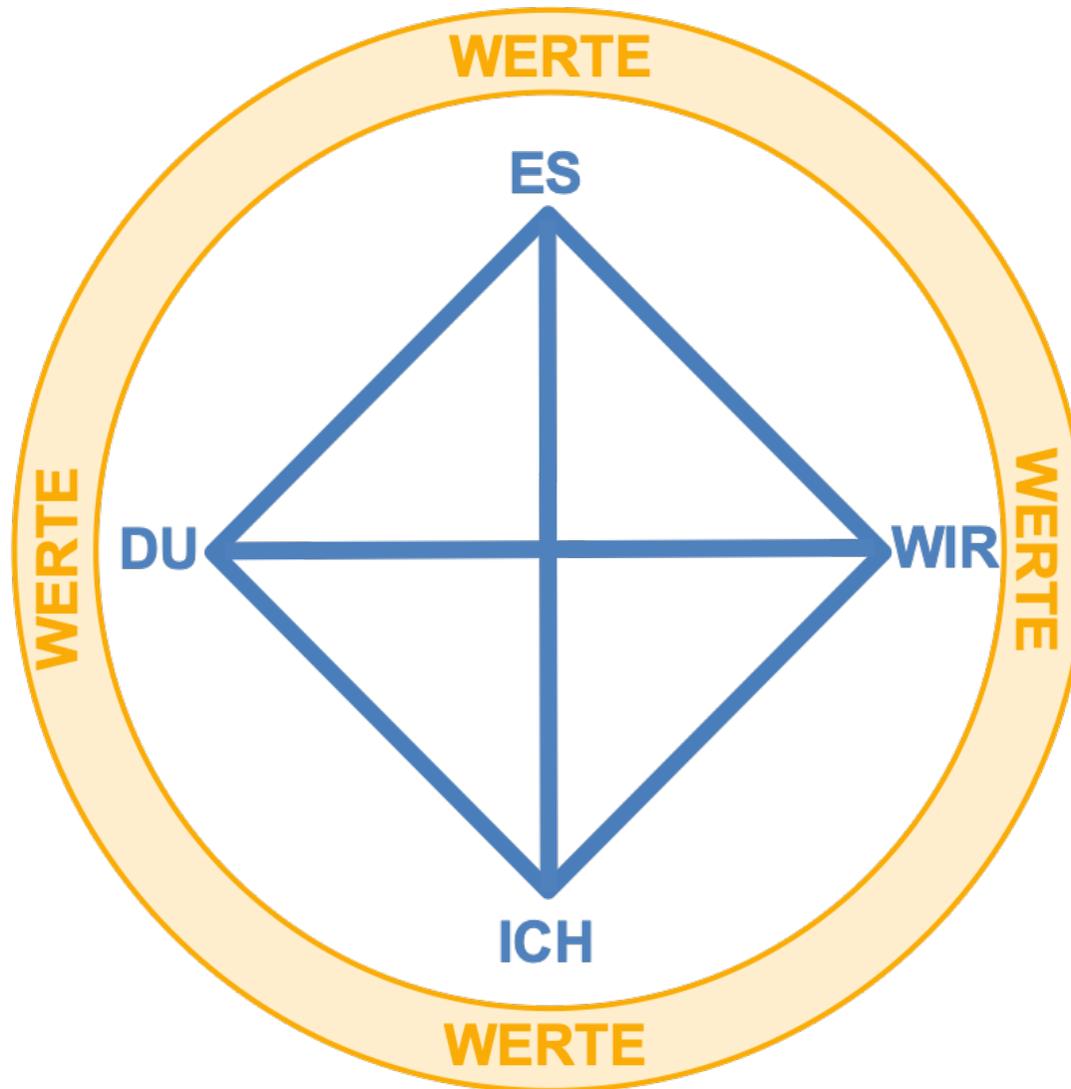




# Struktur des kritischen Feedbacks



## Zweck:

Das Modell der Gesprächsstruktur kann als Orientierungshilfe bei anspruchsvollen Führungsgesprächen dienen, wenn es darum geht, ein unerwünschtes Verhalten anzusprechen und Entwicklungsziele zu setzen.

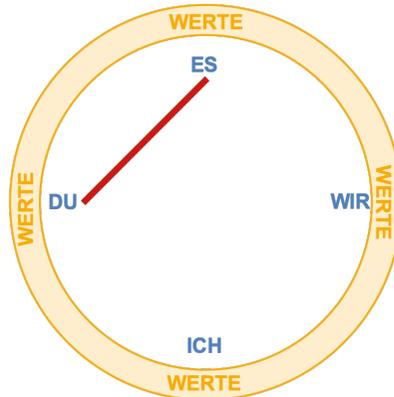
## Legende:

Das **ICH** steht für die Person, die das Thema anspricht (z.B. Vorgesetzte). Mit dem **DU** ist das Gegenüber (i.d.R. der/die Mitarbeitende) gemeint. Das **WIR** bezeichnet die Gemeinschaft zwischen den Beiden und beim **ES** geht es um das Thema, das Ziel. Die gemeinsam vereinbarten **WERTE** verbinden alle Beteiligten.

Das Modell visualisiert Aspekte der gewaltfreien Kommunikation.



# Struktur des kritischen Feedbacks



Schritt 1

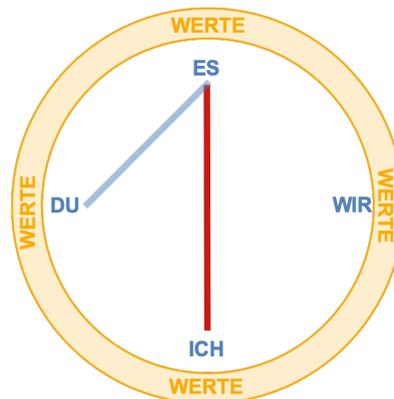
Die Gesprächsführung baut in 4 Schritten auf:

### Schritt 1: Wahrnehmung (DU – ES)

- Was ist geschehen?
- Worum geht es?

### Schritt 2: Eigenes Empfinden, Begründung (ES – ICH)

- Wie geht es mir damit?
- Was macht es mit mir?
- Warum ist es mir wichtig.



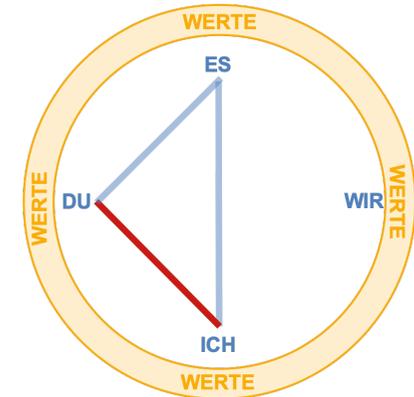
Schritt 2

### Schritt 3: Bitte (ICH – DU)

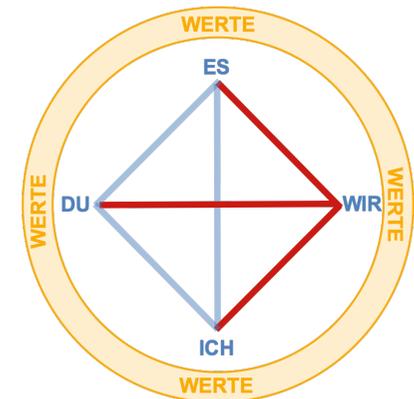
- Was möchte ich von Dir stattdessen?
- Wie kannst Du die Situation ändern?
- Was wirst Du unternehmen?

### Schritt 4: In Beziehung bleiben (WIR)

- Wie verbleiben wir?
- Dank und Wertschätzung für Engagement.



Schritt 3



Schritt 4