

Übung Persönliches Feedback

Austausch zu zweit (Erfahrungen mit der Person vorausgesetzt): je 5 Min

Feedback ist die Rückmeldung an eine Person oder Gruppe, wie ihr Verhalten von anderen wahrgenommen und gedeutet wird – oft ergänzt um Empfehlungen, die der/die Feedbackgeber:in der betreffenden Person oder Gruppe anbietet.

Bitte geben Sie Ihrem Gegenüber ein Feedback mit Hilfe dieser drei Orientierungspunkte:

- So erlebe ich dich hier (z.B. im Meeting, Seminar, Teamcoaching) bzw. im beruflichen Alltag ...

- Das schätze ich an dir ... (I like)

- Das würde ich dir empfehlen/ das wünsche ich mir von dir ... (I wish)

Nutzen von gelungenem Feedback

- Unterstützt erwünschtes Verhalten
- Korrigiert unerwünschtes Verhalten
- Klärt Beziehung zwischen Personen und hilft andere besser zu verstehen
- Ermöglicht soziales Lernen und Überprüfung des Fremd- und Selbstbildes

Regeln für Feedbackgeber

- Schaffen Sie ein Zeitfenster, wählen Sie den richtigen Zeitpunkt (zeitnah)
- Holen Sie vorher die Zustimmung des/der Feedbacknehmer:in ein (Bereitschaft checken)
- Berücksichtigen Sie die Änderungsbereitschaft und -möglichkeiten des/der Betroffenen und den zumutbaren Umfang
- Geben Sie positives Feedback und Feedback zum Verbesserungspotenzial.
Goldene Regel: fangen Sie immer mit dem Positiven an!
- Beschreiben Sie das Verhalten der Person so konkret wie möglich (vermeiden Sie Bewertungen und Beschuldigungen)
- Geben Sie konkrete Beispiele, bleiben Sie bei den Fakten, keine Generalisierungen (z.B. Verhalten in einer bestimmten Situation, keine „Muster“)
- Sprechen Sie in der „Ich“-Form, es ist Ihre Wahrnehmung („Ich-Botschaften“)

Regeln für Feedbacknehmer

- Ermutigen Sie andere zu Feedback
- Klären Sie, worüber Feedback gegeben werden soll
- Hören Sie ruhig zu (keine Rechtfertigungen, keine Unterbrechungen)
- Fragen Sie nach, wenn Sie etwas nicht verstanden haben
- Seien Sie nicht überrascht, wenn Ihre Selbstwahrnehmung von der Ihres Umfeldes abweicht.
- Akzeptieren Sie die subjektive Wahrnehmung der Befragten als Realität.
- Werten Sie abweichende Beurteilungen nicht als mangelnde Beobachtungsgabe Ihres Gegenübers ab.
- Verstehen Sie die weniger erfreulichen Aspekte nicht als persönlichen Angriff auf Sie, sondern als wertvolle Hinweise, wie das, was Sie machen auf die anderen wirkt.
- Versteifen Sie sich nicht auf Ihre Schwächen und tun Sie Ihre Stärken nicht ab.
- Bedanken Sie sich für das Feedback
- Sehen Sie Feedback als Chance und Lernmöglichkeit: Feedback ist ein Geschenk!