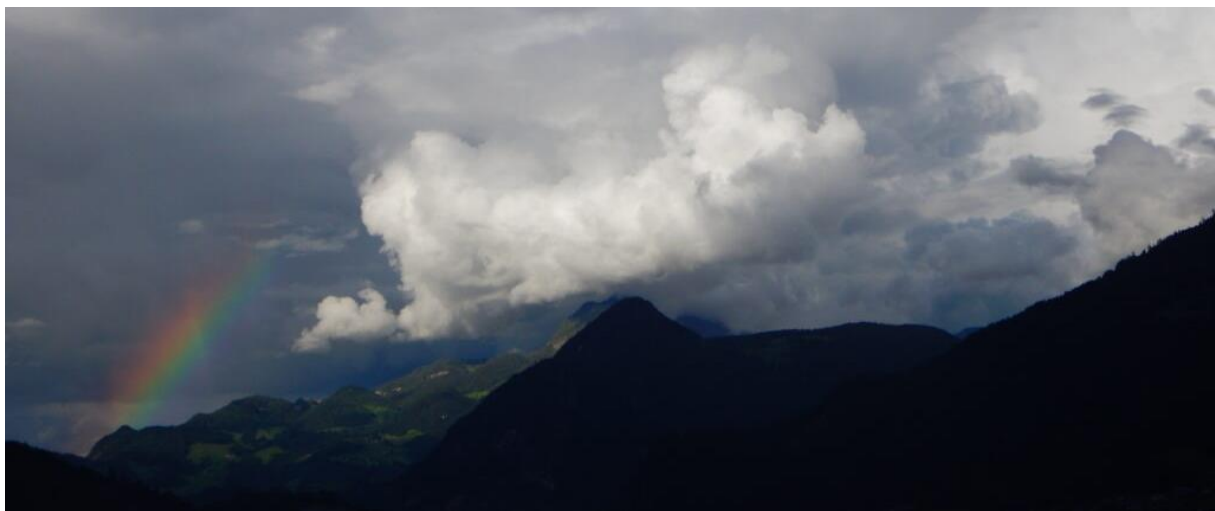




In meinem vierten Artikel in der Reihe: [Mein Weg, Pilger sein im täglichen \(Arbeits-\)Leben](#), werde ich mich mit dem Thema Feedback beschäftigen. Was nützt es mir? Weshalb ist es wichtig? Welche Feedback Regeln für das Feedback geben und Feedback annehmen sind nützlich?

Ich lade Sie, ich lade Dich, ein mir weiter auf einer sehr [persönlichen Reise](#) zu folgen. Auf meinem Weg.

[Am Jakobsweg](#) waren es meine Füße die mir Fee(t)back gaben. Dabei lernte ich auf meinen Körper zu hören und auf mich selbst zu hören. Ich spürte die Signale, die mir durch Schmerz oder die Abwesenheit davon zeigten, wann es zu viel des Guten oder genau passend war. Diese Rückmeldung an mich war ganz wichtig damit ich meine Gehgeschwindigkeit und das Tagespensum daran richten konnte. Ich lernte mich und meine Möglichkeiten besser kennen.



Wie werde ich wahrgenommen?

Auch wenn ich von anderen Menschen eine Rückmeldung bekomme wie mein Verhalten, mein Tun von diesen wahrgenommen, verstanden oder erlebt wird ist es mir möglich etwas zu verändern. Dieser Rückkopplungsprozess ermöglicht es mir zu lernen. Jede Veränderung ausgelöst durch Feedback-Schleifen ermöglicht es mir als Person zu wachsen. Ich lerne mich Selbst durch den Blick von anderen besser kennen. Meine eigene Selbstwahrnehmung (Selbstbild) kann ich dadurch mit der Wahrnehmung von außen (Fremdbild) abgleichen. Ich sehe wo ich mich noch nicht so gut selbst wahrnehme und wo ich vielleicht einen „Blinden Fleck“ bei meiner Introspektion (Blick in mich Selbst) habe.

Diese Art der Rückmeldung von anderen Menschen ist ein besonderes Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung. Es zeigt mir, dass mein Verhalten und Tun eine Wirkung entfaltet. Es ist für mich auch möglich dieses Feedback einzufordern.



Welche Brille trage ich heute?

Wenn jemand an mich herantritt und mich um ein Feedback bittet oder wenn ich in meiner Rolle als Unternehmer:in, Führungskraft, Kollege oder Kollegin Feedback in Gesprächen gebe dann mache ich das immer aus einer gewissen Sichtweise (Brille). Dabei ist es wichtig auch diese „Brille“ zu nennen, um einen Kontext, in dem die Rückmeldung zu verorten ist herzustellen. Es geht dabei nicht um die Person, also nicht um den ganzen Menschen, der mir gegenüber ist, sondern immer um konkrete Verhaltensweisen. Mit einigen Beispielen kann ich dieses Verhalten und den dazugehörigen Kontext beschreiben.

Dabei ist es immer ein Zurückschauen auf bereits Vergangenes (Retrospektive), ein Aufdecken von möglicherweise Unbekanntes. Dies sollte ich nicht zu lange aufschieben, sondern sehr zeitnahe, solange alles noch spürbar ist, machen. Ich lerne mich als Feedbackgeber:in selbst kennen. Ich sehe welche Erwartungen und Bedürfnisse ich mit meiner „Brille“ habe. Damit erweitere ich auch meinen Horizont und mache Neues für mich sichtbar.

Damit ist Feedback für alle Beteiligten ein wertvolles Werkzeug.

Ein Rückkopplungsprozess, der durch sich *selbst Wirkung erzielt* und in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen zu **Wertschätzung und Anerkennung** führt.

Vielen von uns fällt es nicht immer leicht Feedback zu geben und oft noch schwerer es anzunehmen. Damit es funktioniert gibt es einige Methoden und Regeln, an die man sich halten kann. Einige möchte ich hier kurz skizzieren und als Inspiration zur Verfügung stellen.

Ein-Wort Feedback

Oft reicht schon ein Wort, um Wertschätzung und Anerkennung zu vermitteln.

Danke!

Das kürzeste und wirkungsvollste Feedback.

Einstiegshilfe

Haben Sie die Hürde des einfachen Danke genommen, können Sie mit folgenden Aussagen weitere positive Rückmeldungen geben:

Ich schätze an Dir...

Wenn Sie dann auch noch auf Ihre eigenen Bedürfnisse in der Zusammenarbeit eingehen möchten, empfehle ich für den Start folgende Aussagen:

Behalte bei...

Weniger von...

Mehr von...

Mit diesen Start in eine Feedbackkultur haben Sie die Basis geschaffen, um gutes und vor allem nützliches Feedback zu geben. Damit Sie auch hier eine Struktur haben, an der Sie sich anhalten können, schlage ich Ihnen folgende Regeln beim Feedback **geben und annehmen** vor.

Feedback Regeln

Für das Geben

Ich nehme wahr...

aus dieser Rolle / in diesem Kontext

... das Verhalten X in der konkreten Situation Y

Beschreibend und zeitnah – aber nicht bewertend

..., das bewirkt bei mir als [Rolle]....

mein Gefühl, meine Vermutung, meine Interpretation,...

Mein Wunsch ist... oder unsere Vereinbarung ist... oder die Vorgabe ist...

je nach Rolle und Kontext

**Was wäre eine Möglichkeit um meinem Wunsch, meinem Anliegen, meinem Bedürfnis entgegenzukommen / unsere Vereinbarung einzuhalten / die Vorgabe zu erfüllen?
den Feedbacknehmer in die Lösung aktiv mit einbinden!**

Für das Annehmen

Die drei Z beim Annehmen von Feedback:

Zuhören, Zuhören, Zuhören

Danach Nachfragen und Klären statt argumentieren und verteidigen.

Abschließend bedanken.

Setzen Sie den ersten Schritt, auf dem Weg ihren Zielen zu begegnen.

Finden Sie gemeinsam mit mir in einem systemischen Business-Coaching ihre Lösungen, Stärken und gehen Sie in neue Chancen und Unbekanntes selbstsicher und mit neu entdeckten persönlichen Ressourcen. Damit steigern Sie Ihre Karrierechancen, überraschen ihre Kunden und Mitarbeiter: innen und damit direkt auch den Erfolg ihres Unternehmens.

Gerne begleite und berate ich Sie auf ihrem persönlichen Weg. Jetzt, Erstgespräch-Termin vereinbaren.

