MODULBESCHREIBUNG

Positives Feedback: präzise loben, aus Erfolgen lernen

Adaptives Modul | ~20 min

Unser Gehirn nimmt Negatives zuerst wahr. Diese gut belegte Verzerrung erklärt, warum Teams öfter über das sprechen, was hakt, als über das, was gut läuft, während die leistungsstärksten es umgekehrt halten. Positives Feedback endet nicht beim „Bravo“: Das Modul vermittelt die SBI-Methode, mit der ein Lob glaubwürdig wird, und ein Gespräch mit fünf gezielten Fragen, das einen Einzelerfolg zur Lernerfahrung für alle macht.

LERNZIELE

01 Verstehen, was der Negativitätsbias ist und warum leistungsstarke Teams mehr positive als negative Rückmeldungen geben.

02 Ein glaubwürdiges Lob mit der SBI-Methode formulieren und die drei Bremsen lockern, die einen davon abhalten, es auszusprechen.

03 Einen Erfolg mit fünf Fragen auswerten, vom gewählten Vorgehen bis zur Erkenntnis, die sich auf andere Themen übertragen lässt.

04 Positives Feedback unter Kollegen verankern: Ritual in der Besprechung, Gesten auf Distanz, Anerkennung für die eigene Führungskraft.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Teammitglieder, die es in ihrem Team zur Gewohnheit machen wollen, gute Arbeit zu würdigen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Manon, Betreuerin in einer Freizeiteinrichtung für Kinder, hat ein Kind, das bei einem Spiel nicht mitmachen wollte, doch noch dafür gewonnen. Ihre Kollegin Maud hat nicht gesehen, wie Manon das geschafft hat. Nach der Aktivität hat Maud einen Moment Zeit, mit Manon zu sprechen. Was sollte Maud tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- SBI-Methode – Situation, beobachtetes Verhalten, Wirkung (Center for Creative Leadership)
- Afthonios-Methode in 5 Fragen für Feedback, das den Erfolg auswertet
- Negativitätsbias (Paul Rozin & Edward Royzman, 2001)
- Rolle positiver Emotionen in leistungsstarken Teams, angelehnt an Studien von Barbara Fredrickson

QUELLEN & REFERENZEN

- Center for Creative Leadership: SBI-Methode (Situation, beobachtetes Verhalten, Wirkung)
- Paul Rozin & Edward Royzman, „Negativity Bias, Negativity Dominance, and Contagion“ (2001): Negativitätsbias
- Barbara Fredrickson: Studien der Positiven Psychologie zur Rolle positiver Emotionen in leistungsstarken Teams
- Bradler et al. (2016) – Feldexperiment zu Anerkennung und Leistung

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 09.11.2026