

# FEEDBACK- KOMPASS- TOOL

Echtes Feedback  
in Sekunden erkennen

**ATA**  
**SOY**

**denkSTARK.**

# FEEDBACK- TEMPERATUR-CHECK

Die Diagnose-Frage:

"Auf einer Skala von 1-10: Wie zufrieden sind Sie mit unserem aktuellen Arbeitsablauf?"

Dann 30 Sekunden warten und beobachten:

| Antwort                      | Körpersprache             | Diagnose                   | Temperatur     |
|------------------------------|---------------------------|----------------------------|----------------|
| "8-10" ohne Erklärung        | Schnelles Nicken          | ● Feedback-Blackout        | <b>Eiskalt</b> |
| "7-8, aber eigentlich..."    | Zögern, Blicke zu anderen | ● Feedback beginnt         | <b>Lauwarm</b> |
| "5-7" mit konkreten Punkten  | Direkter Blickkontakt     | ● Gesundes Feedback        | <b>Warm</b>    |
| "1-6" mit Lösungsvorschlägen | Offene Körperhaltung      | 🔥 Optimale Feedback-Kultur | <b>Heiß</b>    |

# HÖFLICHKEITS- KILLER-DETEKTOR



## VERBALE WARNSIGNALE:

- "Eigentlich läuft alles gut"
- "Ich will nicht meckern, aber..."
- "Das ist bestimmt nur mein Eindruck"
- "Zwischen uns gesagt..."
- "Ich möchte keine Probleme machen"
- "Die anderen sehen das bestimmt anders"

## KÖRPERSPRACHE- WARNSIGNALE:

- Blicke zu anderen vor dem Antworten
- Zögern bei einfachen Fragen
- Lächeln ohne Augenkontakt
- Schultern hochziehen bei Antworten
- Hände vor dem Körper verschränken
- Nach hinten lehnen bei kritischen Fragen



## AUSWERTUNG:

0-3 Signale: Gute Feedback-Kultur

4-6 Signale: ⚠ Höflichkeits-Killer aktiv

7+ Signale: ● Totaler Feedback-Blackout

# DIE 3-SÄTZE- FEEDBACK-FORMEL

## Für schwierige Gespräche:

SATZ 1: "Mir ist aufgefallen, dass..." (Konkrete Beobachtung, keine Bewertung)

SATZ 2: "Meine Sorge ist..." (Auswirkung beschreiben, nicht angreifen)

SATZ 3: "Wie siehst du das?" (Perspektive des anderen erfragen)

## PRAXIS-BEISPIELE:

✗ DESTRUKTIV:

"Du sagst nie was in Meetings! Das ist nicht konstruktiv!"

✓ KONSTRUKTIV:

"Mir ist aufgefallen, dass du in den letzten 3 Meetings nichts gesagt hast. Meine Sorge ist, dass wichtige Ideen verloren gehen. Wie siehst du das?"

✗ DESTRUKTIV:

"Deine Präsentation war viel zu lang!"

✓ KONSTRUKTIV:

"Mir ist aufgefallen, dass die Präsentation 45 Minuten gedauert hat. Meine Sorge ist, dass die Kernbotschaft untergeht. Wie könnten wir das prägnanter gestalten?"

✗ DESTRUKTIV:

"Ihr seid immer so negativ!"

✓ KONSTRUKTIV:

"Mir ist aufgefallen, dass in unseren Meetings oft Bedenken geäußert werden. Meine Sorge ist, dass wir dadurch handlungsunfähig werden. Wie können wir Kritik konstruktiver nutzen?"

# FEEDBACK-GESPRÄCHS-ROADMAP

## SCHRITT 1: VORBEREITUNG

- Konkrete Beobachtung notieren (nicht bewerten!)
- Gewünschtes Ergebnis definieren
- Ruhigen Ort wählen
- Störungen ausschalten

## SCHRITT 2: ERÖFFNUNG

- Positiven Rahmen setzen: "Mir liegt unser Erfolg am Herzen"
- Zweck erklären: "Deshalb möchte ich mit dir sprechen"

## SCHRITT 3: 3-SÄTZE-FORMEL

- Satz 1: Beobachtung mitteilen
- Satz 2: Auswirkung erklären
- Satz 3: Perspektive erfragen

## SCHRITT 4: ZUHÖREN )

- Wirklich zuhören, nicht verteidigen
- Nachfragen: "Kannst du das konkretisieren?"
- Verständnis zeigen: "Ich verstehe deine Sichtweise"

## SCHRITT 5: LÖSUNGEN FINDEN

- Gemeinsam nach Lösungen suchen
- Konkrete nächste Schritte definieren
- Zeitrahmen festlegen

## SCHRITT 6: ABSCHLUSS

- Zusammenfassen: "Haben wir das gleiche Verständnis?"
- Dank aussprechen: "Danke für die offene Kommunikation"
- Follow-up vereinbaren

# FEEDBACK- KULTUR-BOOSTER

## WÖCHENTLICHE ROUTINEN:

### **MONTAG: Temperatur-Check**

"Skala 1-10: Wie optimistisch startet ihr in die Woche?"

### **MITTWOCH: Kurs-Korrektur**

"Was läuft gut? Was müssen wir anpassen?"

### **FREITAG: Wochenreflexion**

"Was war unser größter Erfolg?  
Was lernen wir für nächste Woche?"

## MONATLICHE ROUTINEN:

### **FEEDBACK-RUNDE**

Jeder gibt jedem ein konstruktives Feedback nach der 3-Sätze-Formel

### **VERBESSERUNGS-WORKSHOP**

"Welche 3 Dinge können wir im nächsten Monat besser machen?"

# ERFOLGS- MESSUNG

## ● KRITISCH (SOFORTMASSNAHMEN N ÖTIG):

Meetings ohne Diskussion

Keine Verbesserungsvorschläge

Flurfunk statt Diskussion.

Feedback nur auf Nachfrage

Vorsichtige Kritik

Lösungen fehlen meist

## ● ENTWICKLUNGSFÄHIG

## ● GESUND

Spontane Verbesserungsvorschläge

Konstruktive Diskussionen

Probleme angesprochen

Feedback wird als Geschenk gesehen

Selbstreflexion ist normal

Kontinuierliche Verbesserung gelebt

## 🔥 EXZELLENT

# SOFORT- MASSNAHMEN

## BEI FEEDBACK-BLACKOUT:

1. **Einzelgespräche** statt Gruppenfeedback
2. **Anonyme Feedback-Bögen** einführen
3. **Psychologische Sicherheit** schaffen: "Fehler sind Lernchancen"

## BEI HÖFLICHKEITS-KILLER:

1. **Feedback-Vorbild** sein: Eigene Schwächen ansprechen
2. **Kritik belohnen:** "Danke für die ehrliche Rückmeldung"
3. **Regelmäßige Feedback-Runden** etablieren

## DO's:

- ✓ Konkrete Beispiele verwenden
- ✓ Zeitnah feedback geben
- ✓ Erst fragen, dann bewerten
- ✓ Lösungen gemeinsam entwickeln

## DON'Ts:

- ✗ Nie "Du machst immer..." sagen
- ✗ Feedback vor anderen geben
- ✗ Vermutungen als Fakten darstellen
- ✗ Persönlichkeit kritisieren statt Verhalten



**WICHTIGER HINWEIS:** Feedback-Kultur entwickelt sich nicht über Nacht. Geben Sie Ihrem Team Zeit und seien Sie geduldig. **Authentizität schlägt Perfektion.**

Diese Anleitung ist normalerweise Teil des 2-Tage-Workshops "Feedback-Kultur entwickeln" von Erkan Atasoy.

**Ihre Erfahrungen interessieren mich:**  
Welche Feedback-Temperatur hat Ihr Team?



Erkan Atasoy

[denkstark@erkanatasoy.de](mailto:denkstark@erkanatasoy.de)



<https://denkstark.erkanatasoy.de>

**denkSTARK.**

**ATA  
[SOY**