

Leitlinien für Feedback



Passende Situation: Üblicherweise einzeln, passender Raum, passende Zeit für alle Beteiligte

Balance zwischen Lob und Kritik: Wertschätzung und Anerkennung sind wichtig für das Miteinander

Beobachtung vs. Bewertung: Beobachtetes Verhalten möglichst ohne Interpretation konkret beschreiben („ich habe gesehen“; „mein Eindruck“)

Ich-Botschaften: Herausstellen, warum es mir wichtig ist („mir ist wichtig, dass“ statt „man müsste“)

Verhalten statt Identität: Feedback bezieht sich auf Verhalten, nicht auf die Persönlichkeit („Du hast getan“, statt „Du bist“)

Verständnis abklären: Verstehen heißt nicht unbedingt richtig finden; („Du meinst also, dass“)

Klare Verhaltensabsprachen: Einigen Sie sich auf erfüllbares, realistisches Verhalten

