

Die größte Kunst dabei ist: Wie sage ich einem Menschen, wie ich ihn sehe, ohne ihn dabei zu verletzen.

 weitere Grundsätze:

(Person an sich ist o.k. - Verhalten war jedoch verbesserungswürdig).

Der Feedbackgeber hat nicht das Recht, die Person zu beurteilen.

Was er wahrnehmen und beurteilen kann, ist das gezeigte Verhalten in der bestimmten Situation.

Trennen Sie Person und Verhalten.

Dieses gilt es möglichst konkret anzusprechen.

Beginnen Sie stets mit den positiven Dingen, z.B. "gut gefallen hat mir...."

Man sollte stets daran denken, dass es schwer ist Kritik einzustecken.

Daher ist es für den Beteiligten leichter, Verbesserungsvorschläge zu akzeptieren, wenn er merkt, dass man nicht nur herumkritisieren möchte, sondern auch die positiven Seiten sieht.

Seien Sie nicht nur negativ.


Es gibt die sog. Sandwich-Theorie, die empfiehlt, die negative Kritik zwischen zwei Schichten von positiven Elementen zu betten.

Geben Sie Feedback unmittelbar.


Durch Verallgemeinerungen und pauschale Aussagen weiß der Betreffende nicht, wie er das Problem beseitigen kann.


Außerdem ist es für den Beteiligten am einfachsten, das Feedback nachzuvollziehen, wenn das Ereignis möglichst konkret beschrieben wird.

Bleiben Sie konkret.

 Feedback sollte zielorientiert sein,

d.h. welche Möglichkeit gibt es für die Zukunft, aus diesen Fehlern zu lernen und sollte also nur gegeben werden, wenn es hilfreich sein kann.

Regeln für das Geben von Feedback  


 Um dies zu erreichen, müssen einige Grundsätze beachtet werden:

Sorgen Sie für eine ruhige und angenehme Gesprächsatmosphäre.

Planen Sie genügend Zeit ein und führen Sie keine ad hoc Gespräche.

Fragen Sie Ihren Gegenüber, ob er an einem Feedback durch Ihre Person interessiert ist.

Seien Sie konstruktiv, d.h. Perspektiven für zukünftige Präsentationen bieten;

Sprechen Sie den Feedbacknehmer direkt an.

dann fällt es dem Beteiligten leichter, das Feedback anzunehmen.

Geben Sie daher beschreibendes und konkretes Feedback statt Bewertungen.

Keine Interpretationen wie "Sie haben ja Komplexe".

Keine bewertenden Standpunkte wie "Sie sind arrogant"

Sprechen Sie von Ihren eigenen Beobachtungen und Eindrücken.

"Mir ist aufgefallen, dass ..."

"Ich habe festgestellt, dass..."

Sondern: "Mir hat gefallen, dass ..."

"Das hätte ich anders gemacht ..."

"Ich hätte mir gewünscht, dass ..."