



# Feedback. Feedforward. Retros. Im Team im Flow bleiben.

Simone Piller, Leiterin Respekt-Programm

VPPL | Diversity & Collaboration

- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Gegenseitiger Respekt ist essenziell für eine lebendige, einfallreiche und leistungsfähige Hochschulgemeinschaft.

Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.

RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Programm heute

1. Check-in
2. Feedback
3. Feedforward
4. Retros
5. Fazit
6. Check-out

# Feedback

# Feedbackregeln in a nutshell



## Erwünscht

- Ratschlag willkommen?
- Feedback zielführend?



## Konstruktiv

- Ich-Botschaften?
- Authentizität?



## Positiv

- Motivierend?
- Zeigt es Perspektiven auf?



## Zeitnah

- Zusammenhang erkennbar?
- Inhalt nachvollziehbar?



## Konkret

- Lernerfahrung?
- Was kann ich anders machen?



- ➔ **Fokussiert auf Verhaltensweisen und Ergebnisse der Vergangenheit**
- ➔ **Anstrich von Defizitorientierung**
- ➔ **Gefahr der Demotivation**

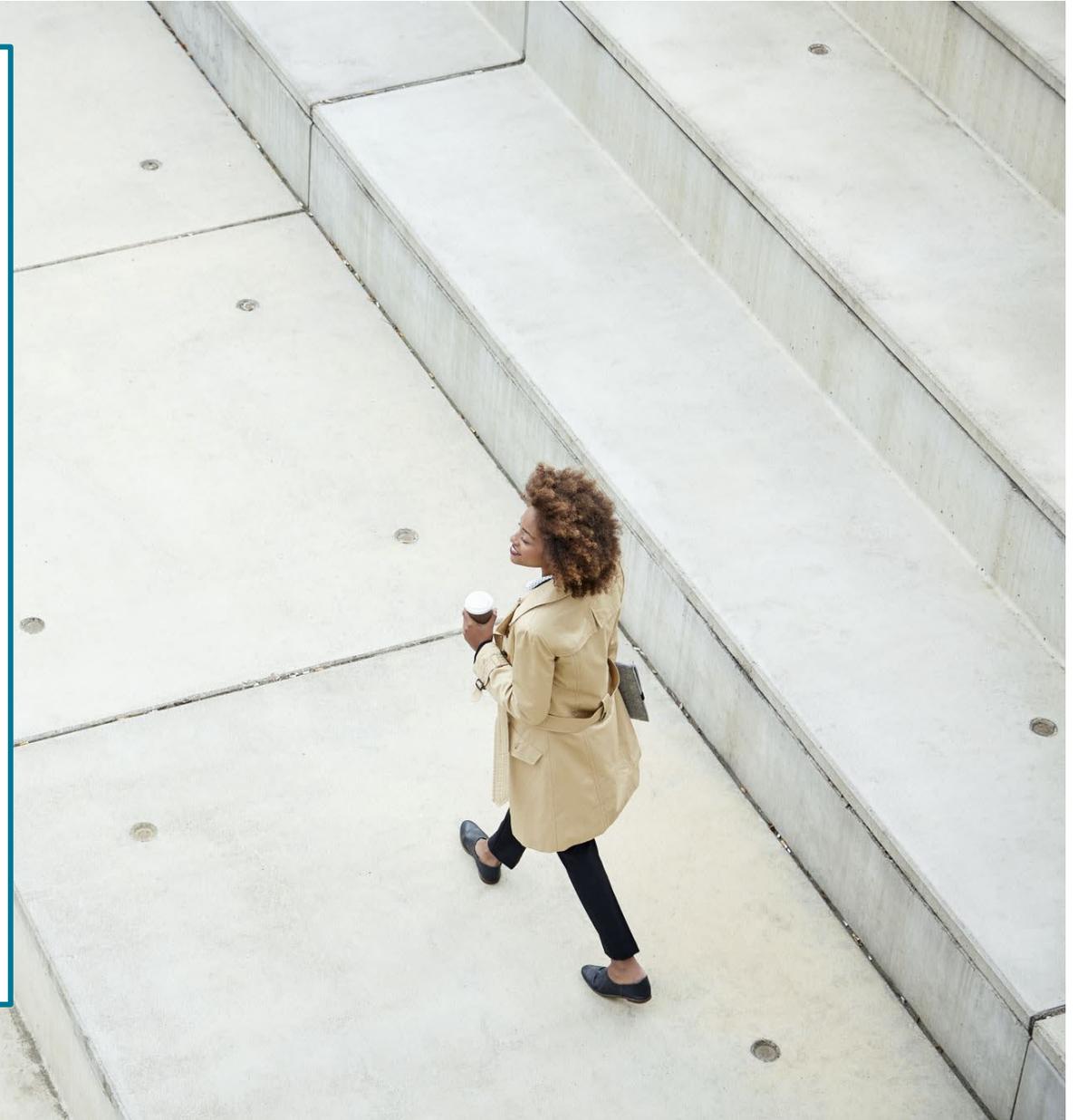
# Feedforward

- ➔ **Stärkenorientiertes Vorausschauen als Mindset**
- ➔ **Fokussiert auf die Zukunft**
- ➔ **Vermittelt unvoreingenommene Ideen**
- ➔ **Wachstumspotenziale & Neues lernen**



# In 5 Schritten zu Feedforward

- 1. BESCHREIBE DEIN ZIEL** in einfachen und klaren Worten. Bsp.: *"Ich möchte stärker die Innovation in unserem Team antreiben."*
- 2. FRAGE NACH VORSCHLÄGEN.** Dein Gegenüber macht dir Vorschläge, wie du dein Ziel erreichen könntest. Die Vergangenheit sollte dabei keine Rolle spielen; der Schwerpunkt liegt darauf, die Zukunft zu verbessern.
- 3. HÖRE AUFMERKSAM ZU.** Sei offen und unvoreingenommen. Schreibe ev. Vorschläge auf und äussere dich positiv.
- 4. BEDANKE DICH.** Dies ist nicht der richtige Zeitpunkt für eine Diskussion. Danke für die Zeit und die Anregungen.
- 5. Option: TAUSCHE DIE ROLLEN.** Wiederhole die Schritte in umgekehrten Rollen.



Konkret

# Austausch in Gruppen (15')



1. Formuliere folgendes Feedback in ein Feedforward um und besprecht in der Gruppe dessen Wirkung:

*«Deine Idee hat nicht voll überzeugt. Dein Antrag war zu chaotisch und unverständlich. Das musst du nächstes Mal besser machen.»*

2. Wie würdest du folgende Frage im Sinne von Feedforward formulieren? Welche Auswirkungen hätte dies?

*„Wie erlebst du mich als Führungskraft? Wie nimmst du meine Führung wahr?“*

3. Überlege Situationen in deinem Arbeitsalltag: wann eignet sich Feedback besser, wann Feedforward?

# Summary

# Feedback vs. Feedforward

## Feedback

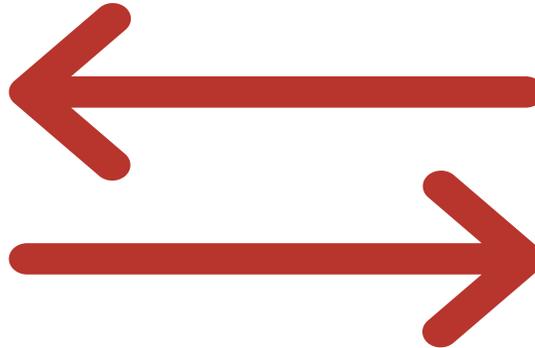
---

- **Mindset:** Outcomes der Vergangenheit verbessern (bietet nicht immer einen Plan für Verbesserungen an)
- **Einsatz:** Eignet sich insbesondere bei Übertretungen und objektiven Fehlern (vergangenes Verhalten)
- **Wirkung:** Empfangende Person sucht in der Tendenz nach Ausflüchten, Entschuldigungen, Erklärungen

## Feedforward

---

- **Mindset:** Zielsetzung haben und dabei auf Talent fokussieren & Möglichkeiten erweitern (lifelong learning)
- **Einsatz:** Zielt auf künftiges Verhalten ab (Persönlichkeitsmerkmale sind nicht verhandelbar)
- **Wirkung:** Man schafft eine Umgebung, in der die empfangende Person offen für die Ideen ist.



# Retros

# Retros

„Retrospektiv“ bedeutet „rückblickend“

Eine **Retrospektive** ist ein Treffen, in dem **aus der Vergangenheit gelernt** werden soll. Hierzu blicken die Teammitglieder auf die **gemeinsame Zusammenarbeit** zurück und reflektieren, was in dieser gut und was weniger gut gelaufen.

Sie **analysieren**, warum Dinge gut liefen oder von Erwartungen abweichen, **um so Massnahmen zur Verbesserung zu formulieren und anzugehen**.

→ **Wichtigste Themen** werden **identifiziert** und eine **Lösung initiiert**

→ Retros finden **regelmässig** statt

➔ [Umsetzungstipps](#)



Start

Stop

Continue





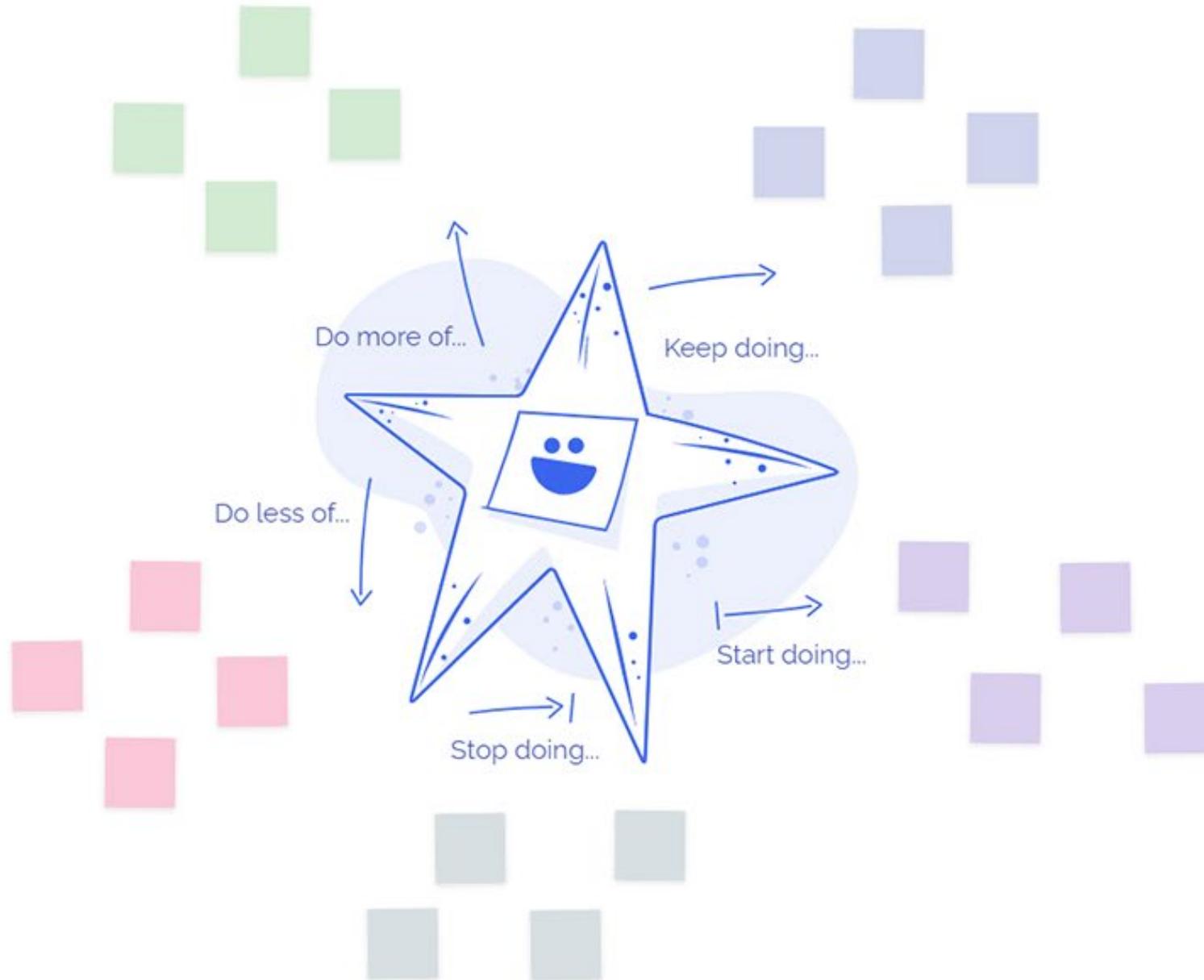
**MAD** 😡

**GLAD** 😊

**SAD** 😞

**Retrospective**

What should we...





Quelle: [www.scatterspoke.com](http://www.scatterspoke.com)



Quelle: <https://medium.com>

Things that propel us

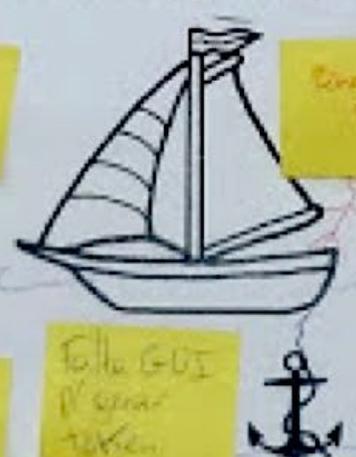


Handwritten note on a yellow sticky note.

Handwritten note on a yellow sticky note.

Handwritten note on a yellow sticky note.

Things that are holding us back or making us slower



Handwritten note on a yellow sticky note.

Things to look out for

PROS OF COMPLEXITY

Handwritten note on a yellow sticky note.

Handwritten note on a yellow sticky note.



Handwritten note on a yellow sticky note.

Fazit

# Feedback, Feedforward und Retrospektiven fördern die kontinuierliche Verbesserung



- **Feedback:** konstruktive Rückmeldungen zur Stärkung der Zusammenarbeit und individuellen Entwicklung
- **Feedforward:** zukunftsorientierte Vorschläge und Ideen einbringen, Potenziale erkennen und nutzen
- **Retros:** vergangene Erfahrungen reflektieren, Prozesse und Arbeitsweisen kontinuierlich anpassen

**“Übung macht den / die Meister:in”**

# Check-out

# Weitere Angebote entdecken

**Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.**

Live Events, E-Learnings,  
Praxis-Tipps und mehr:



RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

Besten  
Dank  
für das  
Feedback!

Deutsch



Englisch



- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

Danke!

