

Effektives Feedback – Übung

Feedback-Fähigkeiten auf dem Karriereweg sind essentiell und besonders wichtig in sozial schwierigen und komplexen Situationen. Effektives Feedback hilft Lernenden, eigene Gefühle, Reaktionen und Ideen auf angemessene Art und Weise zu kommunizieren.

Diese Aktivität bietet einen Überblick über effektives und ineffektives Feedback. Es ist eine gute Möglichkeit, zu üben effektives Feedback anzunehmen und zu geben.

Anleitung:

Kennzeichnen Sie jene Sätze, von denen Sie denken, dass sie die Kriterien für hilfreiches Feedback erfüllen (nicht nur perfektes Feedback, auch akzeptables Feedback). Für die restlichen Sätze versuchen Sie herauszuarbeiten, welches Kriterium/welche Kriterien, nicht erfüllt wurde/n, um das Feedback als hilfreich zu bewerten.

	1.	„Ich bin wirklich bestürzt über das, was du gerade über meine Arbeit gesagt hast.“
	2.	„Ich möchte nicht, dass dich verärgert, was ich dir gleich sage, aber....“
	3.	„Wenn du mich so unterbrichst, werde ich nicht mehr mit dir sprechen wollen.“
	4.	„Es ist mir eigentlich gleich, aber einige Leute wären wirklich verärgert, über das was du gerade getan hast.“
	5.	„Deine Reaktion auf was ich gerade gesagt habe, ist völlig überzogen.“
	6.	„Dein Problem ist, dass du dich selbst nicht magst.“
	7.	„Ich würde dir gerne Feedback geben, zu deinem eigenen Wohl.“
	8.	„Wenn du weiterhin so leise sprichst, obwohl ich dir bereits gesagt habe, dass ich dich fast nicht verstehen kann, fühle ich mich frustriert und ich möchte die Unterhaltung beenden.“
	9.	„Du hast gerade jede Person in diesem Raum vor den Kopf gestoßen.“
	10.	„Du hast einen missbilligenden Gesichtsausdruck und ich bin

		verwirrt, was gerade passiert ist.“
	11.	„In der Art und Weise wie du die Leute ärgerst, musst du das Gefühl haben dich an der Welt rächen zu wollen.“
	12.	„Ich könnte besser mit dir zusammenarbeiten, wenn du mehr Sinn für Humor hättest.“
	13.	„Wieso machst du solche Sachen?“
	14.	„Verstehst du was ich meine, wenn ich sage du sendest mir zweideutige Nachrichten?“
	15.	„Charlie, wie fühlst du dich wenn Tom zu spät zu Meetings kommt?“
	16.	„Ich werde offen mit dir sein: Ich finde du bist ein Dickkopf.“
	17.	„Ich wünschte du würdest aufhören damit hier den Ton angeben zu wollen.“
	18.	„Was denkst du wie ich mich dabei fühle, wenn du solche Sachen sagst?“
	19.	„Diese Art von kindischem Verhalten wird dich hier nicht weit bringen.“
	20.	„Und noch etwas, ich habe es satt, dass du mich ständig „Schatzi“ nennst.“

KRITERIEN FÜR EFFEKTIVES FEEDBACK

Im Folgenden werden 10 Kriterien für ein effektives Feedback dargestellt. Sie müssen sich vielleicht nicht mit allen von ihnen befassen und werden sich eher auf eine Gruppe von 4 oder 5 konzentrieren, die Sie betreffen. Zudem wird eine Liste von Gegensätzen – Dinge, die wir tun, die nicht effektiv sind – zur Verfügung gestellt.

	EFFEKTIVES FEEDBACK	INEFFEKTIVES FEEDBACK
1	Beschreibt das Verhalten, das zu "Du beendest meine Sätze für mich ..." führt	Beinhaltet wertende oder beurteilende Aussagen – "Du bist unhöflich." oder verallgemeinernde Aussagen "Du versuchst diese Unterhaltung zu kontrollieren."
2	Kommt in einer angemessenen Zeit	Kommt verspätet und gesammelt

	nach der Situation; sobald wie möglich, falls notwendig sollte etwas Zeit verstreichen, z.B. etwas Wichtiges kommt dazwischen, man braucht Zeit sich zu beruhigen	auf den Empfänger zu. Verursacht Schuld und Ärger, weil nach der vergangenen Zeit hat der Empfänger keinen Handlungsspielraum mehr.
3	Ist direkt von dem Feedback-Geber an den Feedback-Empfänger gerichtet	Indirekt, Abpralleffekt... Tom, wie fühlst du dich, wenn Jim seine Fingergelenke knacken lässt?
4	Wird vom Feedback-Sender anhand von "Ich"-Aussagen gegeben, daher übernimmt er die Verantwortung für seine Gedanken, Gefühle und Reaktionen	Verantwortung wird abgeschoben auf andere Leute oder Dinge, oder "das Management"
5	Beinhaltet die echten Gefühle des Senders über die Situation und das Verhalten, insofern sie relevant für das Feedback sind – "Es frustriert mich wenn ich versuche meine Standpunkt klar zu machen und du beendest meine Sätze."	Gefühle werden verborgen, verleugnet, falsch dargestellt, verzerrt. Eine Möglichkeit, dies zu tun, ist die Verantwortung abzuschieben. Ein anderer Weg ist, Gefühle in den Vordergrund zu kehren indem man sarkastisch ist, schmollt, wetteifert, Konkurrenzdenken wer Recht hat, usw.
6	Es wird geprüft, ob der Empfänger vollständig verstanden hat, was vermittelt wurde.	Es wird nicht geprüft, ob der Empfänger vollständig verstanden hat, was vermittelt wurde. Der Sender geht davon aus, dass seine Aussage klar war und kümmert sich nicht darum, ob der Empfänger die Aussage tatsächlich verstanden hat.
7	Fragen, bei welchen der Empfänger weiß, warum die Information wichtig ist und ist sich daher im Klaren, dass der Sender die Antwort nicht kennt.	Fragen, die eher Aussagen sind – "Denkst du ich lasse dich damit durchkommen?" oder die Fallen darstellen – "Verhältst du dich zuhause auch so?"
8	Konsequenzen des Verhaltens werden klar vermittelt, sowohl in Bezug auf die Gegenwart, als auch	Konsequenzen werden vage angedeutet. "Dieses Verhalten wird dich in

	auf die Zukunft. "Wenn du weiterhin meine Sätze für mich beendest, werde ich in der Zukunft nicht mehr so viel Zeit damit verbringen mit dir zu sprechen."	Schwierigkeiten bringen." oder "Du solltest das nicht tun."
9	Wird vom Empfänger verlangt oder zumindest in gewissem Umfang gewünscht.	Wird dem Empfänger aufgedrängt, zu seinem eigenen Wohl.
10	Bezieht sich auf Verhaltensweisen/Situationen, die der Empfänger ändern kann wenn er möchte.	Bezieht sich auf Verhaltensweisen/Situationen, auf die der Empfänger wenig oder keinen Einfluss hat.

Quelle: <https://www.trainingcoursematerial.com/free-games-activities/communication-skills-activities/feedback-practice>