“We all need people who will give us feedback. That’s how we improve.”

– Bill Gates

Zu Anfang des Jahres stehen sie wieder an, die **#Feedbackgespraeche**

Regelmäßiges Feedback ist essentiell in der Weiterentwicklung und Qualität der Arbeit. Doch leider wird gerade in diese, gut investierte Zeit, gespart.

In den Jahresgesprächen steckt die Häufigkeit der Gespräche schon im Namen. Bestenfalls gibt es eine Bewertung, oft auch noch gemessen an den sogenannten KPI´s.

Zeit für Softskills, Verhalten oder Raum für einen Austausch zum Vertrauensaufbau, oft fehl am Platz.

Was gehört alles zu einem guten Feedbackgespräch?

1. Genügend Zeit: Zeit im Vorlauf und Zeit für das Gespräch
2. Eine sehr gute Vorbereitung: Eine klare Agenda für die Struktur des Gesprächs und vom Vorgesetzten valide Punkte, welche mit nachvollziehbaren Beispielen versehen sind.
3. Ein Ankommen im Gespräch: Wie geht es beiden Parteien heute? Was bewegt sie gerade?
4. Echtes Interesse am Gegenüber und die Einstellung, das jeder Mitarbeiter grundsätzlich erst mal sein bestes gibt.

5. Unterscheidung von messbaren Zielen und deren Erreichung sowie Feedback zu Verhalten.
6. Einhaltung der Las Vegas & Feedback Regeln: Was hier vertraulich besprochen wird, bleibt in diesem Raum. WWW - Wahrnehmung/Wirkung/Wunsch
7. Fragen welche helfen, die Zusammenarbeit und die Arbeit zu verbessern:

Welche Wünsche, Ziele, Anregungen und Ideen bringt der Mitarbeiter:in mit?

Welches Feedback zur Zusammenarbeit gibt der Mitarbeiter:in dem Vorgesetzten:in?

Was lief im letzten Jahr gut und soll so weiterlaufen?

Welche Abläufe/Prozesse waren überflüssig und können gestoppt werden?

Welche Verbesserungen können ausprobiert werden?

8. Nach einem offenen und konstruktiven Gespräch sich beim Gegenüber bedanken. Solche eine Gesprächsatmosphäre ist keine Selbstverständlichkeit.

Im besten Fall finden solche Gespräche, dann auch kürzer und fokussierter, in regelmäßigen Abständen statt.

Was sich jetzt wie ein einfaches Kochrezept für Feedbackgespräche liest, ist harte Arbeit an der eigenen Einstellung. Oft ist die erste Hürde der Vertrauensaufbau, denn die Erfahrungen der Mitarbeiter:innen zu solch einer Art von Jahresgesprächen und gezeigten Offenheit, ist schlichtweg nicht vorhanden und oft geprägt durch negative Erfahrungen.

Wie sind Eure Erfahrungen zu Feedback oder Jahresgesprächen?