

# Feedbackregeln

## Feedback geben

- Um Erlaubnis fragen (nur bei negativem Feedback nötig)
- Fakten, Beobachtungen, Ergebnisse, so konkret wie möglich (Tag, Datum, Situation, in welchem Kontext). Pauschale Aussagen sind schwer nachzuvollziehen. Unterscheiden Sie dabei zwischen Fakten und eigenen Interpretationen.
- Trennen Sie Verhalten von der Person („Da ist es dir nicht gelungen“ statt „Du kannst das nicht“ etc.)
- Keine Bewertungen („Das ist voll daneben“), stattdessen...
- Die Folgen, welche Gefühle löst das in mir aus. Meine Interpretation. Ich-Botschaften.
- Das Subjektive betonen, „Ich...“ statt „Wir“ benutzen; „Ich *glaube*...“ (Es gibt keine Wahrheit)
- Meine Interpretation überprüfen lassen. Zum Belastungstest einladen „Was meinst du zu meiner Sichtweise?“
- Mein Wunsch: konstruktiv (wie genau es besser wäre). Perspektive für die Zukunft! Geben Sie konkrete, genau Beschreibungen, wie genau das richtige Verhalten Ihrer Meinung nach aussehen sollte.
- Nur wenn die Beziehung positiv ist, wird das Feedback überhaupt angenommen. Betonen Sie vor dem Feedback Ihre positive Absicht für den Empfänger (Mentor) und für Ihre gemeinsame Beziehung.
- Geben Sie Feedback nie von oben herab (Eltern zu Kind, Vorgesetzter zu Untergebener, der „Kluge“ an den „Dummen“?). Versuchen Sie Augenhöhe herzustellen, von Freund zu Freund.
- Klären Sie, welches Ziel Sie mit Ihrem Feedback verfolgen
- Formulieren Sie aufbauend: „Ich finde es gut, wie Du XY machst,...du könntest sogar noch mehr erreichen, wenn...“
- Feedback muss unmissverständlich sein (keine Sandwichmethode, keine Weichmacher, auf den Punkt gebracht).

## Feedback bekommen

- Feedback haben wollen (offen und interessiert sein). „Feedback ist das Frühstück der Sieger!“
- Zuhören! Nichts sagen!
- Versuchen, alles richtig und wirklich zu verstehen! Ggf. fragen Sie nach.
- Keine Rechtfertigung!!!
- Darüber nachdenken!
- Zur Überprüfung mit anderen darüber sprechen.
- Annehmen oder auch nicht. Der Empfänger darf selbst darüber entscheiden.
- Bedanken Sie sich beim Feedbackgeber. Bedenken Sie immer, wie wichtig Sie dem Feedbackgeber offenbar sind, wenn er für Sie das Risiko eines Feedbacks auf sich nimmt.
- Informieren Sie den Feedbackgeber darüber, wenn Sie beschließen dem Feedback nicht zu Folge zu leisten, über Ihre Gründe. Anderenfalls wird der Feedbackgeber Ihnen Ignoranz oder Schlimmeres unterstellen und Ihnen zukünftig kein Feedback mehr geben.