IMPRESSUM

HR performance
#Netzwerk...für...digitale...HR

Special Feedbackmanagement

Chefredaktion:
Franz Langecker [fla]
Tel.: 02234/98949-75
E-Mail: langecker@datakontext.com

Redaktion:
Chiara Schönbrunn (CvD)
E-Mail: schönbrunn@datakontext.com

Viktoria Meyer (vm)
Tel: 02234/9 89 49-81
E-Mail: viktoria.meyer@datakontext.com

Michael Dullau (md)
E-Mail: dullau@datakontext.com

Lisa Bieder (lb)

Online-Redaktion:
Silvia Klüglich
E-Mail: klueglich@datakontext.com

Jessica Herz

Verlag:
DATAKONTEXT GmbH
Augustinusstraße 9d
50226 Frechen-Königsdorf
Tel.: 02234/98949-30
Fax: 02234/98949-32
www.hrperformance-online.de

Vertrieb:
Jürgen Weiß
E-Mail: weiss@datakontext.com

Aboservice:
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonnentenservice
Frau Jutta Müller
Hultschiner Straße 8
81677 München
Tel.: 089/2183-7110
Fax: 089/2183-7620
E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

Abonnement HR Performance:
Jahresabonnement: 125,00 Euro
Einzelheft: 22,00 Euro
Jeweils zzgl. Versandkosten
MwSt. im Preis enthalten

Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.

Nachdruck:
Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages und unter voller Quellenangabe. Für eingescannte Manuskripte und Bildmaterialien, die nicht ausdrücklich angefordert wurden, übernimmt der Verlag keine Haftung.

Anzeigen-/Mediaberatung:
Dagmar Varga
Tel: 02234/98949-91
E-Mail: dagmar.varga@datakontext.com

Sonderdrucke:
Dagmar Varga
Tel: 02234/98949-91
E-Mail: dagmar.varga@datakontext.com

Satz/Layout:
Michael Paffenholz,
Kerpener Straße 5, 50937 Köln
Tel.: 0173/8382572
E-Mail: michael.paffenholz@gmx.de

Druck:
BWH GmbH, Uwe Schacht,
Beckstraße 10, 30457 Hannover
E-Mail: u.schacht@bw-h.de

Druckauflage:
6.800 Stück
27. Jahrgang 2019
ISSN 1866-3753

Erscheinungsweise:
Special

Bildnachweis:
DATAKONTEXT; Kundenbilder; pixabay; stockunlimited; © Fotolia.de/vladgrin; © depositphotos.com/billdayoneDP, © depositphotos.com/bloomua, © depositphotos.com/denisismagilov, © depositphotos.com/SergeyNiven; © iStock/GaudiLab, © iStock/PeopleImages, © iStock/pixelfit

KLARTEXT

KEINE ANGST VOR FEEDBACK

Ich hasse Feedback. Lieber bleibe ich unter meiner Käseglocke und weiß, dass ich Fehler mache. So war es einmal. Doch ich habe mich weiterentwickelt, nun frage ich aktiv nach Verbesserungsideen und ermutige Menschen in Organisationen, mehr Feedback zu geben. Drei Denkanstöße:

1. Feedback umwerten

Viele sehen kritisches Feedback als rotes Tuch, bewerten Feedback als negativ, fühlen sich angegriffen oder kritisiert. Eine mögliche innere Umdeutung wäre: „Ich sehe die Rückmeldung als Chance, mich weiterzuentwickeln. Die andere Person ist an mir interessiert und sieht Potenziale in mir, denn sonst würde sie es gar nicht ansprechen." Fragen Sie sich: Aus welchen Rückmeldungen haben Sie am meisten gelernt und wieso? Ganz ehrlich, mich beschäftigen kritische Rückmeldungen. Manchmal ärgern sie mich. Doch sie sind immer ein Entwicklungsimpuls für mich gewesen.

2. Feedback mit „Kartoffel"

Sowohl wenn Sie Feedback bekommen, als auch wenn Sie Feedback geben, denken Sie an eine „Kartoffel". Eine Kundin hat von der Kommunikation in einer Restaurantküche erzählt. Als ein Lehrling von dem Feedback seines Chefs eingeschüchtert war, hat der Chef gemeint: „Es geht doch nicht um Dich, sondern darum, wie Du die Kartoffeln geschält hast. Nicht Du, die Kartoffel!". Ich mag diesen Vergleich. Er verdeutlicht: Unser Verhalten ist sichtbar und das darf „bemerkt", gelobt oder als verbesserungswürdig angesehen werden. Wir als Person sind mehr als unser Verhalten. Die Menschen, die mit uns leben und arbeiten, kennen zumeist nur einen Teil unserer Persönlichkeit.

3. Potenziale ansprechen

Eine schöne Möglichkeit finde ich die Feedback-Struktur, die beim Unternehmen sipgate gelebt wird. Neben Stärken und Talenten beantworten die Kollegen offen die Frage, welche Entwicklungspotenziale sie ineinander sehen. Dies ist stärkenorientiert und motivierend.

Fest steht: Eine erwachsene offene Kommunikation mit mehr ehrlichen Rückmeldungen wird wichtiger. Fragen Sie sich zunächst selbst: Was mache ich gut? Wo sehe ich bei mir Entwicklungspotenzial? ... Nur Mut! ■

Herzliche Grüße,
Anke von Platen

Führen mit Herz, Kopf und Hand
Back to Basics: Die 3 Prinzipien für menschliche Führung und erfolgreiche Veränderungen

Anke von Platen
Books on Demand, 2018
256 Seiten, 70 Abbildungen,
Taschenbuch, 19,00 Euro
ISBN 978-3-7528-1407-1