



### Auf Feedback habe ich keinen Bock?!



Geben wir eigentlich gerne Feedback? Oder – bekommen wir gerne Feedback? Will der **Feedbacknehmer** wirklich wissen, was ich ihm zu sagen hätte? Will ich wirklich wissen, was mir der **Feedbackgeber** sagen will?

Ich hatte mal vor einiger Zeit einen Trainer, den ich wohl bis in alle Ewigkeiten bezüglich des Feedback-Gesprächs negativ in Erinnerung behalten werde. Es ging in die Feedbackrunde und ich war seiner Meinung nach zu schnell, auf sein Feedback zu antworten. Er sagte unwirsch: „**Einfach mal die Klappe halten.**“

Das war alles andere als wertschätzend – auch wenn er Recht hatte: wenn jemand Feedback bekommt, ist es wichtig, dem Feedback-Geber in Ruhe zuzuhören und die Punkte für sich selbst anzunehmen, die man annehmen möchte. Demgegenüber neigen wir leider viel zu schnell dazu, uns in **Rechtfertigungen zu verteidigen.**

An sich ist ein gutes Feedback-Gespräch eine sehr gewinnbringende Möglichkeit, Orientierung und Klarheit zu verschaffen, die Leistung zu verbessern und die Selbstwirksamkeit zu überprüfen.

Wenn... ja, wenn es eben ein **gutes** Feedback-Gespräch ist.

#### Das Mitarbeitergespräch

Wer kennt es nicht – das Mitarbeitergespräch. Manche Unternehmen führen das einmal im Jahr durch, manche mehrmals im Jahr – manche natürlich auch gar nicht.

Finger hoch: wer hat als Chef schon mal mit seinen Mitarbeitern so ein Gespräch durchgeführt?

- Wieviel Zeit haben Sie sich genommen, um sich auf das Gespräch vorzubereiten?
- Wie genau „kennen“ Sie den Mitarbeiter, um ein valides Feedback geben zu können?
- Kennen Sie die Regeln eines guten Feedback-Gesprächs?



Da sehr häufig die Vorbereitungszeit fehlt, das Tagesgeschäft des Mitarbeiters nicht wirklich beurteilt werden kann und schon gar nicht vernünftige Feedback-Regeln bekannt sind... verkommt das Mitarbeitergespräch quasi ungenutzt zu einer ungeliebten Pflichtveranstaltung.

Sowohl seitens des Vorgesetzten als auch seitens des Mitarbeiters.

Dabei ist Feedback so wichtig!

### Feedback nach Schulungen oder Weiterbildungen



Meiner Erfahrung nach sind die Feedback-Runden nach Schulungen/ Weiterbildungen kurz und knackig. Wir bekommen einen DINA-4-Zettel, dürfen zu vorgegebenen Fragen zensurähnlich Punkte vergeben und am Ende ist ein Absatz, wo wir Freitext als Anregungen/ Anmerkungen schreiben dürfen.

Meistens werden diese Bögen nach Beendigung der Schulung ausgeteilt – und so hat jeder Teilnehmer die Wahl: noch den Bogen ausfüllen oder gleich in den Feierabend gehen? Letzteres hat Charme. Ersteres ist kein echtes Feedback.

### Die „goldenen“ Feedback-Regeln

Es gibt noch zig andere Beispiele über misslungene Feedbacks. Schade! Aber nun Schluss mit den schlechten Erfahrungen in Feedback-Runden!

Was ist bei einem Feedback zu beachten, damit es ein **gutes** und **wertvolles** Feedback wird?

#### Regeln für den Feedback-Geber

- Authentizität ist wichtig, um für den Feedback-Nehmer glaubhaft anzukommen.
- Nur auf eigene Beobachtungen beziehen und eigene Empfindungen äußern.
- Benutzung von „Ich“ und Vermeidung von „man“ oder „wir“ oder gar „du“...
- Ein beschreibender Sprachstil, der auf keinen Fall wertend ist, ist wichtig.
- Dem Feedback-Nehmer positive und wertschätzende Rückmeldung geben. (Schwächen sind keine Schwächen, sondern Optimierungspotential...)
- Das Feedback so konkret wie möglich formulieren.

Grundsätzlich ist es wichtig, ein Feedback möglichst zeitnah zu geben. Optimal wäre es, wenn der Feedback-Nehmer von sich aus um ein Feedback bittet. Wünscht sich der Feedback-Geber jedoch initiativ ein Feedback-Gespräch, so wäre es hilfreich, wenn der Feedback-Geber den Feedback-Nehmer dazu **einlädt und fragt**, ob er ein Feedback haben möchte.



Ein aufgezwungenes Feedback kommt häufig von Anfang an negativ an und bietet keinen guten Gesprächsanfang.

### **Regeln für den Feedback-Nehmer**

- Gerne den Feedback-Geber proaktiv um Feedback bitten.
- Die Rückmeldung als Chance verstehen und nur die Punkte annehmen, die er für sich annehmen kann.
- Dem Feedback-Geber ruhig zuhören und nicht in Rechtfertigungen und Argumentationen rutschen.

Wichtig für den Feedback-Nehmer ist das Verständnis, dass es sich bei dem Feedback nicht automatisch um die Wahrheit handelt. Es ist lediglich die Sichtweise des anderen.

### **Der Wirkungsaspekt von Verhalten und Kommunikation**

Es kommt also in einem guten Feedback-Gespräch auf unser Verhalten und auf unsere Kommunikation an!

Unser Verhalten und unsere Kommunikation stehen in einem engen Wechselspiel zueinander. Sie haben einen bedeutenden Einfluss auf verschiedene Aspekte, darunter soziale Interaktionen, zwischenmenschliche Beziehungen, beruflichen Erfolg und persönliches Wohlbefinden.

Eine bewusste und achtsame Kommunikation kann dazu beitragen, positive Verhaltensweisen zu fördern und die Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen zu verbessern.

### **Das digitale Feedback**

Also – wenn ich ein authentisches und gutes Feedback angereichert mit Lob bekomme, dann ziehe ich mit einem Hochgefühl aus dem Gespräch von dannen. Und wenn ich ehrlich bin, würde ich dieses Hochgefühl bald gerne noch einmal haben.

Und das ist ganz normal!

Das liegt an unserem Belohnungssystem im Gehirn, an dem unser limbisches System einen großen Anteil hat. Bei Fertigstellung einer Aufgabe oder ähnlichem, welches ein Lob zu Folge hat, schüttet unser Gehirn Endorphine aus, die einen kleinen Rausch auslösen.

So ist es nicht verwunderlich, dass auch in Social Media gerne mit den vielen kleinen „Likes“ diese Belohnungssituation herbeigewünscht wird. Auch das ist ja ein Feedback und je mehr Likes ich zusammensammele, desto höher fühlt sich die Belohnung an.



### Wofür ist (gutes!) Feedback nützlich und wichtig?



#### **Regelmäßige Mitarbeitergespräche**

Diese Gespräche bieten die Gelegenheit, die individuelle Leistung, berufliche Entwicklung und Ziele zu besprechen.

#### **Projektbezogene Feedbackrunden**

In Projektteams oder nach Abschluss wichtiger Projekte können Feedbackrunden abgehalten werden, um die Zusammenarbeit zu evaluieren und mögliche Verbesserungen zu identifizieren.

#### **Feedback nach Schulungen und Weiterbildungen**

Im Anschluss an die Maßnahme werden Feedbackgespräche geführt, um den Lernerfolg zu besprechen und eventuelle Anpassungen für die Zukunft vorzunehmen.

#### **Feedback in Teamsitzungen**

Regelmäßiges Feedback in Teamsitzungen kann dazu beitragen, dass die Kommunikation innerhalb eines Teams verbessert wird und die Zusammenarbeit gestärkt wird.

In diesem Sinne

*Herzlichst, Ute Raböse.*