

Checkliste Gutes Feedback

Vor dem Feedback

- Intention klären: Was will ich erreichen? (Verbessern/helfen/Zusammenarbeit erleichtern)
- Wahrnehmung/Beobachtung sortieren: Welche konkrete Situation/Handlung genau ist gemeint?
- Zeitpunkt prüfen: Möglichst rechtzeitig; der Empfänger kann es gerade hören (Bereitschaft abholen).
- Veränderbarkeit prüfen: Ich spreche nur etwas an, das der Empfänger ändern kann.

Feedback geben (Regeln)

- Erbeten, nicht aufgezwungen: als Angebot formulieren.
- Beschreibend statt wertend: Verhalten + meine Wirkung/Empfindung, keine Personenkritik, keine Interpretation (außer er/sie fordert Ursacheanalyse).
- Konkret: auf begrenztes Verhalten und eine nachprüfbare Situation.
- Klar & genau: so formulieren, dass es der Empfänger nachvollziehen kann.
- Angemessen: Bedürfnisse beider Seiten berücksichtigen.
- Brauchbar & zukunftsorientiert: Perspektiven für das nächste Mal statt Fehler "ausmessen".
- Nicht zu viel auf einmal: nur so viel, wie verarbeitbar ist.
- Keine Änderungen "fordern": Ich gebe Informationen über meine Wirkung – Veränderung entscheidet der Empfänger.
- Nicht nur negativ: auch positive Elemente/Anknüpfungspunkte nennen.

Feedback geben – hilfreiche Formulierung

- Wahrnehmung schildern
 - Sagen Sie Ihrem Gegenüber zunächst, welches Verhalten Ihnen aufgefallen ist. Also Ihre Sicht der Dinge: Was haben Sie gesehen, beobachtet, empfunden?
- Wirkung aufzeigen
 - Im zweiten Schritt folgt die Bewertung: Wie wirkt das auf Sie persönlich? Erklären Sie Ihren Standpunkt und die Folgen sachlich und neutral.
- Wunsch formulieren
 - Abschließend sagen Sie, welches künftige Verhalten Sie sich wünschen oder welche Veränderung Sie erwarten. Formulieren Sie einen klaren Appell oder spezifische Erwartungen.

Feedback annehmen (Regeln)

- Ausreden lassen.
- Nicht rechtfertigen/verteidigen.
- Verständnisfragen stellen: Was genau ist gemeint? Welche Wirkung wurde gesehen?
- Dankbar sein für Feedback (auch wenn die Form nicht perfekt ist).
- Prüfen & einordnen: an ähnlichen Situationen testen; ggf. auch andere Eindrücke einholen/abgleichen.
- Reaktionen spiegeln: sagen, wie das Feedback auf dich wirkt und ob/wofür du nächstes Mal wieder Feedback möchtest.