

## Feedback-Regeln

Geber	Empfänger
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erbeten</li> <li>- Beschreibend (nicht bewerten, interpretieren, Motive suchen)</li> <li>- Konkret: Ich-Botschaften, Wahrnehmungen</li> <li>- Hilfreich für die Entwicklung des Empfängers</li> <li>- Zeitnah</li> <li>- Positives zuerst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausreden lassen</li> <li>- Aufmerksam zuhören</li> <li>- Rückmeldung zur Kenntnis nehmen, zu verstehen versuchen</li> <li>- Nachfragen wenn etwas unklar ist</li> <li>- Rückmeldung wirken lassen, verarbeiten, bewerten</li> <li>- Schlüsse daraus ziehen</li> <li>- Wichtig: Keine Rechtfertigung</li> </ul>

Die wichtigsten Feedbackregeln sind ...:

- den Teilnehmer persönlich anzusprechen
- konkrete Beobachtungen zu formulieren
- konstruktiv zu kritisieren
- höflich und wertschätzend zu formulieren
- ausgewogen Pro- und Kontra-Punkte vorzutragen

### Konstruktiv kritisieren

Konstruktive Kritik folgt im Grunde immer dem Motto: "Was kann XY tun, um noch besser zu werden?" Denn ein konstruktives Feedback sollte auch immer Handlungsanweisungen enthalten, die beschreiben, was man später noch besser tun kann. Destruktive Kritik zeichnet sich meist dadurch aus, dass lediglich formuliert wird, was "falsch war", nicht "gut ankam" oder irgendjemandem schlicht nicht gefallen hat.

Der Kritisierte weiß am Ende lediglich, was er nicht tun sollte, hat aber noch kein Bild davon, was stattdessen gewünscht wird. Wenn Feedback kein konkretes Bild beim Betroffenen erzeugt, was er besser machen kann, dann ist es bestenfalls wertlos - schlimmstenfalls erzeugt es eine aggressive Stimmung.