



Feedback geben & (an)nehmen

Sinn & Zweck des Feedbacks

- Abgleich von Selbstbild und Fremdbild - den eigenen blinden Fleck verkleinern
- Informationen über die Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere erfahren
- Gewissheit: Fakten statt Spekulationen
- Verbesserung, Motivation, Verhaltensbestätigung, bewussteres Handeln, Handlungsalternativen erkennen, Austausch

Feedback geben

Ist das Feedback überhaupt erwünscht? Ist mein Gegenüber zum jetzigen Zeitpunkt offen für eine Rückmeldung? (ggf. erfragen)

Was habe ich beobachtet? (konkrete Situation, konkretes Verhalten beschreiben, Beispiele)

Wie hat es auf mich gewirkt? Warum? (Ich-Botschaften senden)

Was ist mir positiv aufgefallen? (positives Verhalten verstärken)

Was erwarte ich stattdessen? Was würde ich mir wünschen, passender oder angenehmer empfinden? Warum? (mit Blick auf die Stärken und Ressourcen des Gegenübers)

Welche Tipps / konstruktiven Vorschläge könnte ich noch geben?
(Passen diese zu meinem Gegenüber? Sind es veränderbare Verhaltensweisen?)

Feedback (an)nehmen

Bin ich bereit für eine Rückmeldung zu meinem Verhalten / einer konkreten Situation durch eine bestimmte Person / Gruppe?

Aufmerksam zuhören - Feedbackgeber ausreden lassen, nicht unterbrechen.

Rückfragen - Habe ich die Rückmeldung richtig verstanden bzw. was habe ich vielleicht noch nicht ganz verstanden? Was möchte ich noch genauer wissen?

Fragen - Möchte ich gezieltes Feedback zu einem bestimmten Verhalten meinerseits?
(ggf. vor der Handlung darum bitten)

Feedback muss nicht kommentiert werden. Rechtfertige, verteidige dein Verhalten nicht. Wenn es dir wichtig ist, erkläre ggf. warum du genau so mit welchem Ziel gehandelt hast.

Feedback ist immer subjektiv. Feedback zu nehmen, heißt nicht automatisch zuzustimmen.

Danke sagen.