# Feedback

## Grundsätzliches

Regelmäßiges konstruktives Feedback ist wichtig, denn es ist eine Chance auf Entwicklung.

Trotz und gerade wegen der selbstbestimmten, freiberuflichen Arbeit innerhalb der ZKB wollen wir eine gute Feedback-Kultur im Team etablieren. Statt klassischen Mitarbeitergesprächen wollen wir “Peer-Feedback” etablieren. Ziel ist ein häufigerer und kontinuierlicher Feedbackprozess mit wechselnden anlassbezogenen kleineren Gruppen.

Feedback kann jederzeit eingefordert werden. Für Peer-Feedback Gespräche sollte ein Vorlauf von mind. einer Woche gegeben werden. Der Feedback-Nehmer schickt eine Anfrage (inkl. Fragen s.u.) an von ihm ausgewählte Menschen (max. 5), die unabhängig von ihrer Rolle aus dem gesamten Team kommen können.

### Vorbereitung

Die Feedback-Geber bereiten sich einzeln auf den Termin anhand der mitgeschickten drei Leitfragen vor.

- Weiter so: Was kann [Name] gut? Was ist dank ihm oder ihr gut gelaufen?
- Idee: Wo ist Entwicklungspotenzial?
- Highlight: Was macht [Name] einzigartig / besonders toll?

Feedback sollte …

… aus der Ich-Perspektive formuliert sein.
… nicht bewerten oder verurteilen.
… auf Beobachtungen beruhen und nachvollziehbar sein.
… konstruktiv sein.
… konkret und klar formuliert sein.
… sich auf veränderbare Eigenschaften und Themen beziehen.
… nicht ungebeten vorgetragen werden.

Hinweis, für gutes Feedback

---

Revision #1
Created 2021-01-05 13:39:36 UTC by leona.lynen
Updated 2021-01-05 13:40:32 UTC by leona.lynen