



KOLLEGIALES FEEDBACK

M.SC. PSYCH. DÖRTHE DEHE

SEMINARREIHE
„KOMMUNIKATION &
KONFLIKT“

- Kollegiales Feedback
 - Warum es psychologisch hilfreich ist
 - Hemmungen überwinden
 - Was hält uns davon ab, anderen ein negatives Feedback zu geben?
 - Wie man mit Feedback hilfreich sein kann



Agenda!

DÖRTHE DEHE
M. SC. PSYCHOLOGIE

DIPL. RECHTSPFLGERIN (FH)

COACH & MEDIATORIN
(FREIE UNIVERSITÄT BERLIN)

STRESSMANAGEMENT-TRAINERIN (HOCHSCHULE POTSDAM)

TRAINERIN FÜR PMR
(HOCHSCHULE POTSDAM)

COACHING | TRAINING | MEDIATION

info@doerthedehe.de | www.doerthedehe.de

KOLLEGIALES FEEDBACK

WARUM ES PSYCHOLOGISCH HILFREICH IST



Feedback (Kybernetik)

= Rückkopplung, Rückmeldung von Informationen

„Im Mittelpunkt steht die Gegenüberstellung eines **angestrebten Zustandes**, dem **Sollwert** und der **aktuellen Situation**, dem **Istwert**.“

(Weigelt & Steggemann, 2010)

WAS IST DAS SOLL?

KOLLEGIALES FEEDBACK

WARUM ES PSYCHOLOGISCH HILFREICH IST

Feedback-Geber & Feedback-Nehmer geben Informationen von sich preis.



zur Weiterentwicklung



zur Verhaltensänderung

beim Feedback-Nehmer

Dadurch können leistungssteigernde Effekte für beide erreicht werden.

Warum ist das so?

KOLLEGIALES FEEDBACK

WARUM ES PSYCHOLOGISCH HILFREICH IST

Förderung

- der Persönlichkeit,
- der Motivation,
- der Leistungsfähigkeit und -freude

von Feedbackgeber und Feedbacknehmer.

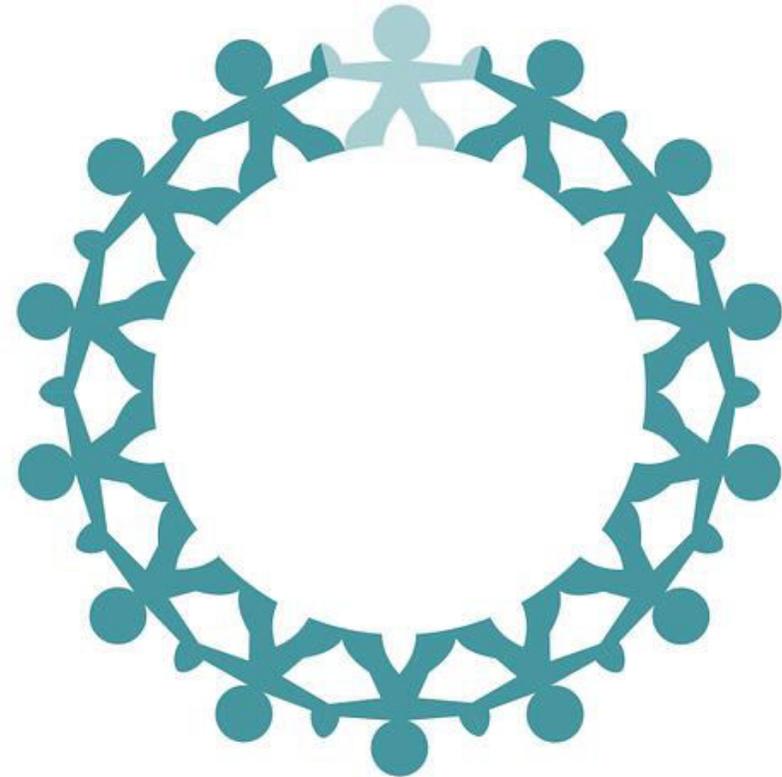


KOLLEGIALES FEEDBACK

WARUM ES PSYCHOLOGISCH HILFREICH IST

Unterstützung von Kooperation

Stärkung sozialer und
persönlicher Kompetenzen



KOLLEGIALES FEEDBACK

WARUM ES PSYCHOLOGISCH HILFREICH IST



Konstruktiver Umgang mit Fehlern

Wahrscheinlichkeit für Fehler sinkt

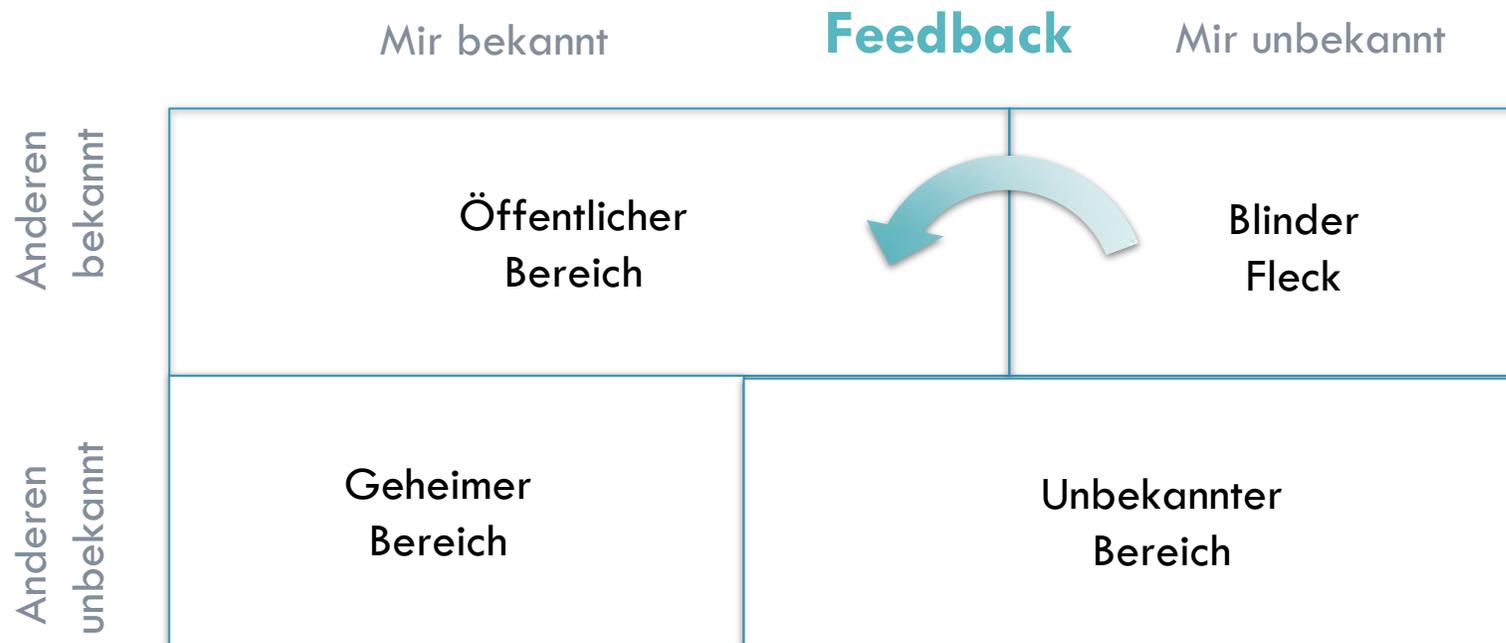
Voraussetzung:

gemeinsame Auseinandersetzung
& Akzeptanz

KOLLEGIALES FEEDBACK

WARUM ES PSYCHOLOGISCH HILFREICH IST

- **Johari-Fenster** (Luft & Ingham, 1955)





**HEMMUNGEN
ÜBERWINDEN
—
PSYCHOLOGISCHE
PERSPEKTIVE**

Was hält uns davon ab, anderen ein Feedback zu geben?

Angst vor Konflikten

Gruppeneinflüsse

Soziale Erwünschtheit

Angst, nicht ernstgenommen zu werden

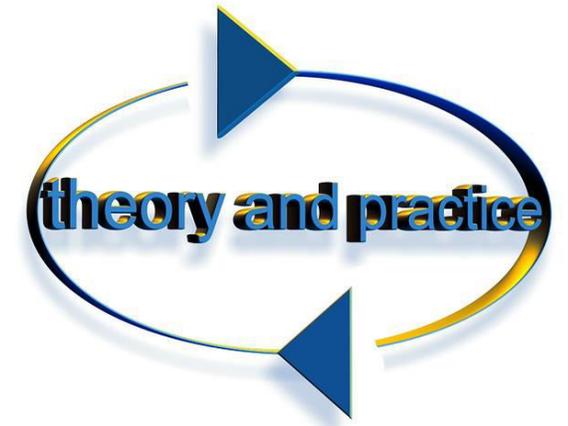
Empathie

KOLLEGIALES FEEDBACK

WIE MAN MIT FEEDBACK HILFREICH SEIN KANN

Feedback-Intervention-Theorie (Kluger & DeNisi, 1996)

- konstruktiv (Perspektiven für die Zukunft bieten)
- verhaltensbeschreibend, d. h. ohne Bewertungen & Interpretationen (→ fundamentaler Attributionsfehler, Gilbert & Malone, 1995)
- wertschätzend (Art. 1 GG)
- konkret (ohne Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen)
- subjektiv formuliert (Ich-Botschaften)
- nicht nur negativ (→ perseverance effect, Ross, Lepper & Hubbard, 1975)
- face-to-face (→ Medienreichhaltigkeitstheorie, Daft & Lengel, 1984)



KOLLEGIALES FEEDBACK

WIE MAN MIT FEEDBACK HILFREICH SEIN KANN

RAHMEN VEREINBAREN!

Verhalten des anderen und eigene Wahrnehmungen beschreiben:
ehrlich, nachvollziehbar, respektvoll

Beispiel: statt "das war schlecht erklärt" lieber "ich hatte den Eindruck, das war für den Kunden nicht verständlich genug, weil..."

Verhaltensänderung:
vorschlagen bzw. gemeinsam überlegen

Beispiel: statt "Das muss in Zukunft so und so sein " lieber: "Wie könnten Sie sich in dieser Situation vorstellen, dass ... ?"

A scenic landscape featuring a calm, clear lake that perfectly reflects the sky and the surrounding mountains. The mountains are rugged and rocky, with some greenery on the lower slopes. The sky is blue with scattered white clouds. The water is a deep blue, and the reflection is sharp and clear.

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT!**

QUELLENANGABEN

Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1984). Information richness: a new approach to managerial behavior and organization design. *Research in Organizational Behavior*, 6(1), 191-233.

Gilbert, D. T. & Malone, P. S. (1995). The correspondence bias. *Psychological Bulletin*, 117, 21-38.

Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). *The effects of feedback intervention on performance: A historical review, a meta-analysis and a preliminary feedback intervention theory*. *Psychological Bulletin*, 119, 254-284.

Luft, J. & Ingham, H. (1955). *The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness*. In: *Proceedings of the western training laboratory in group development*, Los Angeles: UCLA.

Ross, L.; Lepper, M. & Hubbard, M. (1975). *Perseverance in self-perception and social perception: Biased attributional processes in the briefing paradigm*. In: *Journal of Personality and Social Psychology*. 32, S. 880–892.

Weigelt, M. & Steggemann, Y. (2010). Perspektive Bewegungen und Informationsverarbeitung. In R. Brand (Hrsg.), *Lehrbuch Sportpsychologie* (S. 117-141). Wiesbaden: VS-Verlag.

Bilder: www.pixabay.com