

# Feedback

- mit den **positiven Aspekten beginnen**, danach kritische Anmerkungen
- **unmittelbar nach** dem Werk, der Handlung, der Aussage etc. - aber auch andere Gegebenheiten beachten, z.B. den Grad der momentanen Erregung oder Betroffenheit. In solchen Situationen wird die Bereitschaft, Feedback anzunehmen, gering sein.
- **Beschreiben** im Gegensatz zu bewertend: Beschreiben Sie Ihre eigene Wahrnehmung und Reaktion. Überlassen Sie dem anderen, diese Informationen zu verwerten oder auch nicht.
- **Klar und genau formuliert**: Das Feedback soll nachvollziehbar sein.
- **keine Verallgemeinerungen, Verurteilungen und Vorwürfe** verwenden wie „Sie machen bzw. du machst das immer ...“, sondern zu einer konkreten Situation Stellung nehmen,
- Beziehen Sie sich auf **Beobachtungen** im Gegensatz zu Vermutungen, Phantasien oder Interpretationen.
- **Konkret** im Gegensatz zu allgemein: Wenn Sie jemanden sagen, er sei unhöflich, kann er oder sie damit in Bezug auf Verhaltensänderung relativ wenig anfangen. Sagen Sie lieber, was er konkret gemacht hat und welche negativen Auswirkungen es hatte.
- in der **Ich-Form**, z. B. „Ich habe den Eindruck, dass Sie/du ...“ und nicht auf die Art „Sie sind bzw. du bist ...“
- möglichst auch gleich mit einem **Verbesserungs-/Änderungsvorschlag**,
- möglichst **in kleinen Happen**. Diese sind leichter „verdaulich“ und die durch das Feedback gewünschte Handlungs-/Verhaltensänderung ist leichter umsetzbar,
- stellen Sie **Fragen**, um die Perspektive des Gegenübers zu erkennen, z. B. „Wie sehen Sie das/wie siehst du das?“ oder „Haben Sie auch diesen Eindruck/Bist du auch der Meinung, dass ...?“,
- **Erbeten** im Gegensatz zu aufgezwungen: Feedback ist dann am wirksamsten, wenn der Empfänger darum gebeten hat. Wenn Sie jemanden mit Feedback überfallen, brauchen Sie auf keine vertrauensvolle Gesprächsbeziehung zu hoffen.
- Berücksichtigen Sie die **Bedürfnisse des Empfängers** angemessen. Wenn es Ihnen egal ist, ob es dem Empfänger nützt oder ihm sogar schadet, zerstören Sie Ihre Vertrauensstellung.

Ich habe beobachtet, dass...

Das wirkt auf mich, das scheint mir ....

Es könnte hilfreich sein, .... zu tun....

Vgl. [www.zeitblüten.com](http://www.zeitblüten.com), <https://organisationsberatung.net/>