

Feedback suchen und geben



Ein wichtiger Baustein für (Arbeits-)beziehungen

Das Wort Feedback bezeichnet einen schrillen unangenehmen Pfeifton, der bei einer Rückkopplung entsteht, also wenn man ein Mikrofon vor einen damit verbundenen Lautsprecher hält. Andererseits bezeichnet es **eines der wichtigsten Instrumente**, wenn es um **persönliche Entwicklung** und tragfähige Beziehung geht.

Allerdings gibt es wohl kaum eine Sache, die uns einerseits so unwahrscheinlich neugierig macht und vor der wir gleichzeitig doch ganz schön Angst haben. Uns interessiert doch:

- Mal ganz ehrlich, war mein Beitrag im Meeting eine Hilfe?
- Was kam in dem Gespräch vorher eigentlich beim anderen an?
- Wie empfinden meine Mitarbeiter meine Arbeit als Führungskraft?
- Versteht mein Chef, was ich meine, was meine Bedenken sind, oder sieht er mich nur als ewigen Nörgler?

Oft haben wir Angst, dass eine Rückmeldung kommt, mit der wir nicht umgehen könnten. Deswegen erbitten, bzw. geben wir

lieber gar kein Feedback, – und leiden ggf. still weiter ...
Eigentlich ist Feedback eine absolut natürliche Sache. Sobald ein Mensch redet, handelt oder in irgendeiner Form agiert, bewirkt er eine Reaktion, die normalerweise eine (klare) Rückmeldung an den Sender sein sollte über die Wirkung seines Tuns. Manchmal bleibt diese jedoch sehr unklar und nebulös. Um hier konstruktiv Klarheit zu schaffen ist implizites oder explizites Feedback in jeder konstruktiven Form von Beziehung eigentlich ein Basisbaustein.

Fazit: Feedback findet ständig statt. Bewusst oder unbewusst – spontan oder erbeten – verbal oder körpersprachlich. Ziel der Methode „Feedback zu geben, bzw. zu erbitten“ ist es jedoch, eine aufrichtige Eindeutigkeit für beide Seiten herbeizuführen. Feedback im Management bezeichnet die Rückmeldung an eine Person, über deren Verhalten, in einer Situation oder auch darüber hinaus, wie dieses vom anderen wahrgenommen, verstanden und erlebt wird.

Warum eigentlich Feedback? – Prinzip und Wirkung

1. Das eigene Verhalten/Selbstbild überprüfen und gegebenenfalls anzupassen

Jeder Mensch hat ein Selbstbild, wie er sich sieht und erlebt. Das ist nie das, was vom anderen wahrgenommen wird. Selbst- und Fremdbild sind nie deckungsgleich. Je offener und konstruktiver ein Austausch darüber stattfinden kann, desto mehr kann man das eigene Selbstbild überprüfen und anpassen.

2. Aktuelle Wirkung und Verhalten erkennen und Zusammenarbeit verbessern

Hinter jedem Verhalten steckt eine Absicht; jedes Verhalten hat eine Wirkung, die unterschiedlich erlebt und beurteilt wird. Wichtig, gerade als Führungskraft, ist zu wissen, wie ich auf andere wirke und wie das wirkt, was ich tue? Die spannende Frage: will ich eigentlich bewirken, was ich bewirke? Hier Rückmeldung zu bekommen, gibt die Möglichkeit gegebenenfalls korrigierend einzugreifen.

3. Beziehungen klären

Kann eine Beziehung funktionieren, in der ich nicht weiß, was der andere von mir denkt, wie er mich wahrnimmt, wie es ihm mit unserer Beziehung geht? In Beziehungen wird vieles verschwiegen. Ein offenes Feedback hilft Verborgenes zu erkennen: Wünsche, Bedürfnisse, Ängste, Freuden. Ein offenes Feedback kann so, selbst wenn man unterschiedlichster Meinung ist, Vertrautheit, Sicherheit und Nähe bringen.

4. Arbeitsfähigkeit und Wirksamkeit verbessern

Als Mitarbeiter soll ich, ja will ich vielleicht sogar, meine Leistung verbessern. Rückmeldung über meine Leistung und wie ich diese verbessern kann, kann eine große Hilfe sein, über meinen eigenen Denkhorizont hinaus Anstöße zu bekommen, die mich in meiner Leistungsfähigkeit weiterbringen. Meistens im beruflichen Kontext ist die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit/Wirksamkeit das Hauptmotiv für ein Feedback.

Ein paar Tipps zum Feedback geben gibt es im Artikel: [Feedback-Tipps für Führungskräfte](#)