

Konstruktives Feedback

Üblicherweise findet Feedback leider in der Form statt, dass gute Leistungen nicht oder nur „okay“ rückgemeldet werden. Getreu nach dem Grundsatz: „Nichts gesagt ist gelobt genug.“ Dahingegen werden negative Eindrücke meist mit einer „schlechten“ Beurteilung versehen und als solche kommuniziert. Diese Form des Feedbacks ist für den *Feedbackgeber* relativ einfach und ermöglicht dem *Feedbacknehmer* kaum Wachstumsziele – die erhoffte Wirkung verpufft häufig.

Die Methode des *konstruktiven Feedbacks* verschafft dem Feedbacknehmer hingegen neue Anregungen, wie er seine Aufgaben anders, produktiver oder einfacher erledigen kann – es schafft Veränderungs- und Wachstumsmöglichkeiten. Die Hauptarbeit bei dieser Feedbackvariante liegt allerdings beim Feedbackgeber, der seine Rückmeldung reflektieren und bewusst vermitteln muss. Der formulierte Unterschied ist meist nicht groß – die Wirkung jedoch häufig beträchtlich, da der Feedbacknehmer zum Nachdenken und zum Umstrukturieren angeregt wird.

Beim konstruktiven Feedback sollte auf die Einhaltung bestimmter Regeln geachtet werden:

- Zum Start des Feedbacks ein Dankeschön als Selbstkundgabe.
- Der Feedbackgeber gibt *seine individuelle Wahrnehmung* wieder und keine „allgemeinen Wahrheiten“.
- Der Feedbackgeber wendet sich **direkt** an den Feedbacknehmer, spricht ihn direkt an.
- Der Feedbackgeber beginnt seine Rückmeldung mit **wertschätzenden** und zugleich authentischen Eindrücken (Es gibt immer etwas Positives zu beobachten, selbst wenn es mit dem Thema nichts zu tun hat!).
- Konstruktive **Kritik erfolgt in der Form eines Wunsches**, z.B.: „Ich wünsche Dir, dass Du in Deinem nächsten Gespräch noch mehr Selbstsicherheit zeigst.“
- Der Feedbacknehmer nimmt sich das für Ihn Passende aus dem Gehörten heraus und muss sich nicht zum Feedback äußern oder gar rechtfertigen.

Exemplarischer Ablauf als Beispiel für das Feedback zu einem gehaltenen Vortrag:

- „Vielen Dank für diesen Vortrag.“
- „Ich habe Dich als lebendig und interessiert erlebt und empfand die Struktur der Inhalte, die Du vorgestellt hast, förderlich für das Verständnis.“
- „Ich wünsche Dir, dass Du bei Deinem nächsten Vortrag Deine Stimme intensiver einsetzt und sie gezielter modulierst.“

Literatur zum Thema:

Schulz von Thun, F. (2004): Miteinander Reden I. S. 69 ff. Hamburg, rororo.

Fischer-Epe, M. (2004): Coaching. Hamburg, rororo.