

STANDPUNKTE

Geben Sie Feedback!

„Kritik ist schwer zu ertragen, besonders von Verwandten, Freunden, Bekannten oder Fremden“ – damit spricht Peter Ustinov uns wohl oft aus der Seele. Sogenannte Feedback-Gespräche sind bei Vorgesetzten beliebt, bei Mitarbeitern weniger. Oft genug dienen sie nur dazu, Kritik anzubringen und vergeben die Chance auf eine echte Verständigung zwischen Mitarbeiter und Chef.

Welchen Sinn hat Feedback denn nun wirklich? Stellen Sie sich vor, Sie haben den Auftrag, mit verbundenen Augen eine gerade Strecke entlangzugehen. Werden Sie das Ziel erreichen können, ohne vom Weg abzuweichen? Wahrscheinlich nicht. Ohne der Rückmeldung durch die Augen wissen Sie nicht, wo Sie Ihren eingeschlagenen Kurs korrigieren sollten.

So ist es auch mit Feedback – es dient den Mitarbeitern zur Orientierung: Wo lief alles glatt, wo ist der Mitarbeiter falsch abgebogen und wohin sollen die nächsten Schritte führen damit das Ziel optimal erreicht wird?

Feedback geben Sehen Sie im Folgenden eine sehr erfolgreiche Methode, um Feedback zu geben.

– **Passende Gelegenheit:** Geben Sie Feedback, wenn Sie wahrnehmen, dass der Empfänger auch bereit dazu ist, es anzunehmen und zwar so früh wie möglich. Der Empfänger muss Ohren für Ihre Botschaft haben und Sie müssen frei von Emotionen sein.

Die restlichen drei Punkte können Sie als drei Lagen eines Sandwiches sehen:

– **Konkrete Rückmeldungen:** Die besten Bedingungen fürs Lernen schaffen Sie durch Lob. Loben Sie drei Verhaltensweisen des Empfängers – nicht nur das positive Ergebnis – so konkret, dass der Empfänger dem vorbehaltlos zustimmen kann.



PRIVAT

Coach und Autor Roman Braun

– **Konkrete Verbesserungen:** Seien Sie ein Ideenlieferant, der lösungsorientiert und zukunftsorientiert agiert. Das ist der Unterschied zu herkömmlicher Kritik, die sich der Vergangenheit zuwendet. Die größere Herausforderung und Chance ist es, in die Zukunft zu blicken und dem Empfänger einen konkreten Verbesserungsvorschlag anzubieten.

– **Allgemeine Würdigung:** Jetzt haben Sie ja schon Übung – und allgemeines Lob ist leicht gefunden. Damit beenden Sie Ihr Feedback in positiver Stimmung und geben dem Empfänger die Möglichkeit, damit rundum einverstanden zu sein. Und Sie haben bereits den Boden aufbereitet für das nächste Mal.

Wenn Sie so Feedback geben, haben Sie beste Chancen auf Akzeptanz. Der Empfänger wird sich denken, dass Sie objektiv sind, das Positive und das Negative sehen und mit ihm eine gemeinsame Basis haben.

Roman Braun ist ICF-Master-Coach, NLP-Master-Trainer und Bestseller-Autor. Er ist als Mentalcoach von Managern, Politikern und Sportlern im Spitzenfeld tätig und leitet Trinergy® International, Europas Nr. 1 für Coaching & NLP.



INTERNET

www.trinergy.at