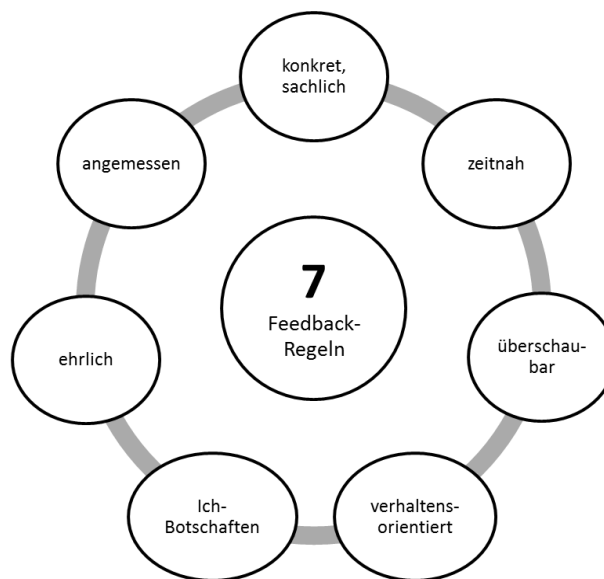


## Feedback geben und nehmen

Zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung liegt häufig ein großer Unterschied. Dabei gibt es bei jedem Menschen Bereiche, die ihm selbst nicht bewusst sind, die aber von anderen Personen sehr wohl wahrgenommen werden und umgekehrt. Feedback bedeutet Rückkopplung. Das kann sowohl positiv als auch negativ sein. Durch gezieltes Feedback können Selbstreflexions-, Lern- und Enzwicklungsprozesse unterstützt werden. Dabei sind einige grundlegende Feedbackregeln für einen zielorientierten Kommunikationsprozess maßgeblich.

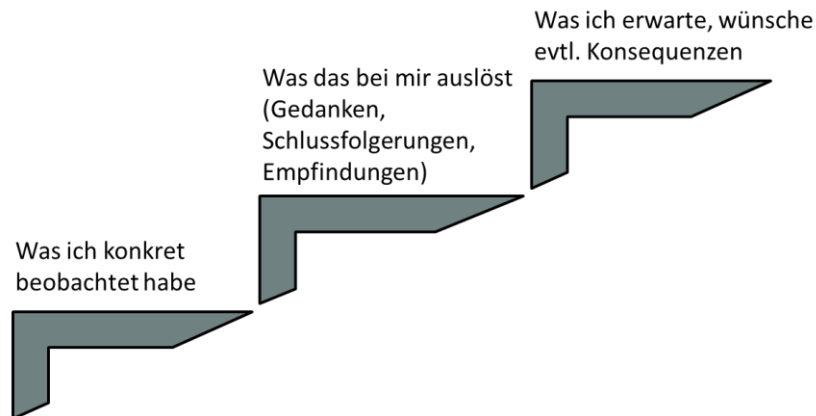
### Konstruktiv Feedback geben



- **Konkret und sachlich:** Das Feedback gibt konkret ein tatsächlich beobachtetes Verhalten wieder. Die Beobachtung und Wirkungen formulieren – aber nicht bewerten, nicht interpretieren, keine Analyse, keine Äußerungen über vermutete Motive oder Charaktereigenschaften.
- **Zeitnah:** Die Situation, auf die sich das Feedback bezieht, sollte für beide Seiten noch deutlich in Erinnerung bzw. rekonstruierbar sein.
- **Überschaubar:** Auch beim Feedback gilt es, den Umfang auf gehirngerechte 5 +/-2 Sinneinheiten zu begrenzen, also so kurz und präzise wie möglich.
- **Verhaltensorientiert:** Das Feedback bezieht sich auf das gezeigte Verhalten, nicht auf die Persönlichkeit an sich (Nicht: „*Sie sind total unordentlich.*“, sondern „*Ihre Klausur ist fast nicht dechiffrierbar.*“)
- **Ich-Botschaften:** Wahrnehmungen sind immer subjektiv, deshalb im eigenen Namen sprechen (ICH statt WIR oder MAN).
- **Ehrlich:** Feedback wirkt, wenn es authentisch ist. Z.B. Loben nur pro forma ist oft unglaublich.
- **Angemessen:** In der Sprache der Empfängerin/des Empfängers sprechen.

Feedback kommt nur an, wenn die Empfängerin/der Empfänger dazu bereit ist. Deshalb vorab die Bereitschaft der/des Feedback-Nehmenden sicherstellen. Feedback soll bereichern, voranbringen, nicht zerstören.

## Feedback in 3 Stufen – Ein kleiner Gesprächsleitfaden



### Die Kunst des Feedbacknehmens

Um als Feedbacknehmer/-in von einem Feedback profitieren zu können, ist die folgende Grundeinstellung hilfreich:

- Feedback ist meine persönliche Chance. Es ist eine Art „Geschenk“ an mich, aber ich muss nicht alles annehmen.
- Es ist keine objektive Wahrheit, sondern die geäußerte Wahrnehmung eines anderen.
- Wenn etwas unklar ist, kann ich Verständnisfragen stellen.
- Ich entscheide selbst, was ich mit dem Feedback mache. Wenn ich mich gar nicht darauf einlassen kann, darf ich es auch ablehnen.
- Feedback ist kein Angriff, keine Anklage – deshalb muss ich mich nicht rechtfertigen oder verteidigen.
- Ich kann für mich ein „Piece of gold“ (besonders hilfreiches oder erhellendes Feedback) auswählen.
- Ich bedanke mich am Ende des Feedbacks bei den Feedbackgebern/-innen.