

# ARBEITSBLATT zum EPIQ-Feedback-Model von Victor Cessan

---

## INTENTION

1. Was ist Dein Thema: Leistungsverbesserung, verbesserte Selbstwahrnehmung, Motivation oder Beziehungsverbesserung?
2. Warum willst Du Feedback gen?
3. Was hoffst Du mit dem Feedback zu erreichen?
4. Falls Du Dein Feedback erfolgreich vorgebracht hast und es auch angenommen wurde, welche Veränderung sollte sichtbar sein?
5. In wessen Namen willst Du das Feedback eigentlich abgeben?

---

## QUALITÄT

1. Spiel die Situation in Deinem Kopf noch mal ab. Was ist dort tatsächlich passiert, was hätte jeder andere auch beobachten können und was war Deine Interpretation?
2. Wenn jemand anderes die Situation beobachtet hätte, was hätte der gesehen?
3. Nenne zwei andere Möglichkeiten, die beobachtete Situation zu interpretieren.
4. Welche Sichtweise scheint am besten zu passen?

---

## POSITION

1. Was hast Du zur anderen Person für eine Beziehung?
2. Erwartet die andere Person von Dir Feedback und wenn ja, welche Art von Feedback?
3. Wie willst Du die Erlaubnis bekommen, Feedback geben zu dürfen?

---

## 4. HAST DU EINE IDEE, WIE DU DAS FEEDBACK – GESPRÄCH BEGINNEN WIRST?

5. Wie könnte das Feedback Dich, Dein inneres Gleichgewicht beeinflussen?

---

## EMPATHY

1. Versetze Dich in die Situation der anderen Person. Was meinst Du ging ihr in der Situation durch den Kopf?
2. Was meinst Du war das Ziel der anderen Person?
3. Was würde Dich dazu bringen, Dich genau so zu verhalten?
4. Was meinst Du, wie sich die andere Person in der Situation gefühlt hat?
5. Denke zurück an eine Zeit, in der Du Dich auch so gefühlt hast. Was ist Dir damals durch den Kopf gegangen?
6. Wie hast Du Dich in dieser Situation gefühlt?
7. Welches Empathie-Level (emotional, kognitiv, perspektiv) hast Du zu dieser Person?
8. Welche Ebene[n] hast Du nicht berücksichtigt?