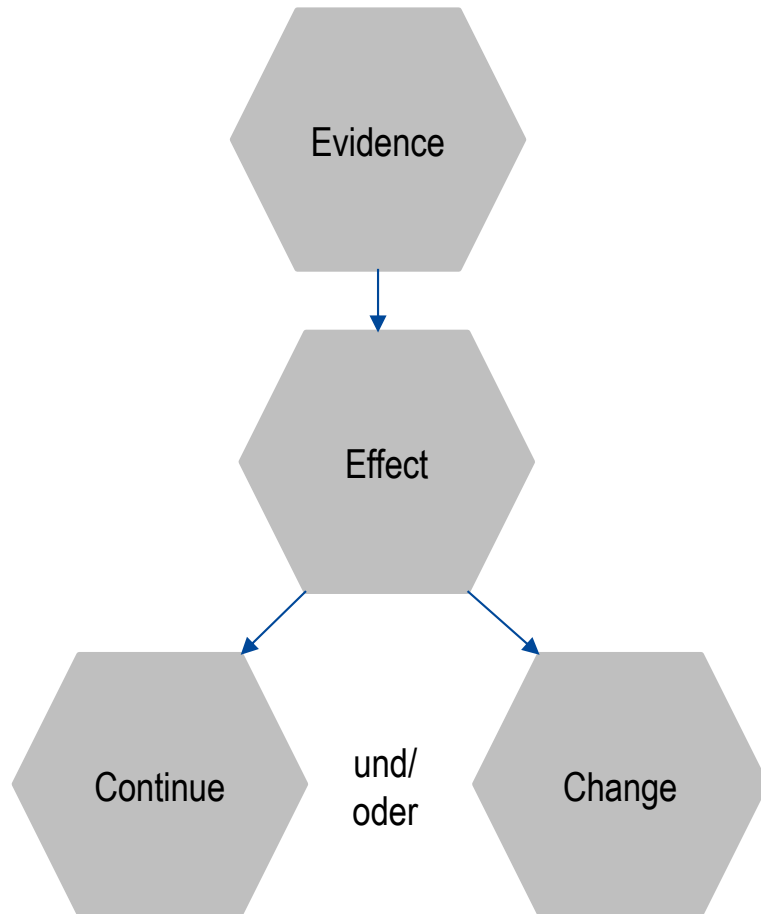
Welche positiven Aspekte/Verhaltensweisen sollen zukünftig beibehalten werden?

### **Change (Veränderung)**

Was würde ich gern verändert sehen?

# Feedback geben und nehmen

## Feedback geben nach dem E<sup>2</sup>C<sup>2</sup>-Modell – Beispiel



### **Evidence (Beobachtung)**

Mir ist aufgefallen, dass Sie mich dreimal unterbrochen haben.

### **Effect (Wirkung)**

Ich verliere dadurch den Faden. Das verunsichert mich.

Oder

Ich verliere dadurch den Faden. Das ärgert mich.

### **Continue (Beibehalten)**

Mir gefällt es, dass wir in so einem intensiven Dialog eingestiegen sind.

### **Change (Veränderung)**

Und ich bitte Sie, mich ausreden zu lassen.

# Feedback geben und nehmen

## Peer-Feedback geben wie bei sipgate

### Drei Fragen

- Was macht der\*die Kolleg\*in gut?
- Wo ist Entwicklungspotential?
- Was macht den\*die Kolleg\*in toll und einzigartig?



Quelle: Mois und Baldauf (2016) | Bild: eigene Aufnahme

# Feedback geben und nehmen

## Kleine Workhacks für den Büroalltag



Superkraft benennen



Honig ums Maul schmieren

Lobkärtchen schreiben



Bilder: Pixabay und eigene Aufnahme



## Fragen, Hinweise, Ideen?

Nicole Engelhardt

[info@nicoleengelhardt.de](mailto:info@nicoleengelhardt.de)

<https://nicoleengelhardt.de>

Alexandra Anbuhl

Organisationsberatung (ZUV, S31)

[Alexandra.anbuhl@uni-rostock.de](mailto:Alexandra.anbuhl@uni-rostock.de)

## Quellen

Oestereich, Bernd und Schröder, Claudia (2020): Agile Organisationsentwicklung. Handbuch zum Aufbau anpassungsfähiger Organisationen. Vahlen

Mois, Tim und Baldauf, Corinna (2016): 24 Work Hacks ... auf die wir gerne früher gekommen wären. Sipgate