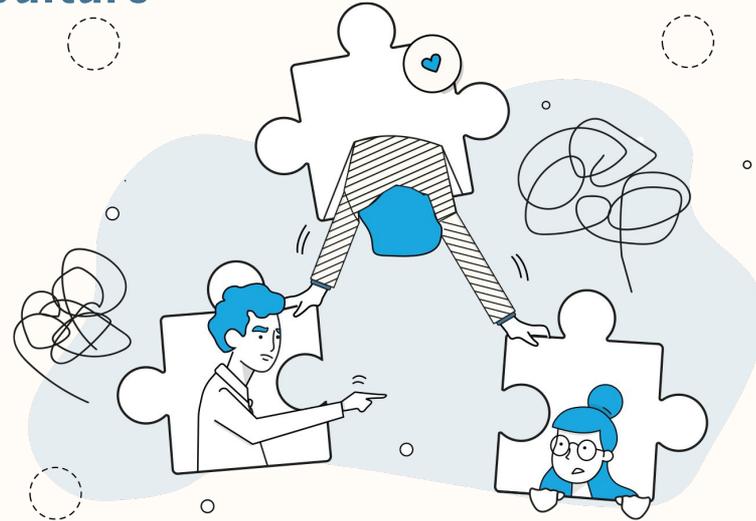


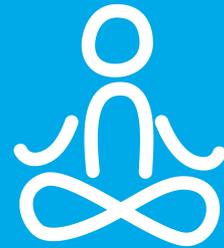
Knack den Feedback-Code

Von der Harmoniesucht zur
Happy High Performance Culture

Gleich geht's los!

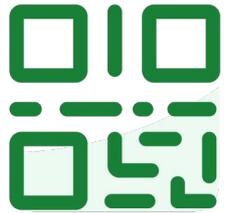


Einmal Durchatmen





slido



Join at [slido.com](https://www.slido.com)
#172747377395

① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to display joining instructions for participants while presenting.



Slido klappt bei mir

① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to activate this poll while presenting.



Audience Q&A Session

① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to show live Q&A while presenting.

Heute schauen wir uns eine Lücke an



Zwischen Intention und Umsetzung



**Warum stockt Feedback, auch
wenn alle sagen:
“das ist total wichtig?”**



Und wie kann Feedback zum Selbstläufer werden?



Wenn du...

**... gerne eine Teamkultur hättest, in der
Leute sich gegenseitig unterstützen
und zu hoher fachlicher Qualität
anspornen**

**... gerne hättest, dass deine
Kolleg:innen ihre Spannungen und
Konflikte direkt miteinander
ansprechen, und sinnvoll klären (statt
zu dir zu rennen)**

**... gerne hättest, dass das
Feedback-Thema nicht mehr so
emotional dramatisch ist, sondern dass
man sich entspannt im Alltag
Rückmeldung gibt, weil alle Lust haben
sich zu entwickeln**

**... dann ist die Session
für dich**

Wenn du...

**... keine Lust mehr hast, dich als
Führungskraft immer wieder alleine
verantwortlich für die Motivation im
Team zu fühlen**



G

**... keine Lust mehr hast, dass Leute sich
in der Kaffeeküche übereinander
beschweren, aber dann nicht mit der
Person direkt reden.**



**... keine Lust mehr auf das Gefühl hast:
“Wir schöpfen unser Potential nicht
aus und erreichen nicht die positive
Wirkung, die wir eigentlich haben
könnten.”**



**... dann ist die Session
für dich**

Heute erwartet dich:



Ein Überblick über die 7 Bereiche, die du bearbeiten musst, um wirklich dauerhafte Veränderung eurer Feedback-Kultur zu erreichen.



Ein konkretes Vorgehen, wie du selbst
in's Tun kommst, Veränderung
herbeiführst und es mehr Spaß macht, an
Feedbackkultur zu arbeiten

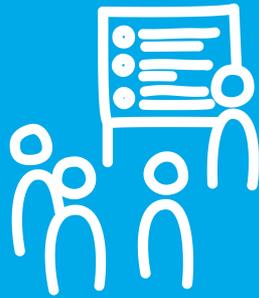


Warum mir dazu zuhören?



G

Seit 2009 Kommunikations- Trainer & Mediator



**2012 eine
purpose-driven
Company gegründet**



soul
bottles



saubere flaschen für eine saubere welt

seit 2012 über



1.600.866 ⁱ

soulbottles verkauft und Euro gespendet



147.415 ⁱ

Tonnen CO₂ vermieden



96.996 ⁱ

Menschen Zugang zu Trinkwasser ermöglicht

[mehr erfahren](#)

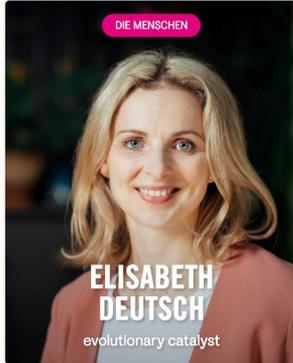
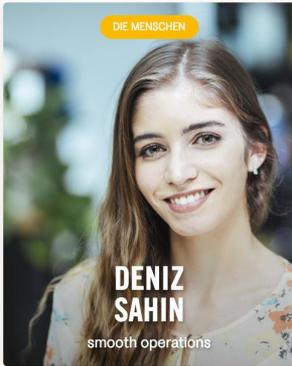
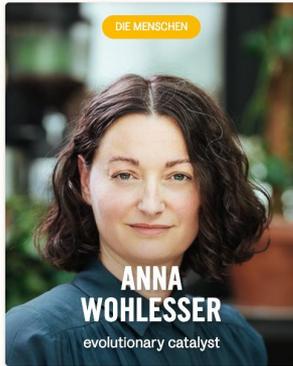
**Vor 7 Jahren mich
operativ rausgezogen und
meine Anteile in
Verantwortungs-
eigentum übergeben**

**Nach meinem Ausstieg bis
Covid weiter 30-50%
Umsatzwachstum / Jahr**



seit 6 Jahren bei dwarfs and Giants





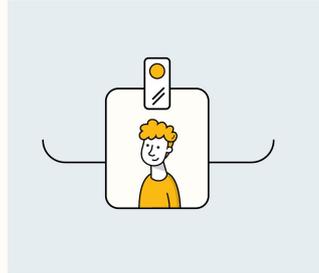
Purpose-driven Startups bis Stahlindustrie



Zukunftsfähige Organisationen entwickeln



**Purpose- &
Strategie-
entwicklung**



**Rollenbasierte
Selbst-
organisation**



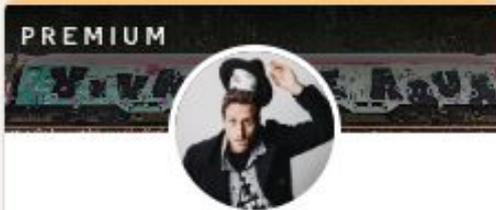
**Psychologische
Sicherheit mit
“Clear the Air”**



**next:leadership-
Entwicklung**

Unzählige (Team-)Konflikte moderiert





Michael Fritz

Konzeptioneller Aktivist für ein besseres Morgen / Co-Founder @ Viva con Agua / @ Villa Viva / Speaker & Berater / LinkedIn Top Voice 2023 / Mehr Input in der Info-Box / #waterisahumanright 

Follower:innen 42.129

Themen: #water, #social, #socialbusiness, #waterisahumanright und #socialentrepreneurship

3 Georg Tarne

Bei Georg und **dwarfs and Giants** habe ich Gewaltfreie Kommunikation entdeckt was ich noch lernen darf, da ich noch sehr ... kommuniziere. Plus Georg hat uns bei einer unfassbar wertvollen Mediation unterstützt

Aber bei Keenen gehört mein größter Dank und Wertschätzung für euer Engagement

[#nevertakeyourselftooseriously](#) [#coaching](#) [#mentorship](#)
[#vivaconagua](#)



**Was hieße eine bessere
Feedbackkultur bei
euch finanziell?**



**Wenn ihr als Team nur
10% effektiver
werdet...**





10 Menschen
x 60T€ brutto im Jahr
x 10% fachl. Verbesserung
= 60T€ effektiver pro Jahr



100 Menschen
x 50T€ brutto im Jahr
x 10% fachl. Verbesserung
= 500T€ effektiver pro Jahr

**Je nach Arbeitsfeld ist auch
deutlich mehr als 10% drin**



Einstiegsfragen an euch:



slido



Bauchgefühl: Wenn ihr eure aktuellen Herausforderungen zum Thema Feedback(kultur) löst, wieviel besser könntet ihr performen? (Mehr Umsatz, Effizienz, Innovationskraft, weniger Fehltage, weniger ineffiziente Meetings/Diskussionen/Entscheidungsprozesse etc)

- ① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to activate this poll while presenting.

slido



Was ist in deiner Organisation ca. das durchschnittliche Brutto-Jahresgehalt pro Vollzeitstelle?

- ① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to activate this poll while presenting.

Wie du Feedbackkultur auf's nächste Level hebst



- 1) Ziel vor Augen haben
- 2) Selbst vorleben
- 3) Feedbackkultur-Architektur verstehen
- 4) Keimzelle für Kulturupgrade starten

1) Ziel vor Augen: Was ist gute Feedbackkultur?



Happy High Performance

Happiness



Happy Low-Performer



Happy High-Performer



Miserable Low-Performer



Miserable High-Performer

Performance



á la Radical Candor

Care Personally



Aufopfernd



Feedbackkultur



Vermeidend



Konfrontativ

Challenge Directly



**In welchem Quadranten ist
dein Team / deine Organisation
am ehesten zuhause?**

Wie du Feedbackkultur auf's nächste Level hebst

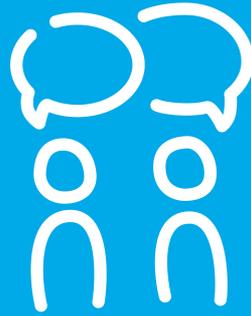


- 1) Ziel vor Augen haben
- 2) Selbst vorleben
- 3) Feedbackkultur-Architektur verstehen
- 4) Keimzelle für Kulturupgrade starten

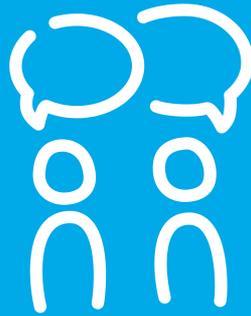
2) Feedback selbst vorleben



Vorleben schafft Vertrauen



Vorleben gibt dir mehr Empathie mit den Herausforderungen



Stell dir vor...



G^d

“Zu **Rolle A**

habe ich **B beobachtet**.

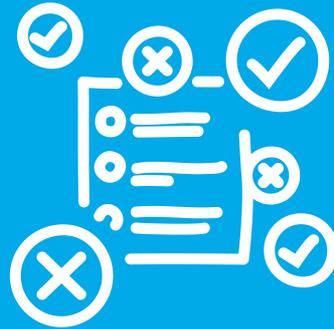
Das löst bei mir **Interpretation / Eindruck C** aus.

Ich kann mir vorstellen, dass du dabei **positive Intention D** hast.

Und ich kann mir vorstellen dass **konkretes, beobachtbares Verhalten E** besser funktioniert /
Ich würde lieber **E** sehen.

Wie siehst / erlebst du das?”

WWW mit 2 Twists





Rolle / Verantwortlichkeit

Bei der Rolle Vertrieb...

Beobachtungen

... kann ich mich an mindestens 2x in den letzten Wochen erinnern, wo du auf meine Frage wie's bei Kunde XYZ steht, geantwortet hast: "ah, bin ich noch nicht dazu gekommen."

Interpretation

Ich hab dann den Eindruck, du hast Angst davor, bei so einem wichtigen Lead wirklich hartnäckig am Ball zu bleiben. Und ich beginne dann an deiner Fähigkeit zu zweifeln, zu priorisieren – weil in meiner Sicht das gerade dein wichtigster Lead ist.

Positive Unterstellung

Ich kann mir vorstellen, dass du sichergehen möchtest, dass du innerlich gut bereit bist und überzeugend wirken kannst, wenn du ihn anrufst. Und dass du den Erwartungen an deine internen Rollen auch noch gerecht werden möchtest.

**Vorschlag /
Alternativ-Idee /
Wertschätzung**

Ich würd lieber sehen, dass du andere interne Aufgaben um eine Woche verschiebst und dir 2 Stunden in der Früh blockst, um da wirklich deine Kernbotschaften zu überlegen, dich innerlich bereit zu machen für den Anruf und dann zum Hörer zu greifen – ohne wieder vom nächsten Meeting abgelenkt zu werden.

Einstieg in den Dialog

Kannst du damit was anfangen? Kannst du diesen Eindruck nachvollziehen? Oder wie erlebst du diese Situation mit dem Kunden XYZ?

G^d

“Zu **Rolle A**

habe ich **B beobachtet**.

Das löst bei mir **Interpretation / Eindruck C** aus.

Ich kann mir vorstellen, dass du dabei **positive Intention D** hast.

Und ich kann mir vorstellen dass **konkretes, beobachtbares Verhalten E** besser funktioniert /

Ich würde lieber **E** sehen.

*(Oder Wertschätzung: Ich find **B** super!)*

Wie siehst / erlebst du das?"

2 Einschränkungen:



Feedback

Spannung

Konflikt



Emotionale Intensität

**Manchmal hört man zuerst
empathisch zu und gibt dann
erst Feedback**





Kannst du dir vorstellen, dass es Sinn macht, das nächste Feedback nach diesem Format zu geben?



Krieg ich von dir ein "ja, ich werde das nächste Feedback nach diesem Format versuchen?"

Wie du Feedbackkultur auf's nächste Level hebst



- 1) Ziel vor Augen haben
- 2) Selbst vorleben
- 3) Feedbackkultur-Architektur verstehen
- 4) Keimzelle für Kulturupgrade starten

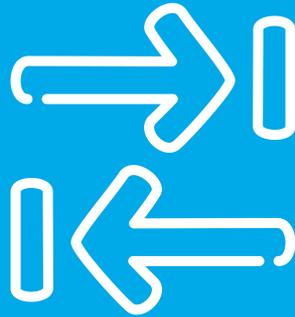
3) Feedbackkultur- Architektur verstehen



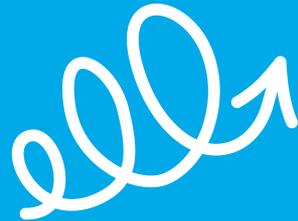
**Falle: “Ich muss es nur
vorleben, dann passiert das
von selbst.”**



Notwendig, aber nicht ausreichend



4 Ebenen: Individuum, Dialoge, Team & Organisation



Stell dir vor...



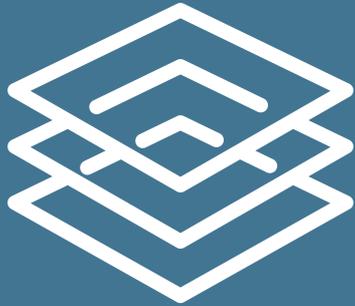
**Wissen, *was* es für ein gutes
Wohnhaus braucht, und *wie* man das
an einem bestimmten Ort passend
umsetzt**



**Ein konzeptueller
Rahmen, der dich auf
neue Ideen bringt**

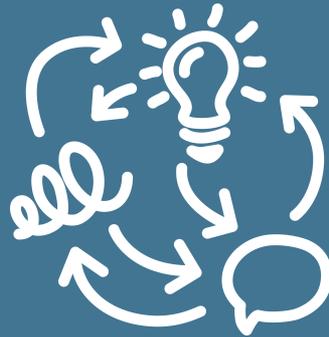


7 Säulen



1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

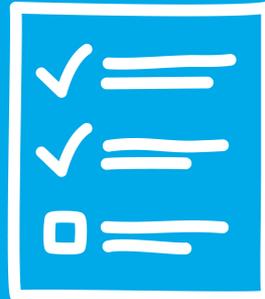
1) Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, ehrliches & konstruktives Feedback zu geben



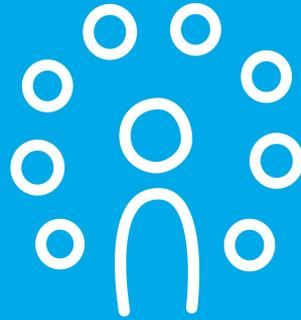
2) Alle (fachlichen) Erwartungen sind explizit und transparent



**Je klarer der
Referenzrahmen, desto
leichter konkretes
Feedback**



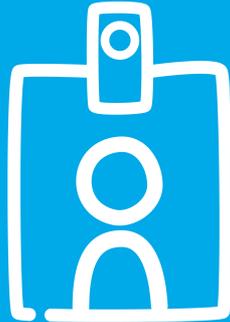
Werte



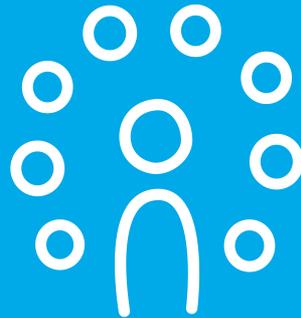
Organisations- Purpose

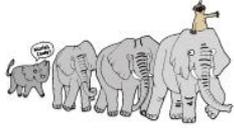


Rollen- beschreibungen inkl. konkreter Verantwort- lichkeiten



Für komplexe Rollen: konkrete Teil-Fähigkeiten





Empathie-Radar



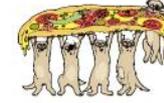
**Strukturierung
und Planung**



Gruppengespir



**Selbst-
motivation**



Verantwortung



Kommunikation



Zuverlässigkeit



Empowerment



Metaebene



**Impuls-
geben**



**Schöpferische
Fähigkeit**



**Entscheidungs-
fähigkeit**



Moderation



**Zielführendes
Arbeiten**

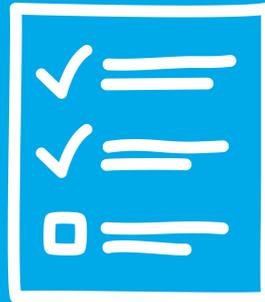


Selbstreflexion

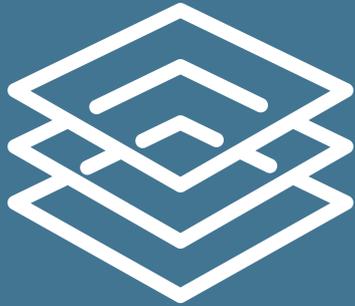


**Ambiguitäts-
toleranz**

**Je klarer der
Referenzrahmen, desto
leichter konkretes
Feedback**



7 Säulen



1. Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, ehrliches & konstruktives Feedback zu geben
2. Die (fachlichen) Erwartungen sind explizit und klar für alle
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

**3) Offene & konstruktive
Feedbackkultur wird aus der
Führungsebene konsequent
vorgelebt**



Eigene Konfliktkultur entwickeln



á la Radical Candor

Care Personally



Aufopfernd



Clear the Air



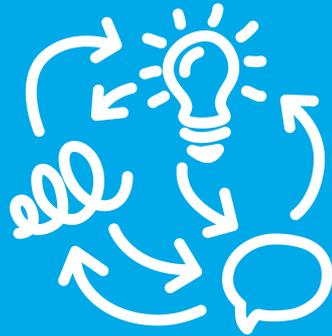
Vermeidend



Konfrontativ

Challenge Directly

Proaktiv Feedback einladen



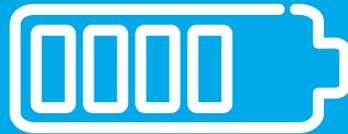
**“Was ist eine Sache, die die
Zusammenarbeit mit mir
leichter machen würde?”**



Klare Rollenbeschreibungen liefern dafür Projektions-Schutz



Eigene Empathie-Akkus aufladen



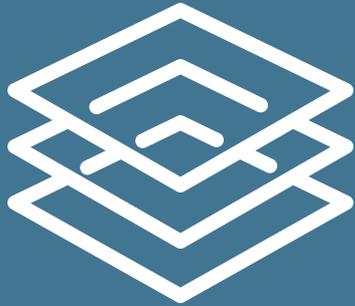
Eigene Rote Knöpfe bearbeiten



**Dafür brauchst du
empathische
Unterstützung!**

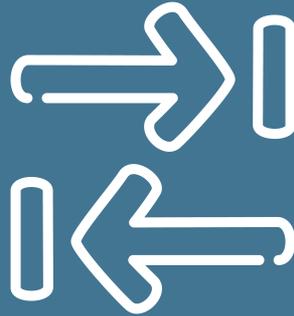


7 Säulen

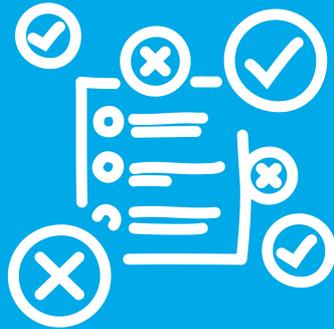


1. Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, ehrliches & konstruktives Feedback zu geben
2. Die fachlichen Erwartungen sind explizit und klar für alle
3. Offene & konstruktive Feedbackkultur wird aus der Führungsebene konsequent vorgelebt
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

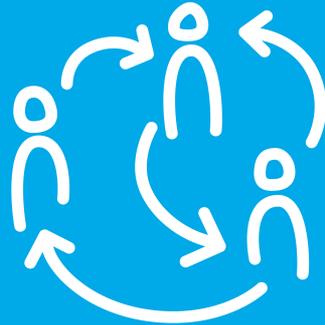
**4) Es gibt genug Ressourcen
& geblockte Zeit, damit
Feedback zur Routine wird**



Was nicht im Kalender steht passiert nicht



Feedback-Meetings / -Tage



Clear the Air

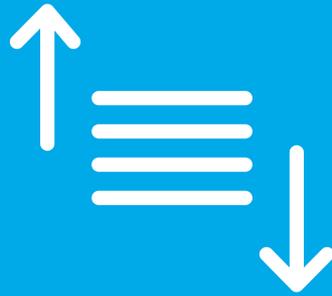
Team-Meetings mit Feedback-Sequenz



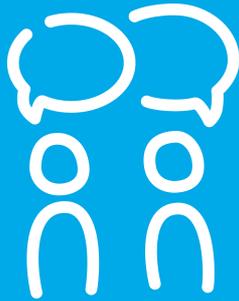
Zeit für eigene Vorbereitung nehmen / blocken



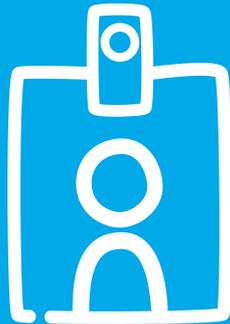
Zeit für Team-Retros vorgeben & einfordern



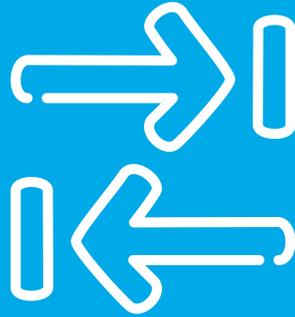
**Beispiel: nach jedem
WS-Tag 15 min.
gegenseitiges Feedback**



Explizit Rollen für Feedback- und Konfliktkultur- Entwicklung schaffen



... und mit Ressourcen
versehen!



7 Säulen

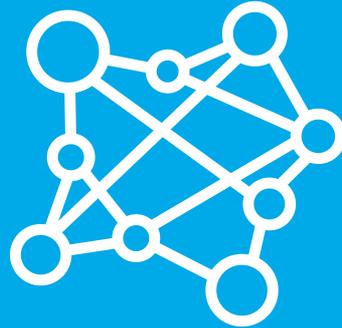


1. Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, ehrliches & konstruktives Feedback zu geben
2. Die fachlichen Erwartungen sind explizit und klar für alle
3. Offene & konstruktive Feedbackkultur wird aus der Führungsebene konsequent vorgelebt
4. Es gibt genug Ressourcen & geblockte Zeit, damit Feedback zur Routine wird
5. _____
6. _____
7. _____

5) Die finanziellen Entlohnungsstrukturen unterstützen gegenseitiges Feedback



Erfolgsabhängige Vergütung wenn, dann nur als Gesamtorganisation



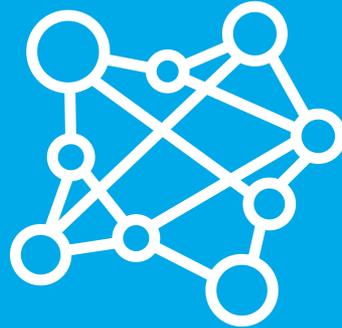
**Team-basierte Boni
reduzieren
teamübergreifende
Kooperation!**



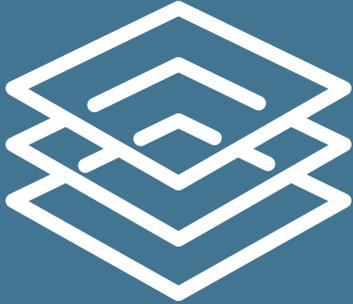
Individuelle Boni erhöhen die Hürde für bilaterales Feedback



Wenn, dann erfolgsabhängige Vergütung als Gesamt- organisation



7 Säulen



1. Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, ehrliches & konstruktives Feedback zu geben
2. Die fachlichen Erwartungen sind explizit und klar für alle
3. Offene & konstruktive Feedbackkultur wird aus der Führungsebene konsequent vorgelebt
4. Es gibt genug Ressourcen & geblockte Zeit, damit Feedback zur Routine wird
5. Die finanziellen Entlohnungsstrukturen unterstützen gegenseitiges Feedback
6. _____
7. _____

6) Wenn aus Feedback ein Konflikt wird, wird das gut aufgefangen und geklärt (bilateral oder mit Mediation)

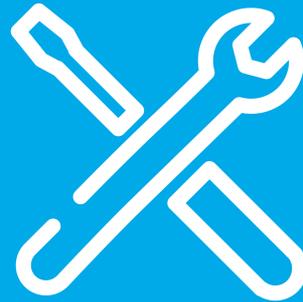


**Feedback → Konflikt
kann immer passieren**

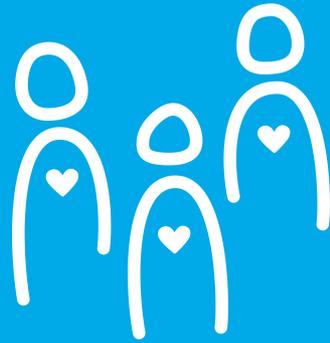




Im Alltag nutzbare Konfliktklärungs- Tools



Mediator:innen



Clear the Air Facilitators

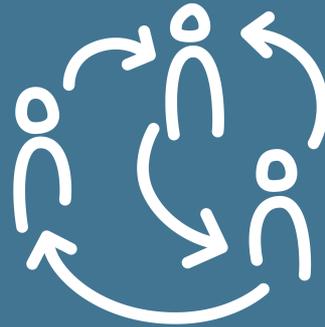


7 Säulen



1. Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, ehrliches & konstruktives Feedback zu geben
2. Die fachlichen Erwartungen sind explizit und klar für alle
3. Offene & konstruktive Feedbackkultur wird aus der Führungsebene konsequent vorgelebt
4. Es gibt genug Ressourcen & geblockte Zeit, damit Feedback zur Routine wird
5. Die finanziellen Entlohnungsstrukturen unterstützen gegenseitiges Feedback
6. Wenn aus Feedback ein Konflikt wird, wird das gut aufgefangen und geklärt (bilateral oder mit Mediation)
7. _____

7) Eine gemeinsam entwickelte **ehrlich-empathische Konfliktkultur** bietet die Sicherheit, sich auch schwieriges Feedback zu geben



Konfliktkultur

Rücksichtnahme



Harmoniesucht



Lebendige Harmonie



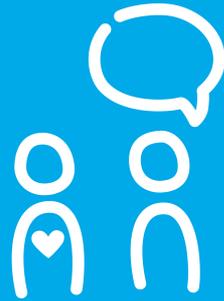
Deckel drauf



In Your Face

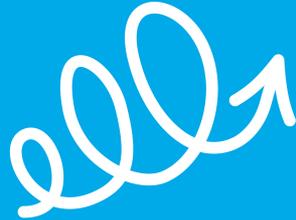
Konfrontationsbereitschaft

Lebendige Harmonie, die:

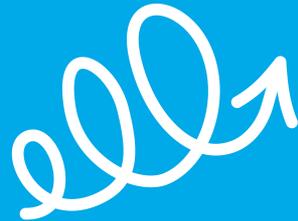


Lebendige Harmonie, die:
Die auf Erfahrung beruhende
Zuversicht, dass alle aufkommenden
Spannungen
mit den bestehenden zeitlichen,
emotionalen und mentalen
Ressourcen gut geklärt werden
können.

Braucht Entwicklung auf 4 Ebenen: Individuum, Dialoge, Team & Organisation



**Feedbackkultur entsteht
nicht ohne Konfliktkultur**



7 Säulen



1. Alle in der Organisation sind kompetent darin konkretes, konstruktives Feedback zu geben
2. Die fachlichen Erwartungen sind explizit und klar für alle
3. Offene & konstruktive Feedbackkultur wird aus der Führungsebene konsequent vorgelebt
4. Es gibt genug Ressourcen & geblockte Zeit, damit Feedback zur Routine wird
5. Die finanziellen Entlohnungsstrukturen unterstützen gegenseitiges Feedback
6. Wenn aus Feedback ein Konflikt wird, wird das gut aufgefangen und geklärt (bilateral oder mit Mediation)
7. Eine gemeinsam entwickelte ehrlich-empathische Konfliktkultur bietet die Sicherheit, sich auch schwieriges Feedback zu geben



Die 7 Säulen der Happy High Performance Feedback Kultur

Wie du Feedbackkultur auf's nächste Level hebst

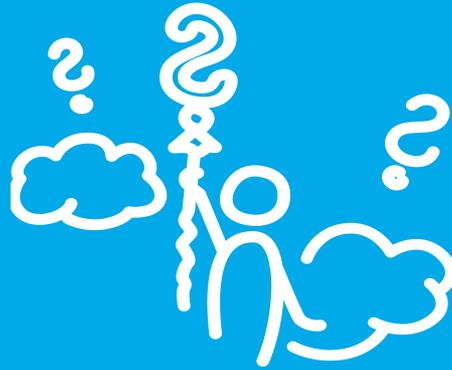


- 1) Ziel vor Augen haben
- 2) Selbst vorleben
- 3) Feedbackkultur-Architektur verstehen
- 4) Keimzelle für Kulturupgrade starten

4) Keimzelle starten



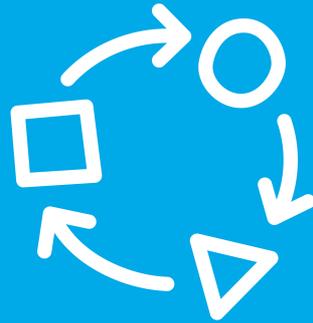
Kulturveränderung alleine: Vergiss es!



**Das ist ein Vollkontaktsport –
emotional erfüllend, aber auch
fordernd**



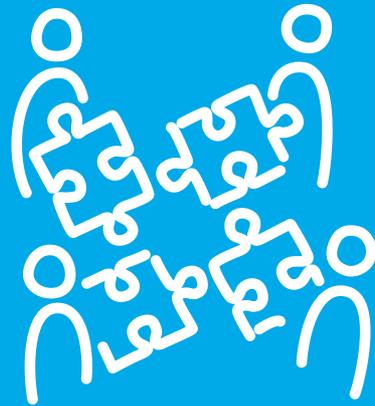
**Um genug Buy-In zu bekommen,
müsst ihr unterschiedliches
Messaging üben & testen**



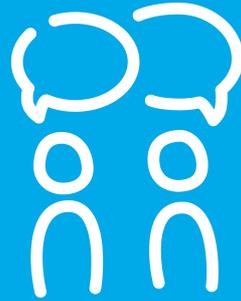
Stell dir vor...



Eine Runde an Verbündeten, die gemeinsam Pläne schmiedet



**Miteinander Feedbackkultur leben:
*"So, wie du mit der Chefin zu über
unser Vorhaben geredet hast, kann
ich mir vorstellen, dass X noch
besser funktioniert."***

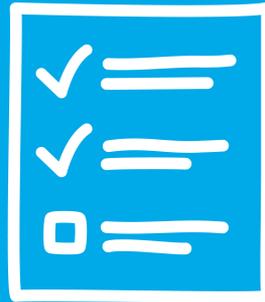


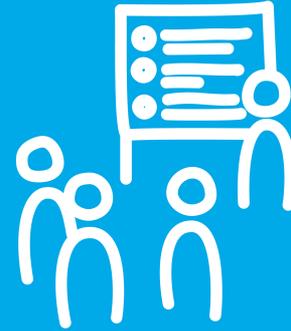
Schritt 1: 1 - 3 Mitstreiter:innen überlegen

Schritt 2: Jeweils einzeln einladen

Schritt 3: Kalendereinladung an alle schicken

Schritt 4: 60 min. Kick-Off Meeting (zB Lunch)





Minimalstruktur Kick-Off-Meeting:

1. Check-In: Eine positive Feedback-Erfahrung aus meiner berufl. Biografie
2. 4 Quadranten und 7 Säulen durchsprechen
3. 7 Säulen auf Skala 1-10 bewerten
4. Was ist ein sinnvoller nächster Schritt um das gemeinsam voran zu treiben?

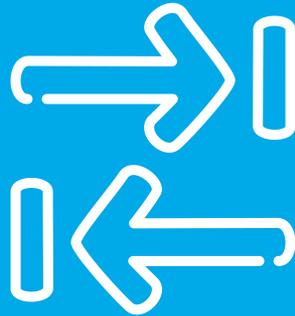
G

Must have: Bock auf's Thema

**Nice to have: Formale Rolle dazu
(GF, HR, OE, Team Lead etc)**



Wichtig im Vorgehen:





Entwickelt rasch einen 1-Pager:

1. Aktuelle Situation: Was läuft gut, wo hakt's?
2. Warum an Feedbackkultur arbeiten?
Positive Vision + warum *jetzt* Zeit & Energie investieren.
3. Konkrete Aktivitäten in den nächsten 2-6 Monaten
4. Zeit & Ressourceninvest vs. erhofftes Ergebnis

Beispiel:

1. Warum? Wir erleben immer wieder, dass Menschen ihre Konflikte nicht direkt miteinander klären (Kaffeeküchesyndrom)
2. Warum jetzt? Vor 2 Monaten hat eine wichtige Person gekündigt – Hauptgrund war ein eskalierter Konflikt. Das wollen wir in Zukunft vermeiden & jeden Monat, den wir warten, kann es sein, dass sich so etwas wieder anstaut.
3. Nächster Schritt? Geschäftsleitungsrunde macht zusammen den Feedbackkultur-Architekt:innen Online Kurs durch und evaluiert nach 3 Monaten, ob das ein passender Ansatz für einen weiteren Rollout ist
4. Aufwand? 8T€ für den Kurs; 1 Tag pro Monat für alle in GL + 2 Tage on top für Prozess-Leads.

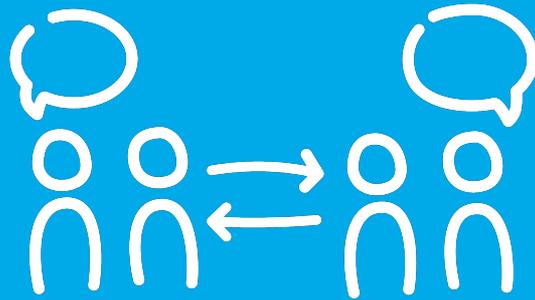


Beispiel:

1. Warum? In agilen Teams kommen in den Retros immer wieder die eigentlichen Themen nicht auf den Tisch. 2 Teams haben konkret nach Unterstützung für Spannungsklärung angefragt, aber uns fehlen im Agile Master Team die konkreten Methoden.
2. Warum jetzt? Jeden Monat, den wir warten, verschenken wir weiter das volle Potential der agilen Arbeitsweise.
3. Nächster Schritt? Agile Master Runde holt sich einen in-house Workshop für den Clear the Air-Ansatz und startet dann mit einer moderierten “Relational Retro” einmal im Monat
4. Aufwand? 12T€ für den in-house Workshop + 4T€ für die moderierten Relational Retros; 2 Tage für Workshop, 3 x 3h für Relational Retros



**(Informelle) Key Player für die
Veränderung identifizieren und
proaktiv mit maßgeschneidertem
Messaging an Bord holen**

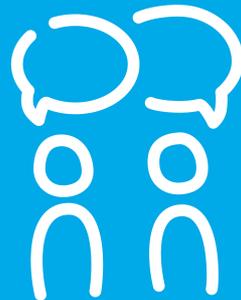


**“Noch ein Termin im Kalender?
Ich hab doch jetzt schon so viel
zu tun!”**



G

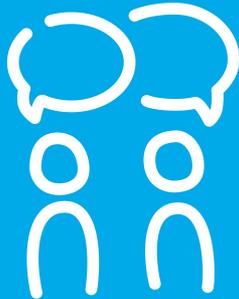
“Bessere Feedbackkultur kann dir Zeit sparen, weil du weniger Fehler von anderen auffangen musst, und Leute besser in deine Themenbereiche reinwachsen können.”



**Feedback-Meeting... reden wir
da wieder nur um den heißen
Brei herum?**



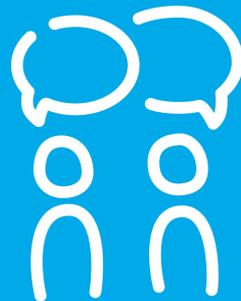
**“Die Meetings sind so strukturiert, dass
möglichst direkt und ehrlich die
relevanten Themen auf den Tisch
kommen – und wir sie aber so klären,
dass wirklich Entwicklung passiert.”**



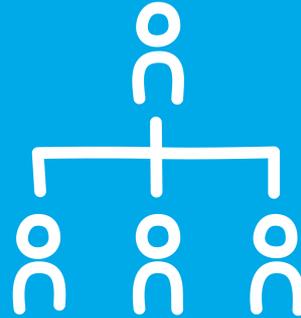
**“Wird das jetzt die nächste
Methoden-Sau, die hier durch's
Dorf getrieben wird?”**



“Ich hoffe nicht, aber das hängt unter anderem von dir ab. Und das hier ist unser Plan, wie wir da stabiles Commitment aus der Führungsebene bekommen: [...]”



**Von Anfang an um Involvement (oder
zumindest Unterstützung) der
Führungsebene kümmern!**



**Plant von vornherein regelmäßige
“Boxenstopps” zum Analysieren und
Anpassen des Vorgehens ein**



Tunnelblick und Resignation in der Keimzelle sind Alarmsignale, die anzeigen, dass ihr so einen Boxenstopp braucht





Stimmst du zu, dass es sinnvoll ist, das nicht alleine, sondern mit anderen voran zu treiben?



Krieg ich von dir das Commitment, dass du 1-3 andere Personen ansprichst und in so ein Kick-Off-Meeting einlädst?

Zusammenfassung



**Wie du eine Feedbackkultur bauen
kannst, in der ihr Menschlichkeit
und positiven Leistungsanspruch
gut miteinander verwebt**



Happy High Performance

Happiness



Happy Low-Performer



Happy High-Performer



Miserable Low-Performer



Miserable High-Performer

Performance



Wie du Feedbackkultur auf's nächste Level hebst



- 1) Ziel vor Augen haben
- 2) Selbst vorleben
- 3) Feedbackkultur-Architektur verstehen
- 4) Keimzelle für Kulturupgrade starten



Bist du happy, dass du heute zum Webinar gekommen bist?



Siehst du dich selbst die Kernpunkte aus dem Webinar umsetzen?

① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to activate this poll while presenting.



Selbst wenn du nur einen Teil aus dieser Session umsetzt, würdest du sagen, dass das eine gute Verwendung deiner Zeit war, hier dabei zu sein?



**Bist du jetzt nach der Session
zuversichtlicher als vor der Session, dass du
die Feedbackkultur eurer Organisation einen
Schritt verbessern kannst?**

Überraschung: Ein Webinar reicht nicht für tiefe Veränderung



G 5 Phasen von Feedbackkultur-Entwicklung



**Kennen ≠ Können ≠
Umsetzen ≠ Dranbleiben**



2 Optionen:



**Euch ziehen lassen &
viel Glück wünschen**



**Euch ein Unterstützungsangebot
machen, wie ihr das
ressourcenschonend umgesetzt kriegt**



**Deine Wahl: Dir das 5
Minuten anhören & beim
Q&A dabei sein**



Oder du sagst:
“Feedback ist grad nicht so
relevant für uns”



**Ich freu mich, euch zu
erzählen von:**



Videokurs

WIRKUNG STATT FRUST

Die Online-Masterclass für (angehende)

Feedbackkultur-Architekt:innen:

Alles was du wissen musst, um eine ehrliche empathische
Feedbackkultur in deiner Organisation zu etablieren.

32 Lektionen | 65 Übungen |

5 Workshop-Tage auf 10h Video-Material eingedampft.



G Feedbackkultur-Architektur lernen



1) Individuelle Ebene

Wie man auf Spannungen schauen muss, um sie lösen zu können. **Konfliktanalyse und Lösungsprozess.** Wie man auch in schwierigen Situationen konstruktiv bleibt.



2) Dialog-Ebene

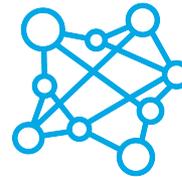
Hilfreicher Umgang mit Gefühlen. **100% ehrlich sein ohne Abwertung.** Sender- und Empfänger-Prozess um **bilaterale Spannungen effektiv zu klären.**



3) Team-Ebene

Konkrete Meeting-Formate für Feedback, Konfliktklärung, Wertschätzung und empathisches Zuhören.

Psychologische Sicherheit messen und konkrete Tools, um sie zu stärken.



4) Organisations-Ebene

Verankerung einer konstruktiven Konfliktkultur. **Buy-In** von allen relevanten Stakeholdern orchestrieren.

Maßgeschneiderte Umsetzung entwickeln. Umgang mit hoch eskalierten Konflikten und **Krisenmomenten.**

32 Videos | 65 Übungen | Wie 5 WS-Tage





Und wie viel kostet's?

- So ein Prozess von uns begleitet kostet für ein Team von 30 Leuten:
ca. 90.000€ netto für ein Jahr
- 5 Tage offener Live-Workshop:
3.000€ netto pro Teilnehmenden
- Als Online-Video-Kurs:
990€ netto für eine Einzellizenz

(Staffelpreise für Team-Lizenzen & NGO-Pricing möglich)

DAZU KOMMT NOCH:



30 Tage Geld-Zurück-Garantie



Zeitlich unbegrenzter Zugang auf den Kurs



Physisches Lernpaket mit Materialien, die du auch für interne Workshops verwenden kannst (kannst du behalten, auch wenn du den Kurs zurückgibst)



Alle Materialien auch digital als PDF zum Runterladen

Anwendungsbereiche:

Katharina M., Gründerin aus Wien:

“Als meine GF-Partnerin mir eröffnet hat, dass sie sich selbständig machen will und nur noch tw mit mir zusammenarbeiten wird können, war da eine Menge Gefühl. Dank des CTA konnte ichs **gut sortieren und wir haben eine tolle Lösung für uns erarbeitet**. Thx :)”

Julika S., Referentin in Umwelt-NGO:

“Der Online Kurs ‚Feedback- Architekt*innen‘ hat mir den letzten Schliff verpasst, um **Veränderungsprozesse in meinem Team einer großen Umweltorganisation anzustoßen**.

Begeistert hat mich, dass er sehr kompakt und informativ ist und gleichzeitig leicht verständlich, durch viele Beispiele illustriert und mit einer angenehmen Prise Humor gewürzt.

Im **Rückenstärker - Club** habe ich mega wertvolle Impulse für meine konkreten Anliegen und Themen bekommen. Spannend fand ich die Themenvielfalt und die bereichernden Perspektiven der anderen Teilnehmenden. Und Georgs authentische, einfühlsame und vorurteilsfreie Art und seine immense Erfahrung in dem Bereich sind einfach der Hammer! “

Katharina K., Team-Assistenz in einer Stiftung:

“Ich habe viel gelernt [...] um in bestimmten Situationen besser reagieren zu können. [...] Ich konnte Streitigkeiten in der Familie besser einordnen und aufdröseln und auch vermitteln. Und auch eigene Konflikte besser und selbstbewusster lösen.

Im Team: Wir kommunizieren besser, wertschätzender und durchdachter miteinander und hören einander aktiver zu. 



Leonhard G., Agile Master in internationalen Pharma-Konzern:

“Weiterempfehlung 9 von 10, weil der Kurs GFK-Konzepte (und mehr) so anschlussfähig überbringt und es mir gleichzeitig erlaubt, **mich nicht selbst um die Einführung aller Konzepte kümmern zu müssen**. 

Aktuell nutzen wir den Kurs vor allem in den **Agile Teams**, die wir begleiten, damit sie schneller im Bereich Feedback- und Konfliktklärung arbeitsfähig werden.”

G 5 Phasen von Feedbackkultur-Entwicklung



G

Wenn du bis 02.05. buchst (oder per Mail an mich ein konkretes Angebot anfragst*):

- **Workshop-Abläufe** & Slides für Intro-Sequenzen (wenn du's in einem internen Team-Workshop vorstellst)
- Video-Mitschnitt eines 1-tägigen Intro-Workshops zu **rollenbasierter Selbstorganisation** (Wert von **500€**)
- Für 6 Monate: Mitgliedschaft im **Feedbackkultur-Rückenstärker-Club**
- Ermäßigung von **990€** auf **700€ netto**

(* ... dann verlängert sich die Frist um 2 Wochen)

Im Feedbackkultur-Rückenstärker-Club:



2x Coaching-Calls pro Monat
(+ Aufzeichnungen der vergangenen)



Austausch-Plattform mit anderen FKA



Buddy-Börse um den Kurs gemeinsam durchzumachen



Immer wieder Mini-Workshops zu akt. Themen (& Aufzeichnungen)



Im Wert von: 6 x 100€

Zusammenfassend

Masterclass für Feedbackkultur-Architekt:innen

Preis: 990,- € netto

(statt 3.000,- € als Live-Workshop)

- Ausführliche Kursbeschreibung [hier](#)
- 30 Tage Geld-Zurück-Garantie, no questions asked
- Alle Materialien darfst du dann trotzdem behalten

Bei Bestellung bis Do. 02. Mai 18:00h:

- 6 Monate Mitgliedschaft im Rückenstärker-Club (Wert von 600€)
- Mitschnitt eines Selbstorganisations-Intro-WS (im Wert von 500€)
- Ermäßigung auf **700,- € netto**

Jetzt bestellen über [Special Link](#) oder Angebot anfragen per Mail an g.tarne@dwarfsandgiants.org



slido

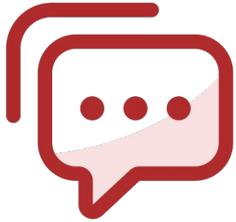


Feedback zur Open Session

- ① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to activate this poll while presenting.

Und jetzt: Q&A





Audience Q&A Session

① Click **Present with Slido** or install our [Chrome extension](#) to show live Q&A while presenting.