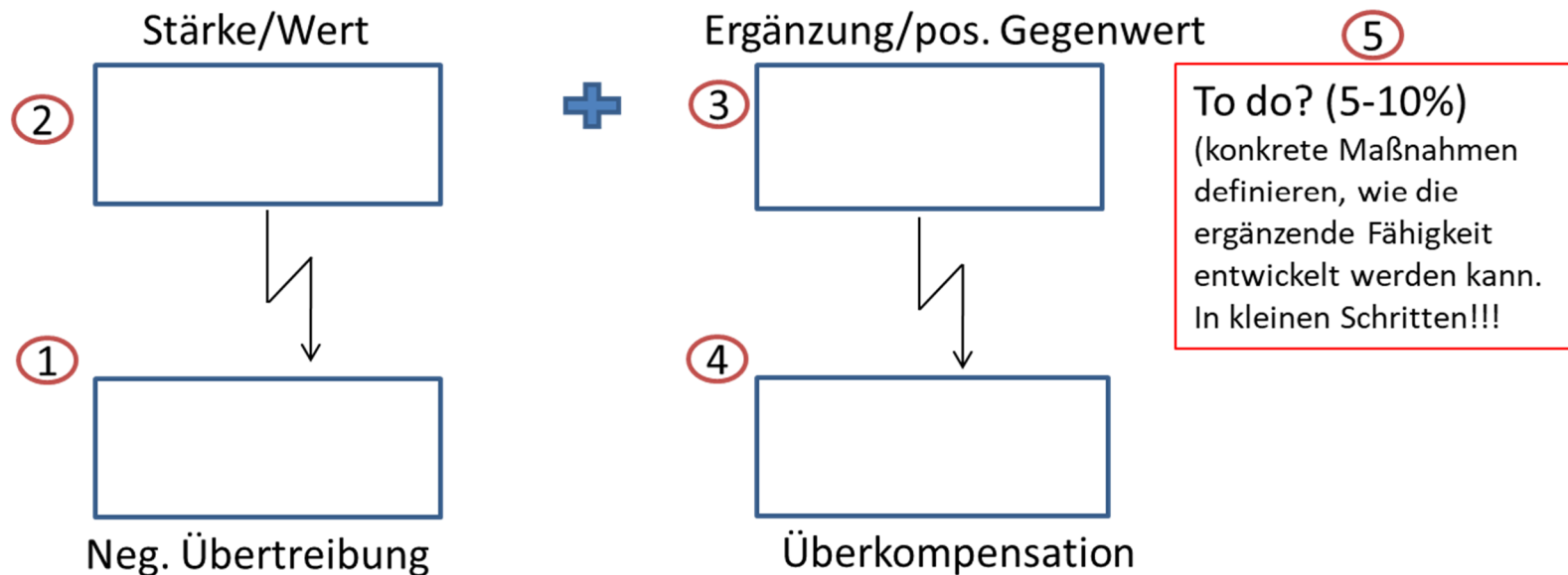


Ausgehend von: „Person X ist zu...“ oder auch „Ich bin zu...“

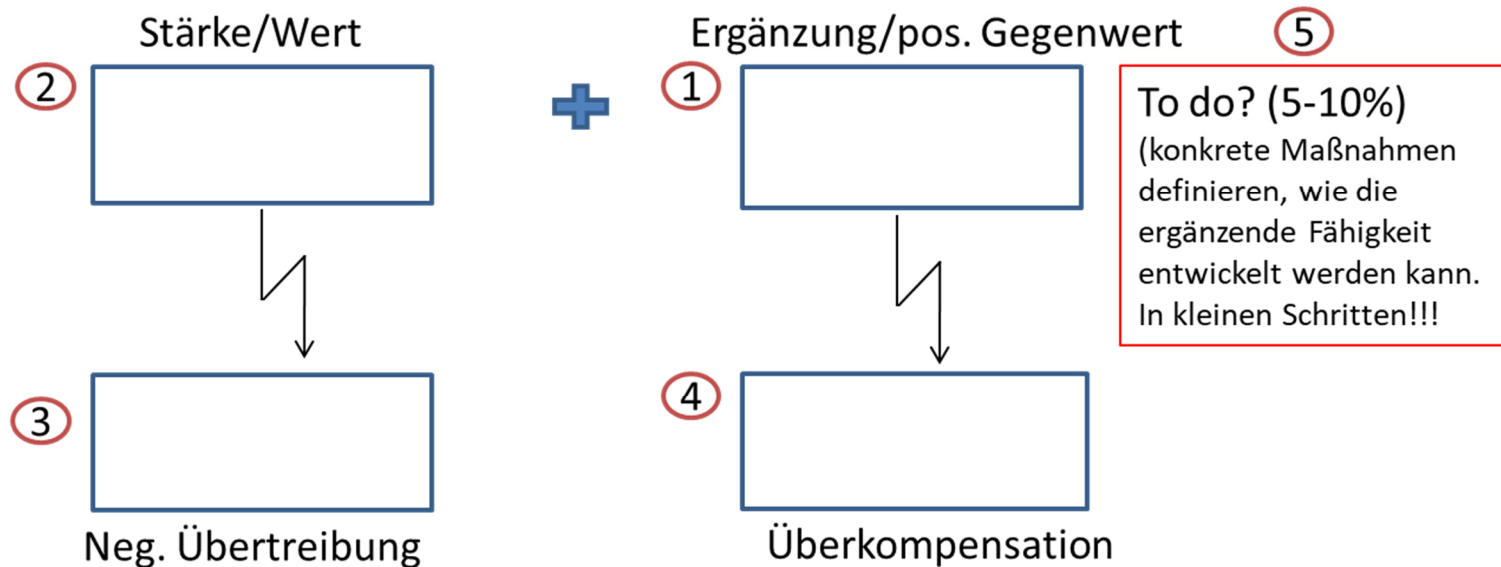


1. Die Übertreibung in den linken unteren Kasten schreiben, z. B. „Person X ist zu detailverliebt.“
2. Fragen Sie sich: Welche Stärke wird hier übertrieben? Z. B. „Person X ist sehr gründlich.“ Eintrag links oben
3. Fragen Sie sich: Was müsste zur Stärke dazu gekommen, damit sie nicht in die negative Übertreibung kippt? Welche Ergänzung würde die Stärke in eine bessere Balance bringen? Eintrag rechts oben.

Vorsicht: Manchmal formuliert man im Schritt 3 direkt schon das andere Extrem. Dann Schritt 3 und 4 umdrehen.

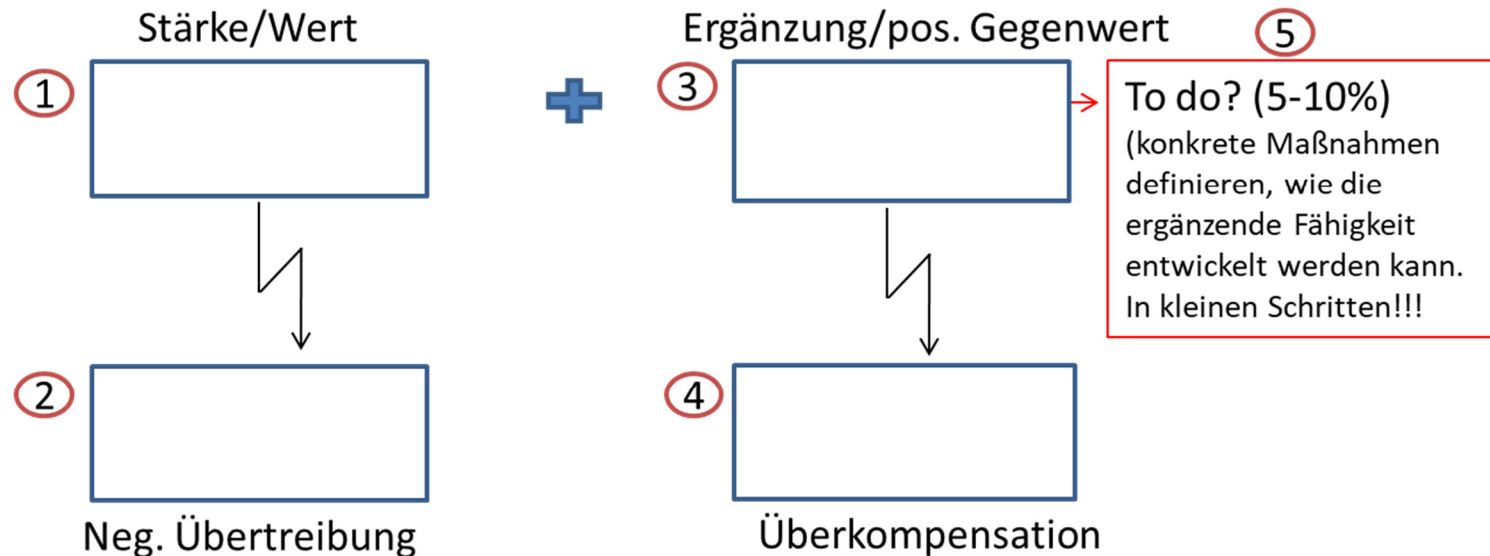
4. Fragen Sie sich: „Was wäre die Übertreibung der Ergänzung, also das andere Extrem? Eintrag rechts unten
5. Definieren Sie welche Dinge die Person ganz konkret anders machen würde, wenn sie 5-10% mehr vom angestrebten Verhalten zeigen würde.

Ausgehend von: „Person X müsste mehr...“ oder auch „Ich müsste mehr...“



1. Die Entwicklungsnotwendigkeit in den rechten oberen Kasten schreiben, z. B. „Person X müsste mehr delegieren.“ Dieser Satz definiert schon die angestrebte Ergänzung.
2. Fragen Sie sich: Welche Stärke hat X, die es schwierig macht, die Ergänzung zu entwickeln? Z. B. „Person X ist sehr verantwortungsvoll.“ Eintrag links oben
3. Fragen Sie sich: Wozu führt diese Stärke momentan? Welche negative Übertreibung der Stärke liegt momentan vor? Eintrag links unten
4. Fragen Sie sich: „Was soll bei der Entwicklung der Ergänzung aber nicht passieren? Was wäre die Übertreibung der Ergänzung, also das andere Extrem? Eintrag rechts unten
5. Definieren Sie welche Dinge die Person ganz konkret anders machen würde, wenn sie 5-10% mehr vom angestrebten Verhalten zeigen würde.

Konstruktives Feedback geben bei Entwicklungsbedarf



1. Die Stärke wertschätzen, z. B. „Was ich an dir sehr schätze ist...“
2. Die teilweise Übertreibung der Stärke ansprechen und mit konkreten Beispielen erläutern. Z. B. „Manchmal führt deine Stärke allerdings dazu, dass du ... Bspw. in dieser Situation als du... das hatte diesen Nachteil.“
3. Die angestrebte Entwicklung aufzeigen. Z.B. „Deshalb wäre es gut, wenn du mehr ...“
4. Darauf hinweisen, dass es nicht ins andere Extrem gehen: „Das soll nicht heißen, dass du ab jetzt... Deine Stärke ist immer noch wichtig, jedoch ergänzt durch.“
5. Konkrete, kleine Verhaltensänderungen aufzeigen, die die Entwicklung ermöglichen würden. Z.B. „Ganz konkret könntest du im nächsten Meeting/in deinen nächsten Berichten/in diesem Projekt xyz tun. Das hätte folgende positive Auswirkung...“