Konstruktives Feedback

Konstruktives Feedback zu erhalten ist die Voraussetzung dafür, die individuellen Stärken zu stärken und Schwächen zu schwächen. Um gewinnbringend mit Feedback zu arbeiten, ist es sinnvoll im Vorhinein abzuklären, ob die Bereitschaft besteht, Feedback anzunehmen. Einige Regeln für ein konstruktives Feedback:

Feedback geben:

- Beobachtungen auf der Verhaltensebene konkret beschreiben – nicht interpretieren!
  (z.B. statt „Du warst total nervös" besser „Mir ist aufgefallen, dass du deinen Oberkörper immer wieder vor- und zurück bewegt hast.")
- Auch Positives zurückmelden (evtl. Sandwich-Methode)
- Konkrete und realisierbare Verbesserungsvorschläge formulieren
- Beispiele statt Verallgemeinerungen nennen
- Beschreiben, wie das Verhalten auf einen selbst gewirkt hat

Beispielfeedback:

„Ich habe beobachtet, dass du ..... (Beschreibung eines Verhaltens), das hat auf mich .....gewirkt. Vielleicht ist es eine Alternative für dich beim nächsten Mal ..... (konstruktiver Verbesserungsvorschlag)."

Feedback nehmen:

- Feedback als Chance begreifen, etwas über sich selbst zu erfahren: Dankbar sein und zuhören, statt sich zu verteidigen!
  (z.B. statt „Das war nur, weil ich…" oder „Ich habe überhaupt nicht…" besser nichts sagen und nicken oder z.B. „interessant, so habe ich das noch nicht gesehen – Danke! Ich werde darüber nachdenken.")
- Nachfragen, um Missverständnisse zu vermeiden und mehr in Erfahrung zu bringen (z.B. „Was meinst du genau mit…")

Strukturiert feedbacken

Die Fähigkeit strukturiert Rückmeldungen zu formulieren, ist nicht nur in der direkten Feedback-Situation relevant, sondern auch in vielen weiteren Gesprächssituationen, wie etwa dem Konfliktgespräch.

Ein Orientierungsschema für die strukturierte Rückmeldung gibt das BIB-Schema:

Beschreibung – Beschreibung einer Beobachtung

Interpretation – Interpretation der Beobachtung

Bewertung – Bewertung der Beobachtung

+ – konstruktiver Verbesserungsvorschlag