

- 1.** Beschreibend: Beschreibt Eure eigene Wahrnehmung und Reaktion. Euer Gegenüber kann diese Information verwenden oder nicht.
- 2.** Klar und konkret: Das Feedback sollte verständlich sein.
- 3.** Versucht so objektiv wie möglich zu sein: Andere sollten in der Lage sein, Eure Beobachtung zu bestätigen.
- 4.** Verzichtet auf moralische Urteile: Das reduziert den Drang, sich zu wehren und das Feedback abzulehnen.
- 5.** Sprecht konkretes Verhalten an, keine generellen Aspekte: Wenn Ihr jemandem sagt, dass er oder sie unhöflich ist, kann die Person sehr wenig damit anfangen. Erzählt ihr stattdessen, was sie konkret getan hat und wie sich dies auf Euch oder die Gruppe ausgewirkt hat.
- 6.** Teilt Beobachtungen anstatt Vermutungen, Fantasien oder Interpretationen.
- 7.** Sprecht Verhaltensweisen an, die geändert werden können, und nicht Themen, auf die Euer Gegenüber wenig oder gar keinen Einfluss hat.
- 8.** Überprüft, ob Euer Feedback erwünscht und erbeten ist: Feedback ist am effektivsten, wenn die empfangende Person darum gebeten hat.
Wenn Ihr jemanden mit Feedback angreift, solltet Ihr nicht auf ein tiefergehendes Gespräch hoffen.
- 9.** Berücksichtigt die Bedürfnisse Eures Gegenübers: Wenn es Euch egal ist, ob er oder sie davon profitiert oder gar dadurch verletzt wird, zerstört Ihr die Beziehung.
- 10.** Rechtzeitig Feedback geben: Feedback ist umso effektiver, je kürzer die Zeitspanne zwischen dem betreffenden Verhalten und der Information über die Wirkung des Verhaltens liegt. Berücksichtigt jedoch andere Umstände, z. B. das Spannungsniveau. Wenn hohe Emotionen im Spiel sind, wird die Bereitschaft, Feedback anzunehmen, eingeschränkt.

QUELLE:

Organisationsberatung.net

