

## Du möchtest jemandem Feedback zum Wachsen/ eine Rückmeldung zu einem Verhalten geben?

### Hier ein kurzer Leitfaden:

Damit ein Feedback/ eine Rückmeldung wirklich nahrhaftes Futter – also wertvoll für den Empfänger ist, sind einige Punkte sinnvoll:

**Erbeten?** Will er/sie jetzt gerade oder überhaupt etwas über sich oder seine Arbeit/ ihr Verhalten lernen bzw. hören?

**Zeit und Setting** **Wenn ja**, wann und wo sprechen wir? Wieviel Zeit haben wir? Wer ist dabei?

**Zeitnah** Länger Zurückliegendes wird vergessen oder verändert - damit ist eine Lernchance verpasst. Ansprechen, wenn Du klar hast, was Du ohne Vorwurf sagen magst.

**Bedürfnisorientiert** Welche Bedürfnisse waren bei mir nicht bzw. erfüllt und welche hat sie/ er mit seinem Verhalten/ ihrer Arbeit im Blick gehabt?

**Angemessen** Welche Reaktion/ welche Leistung war tatsächlich möglich?

### Ist es überhaupt veränderbar?

**Hilfreich** Ziel des Feedbacks ist, dass der/ die EmpfängerIn etwas über die unterschiedlichen Wirkungen auf sein Umfeld erfährt. Dies kann ihr/ ihm Hilfen bieten für Veränderungen oder Weiterentwicklung. Es geht nicht darum, dass der Geber etwas „erreicht“! Ob der/ die EmpfängerIn etwas ändert ist völlig ihr/ ihm überlassen. (Anders als bei einem Kritikgespräch, wo ich ausdrücke, was ich anders haben möchte.)

**Abschluss** Was ist angekommen? Was hat mein Gegenüber verstanden/gehört? Wie geht es ihr/ ihm jetzt damit? Wie geht es mir? Braucht gerade jemand noch etwas?  
Ich als FeedbackgeberIn frage, ob der Feedbacknehmer mir etwas rückmelden möchte, was ich noch optimieren kann.

**Feedback ist ein Geschenk für beide Seiten**

