

KURZ UND GUT: PERSPEKTIVEN-FEEDBACK

Lisas Mitgründer Kimon hat eine Feedback-Methode entwickelt, die wir bei Folkdays and tbd* nutzen und sehr hilfreich finden. Das hat uns ermöglicht, Feedback als „Geschenk“ zu verstehen und nicht mehr zu fürchten. In diesem Feedback-Ansatz geht es darum, subjektive Wahrnehmungen und Stimmungen auszutauschen anstatt angebliche objektive Wahrheiten. Es ist eine Zweier- Interaktion auf Augenhöhe, die nicht darauf ausgelegt ist, die Kolleg*innen/Mitarbeiter*innen/Führungskräfte von etwas überzeugen zu müssen oder wollen. Dieser Ansatz (weg von richtig oder falsch) bietet die Möglichkeit - miteinander ins Gespräch zu kommen - gemeinsam zu lernen, sich zu öffnen - sich verwundbar zu machen - und sich zu trauen, offen darüber zu sprechen, wie die Welt durch die eigenen Augen aussieht, ohne zu befürchten, dass man beurteilt oder dafür bloßgestellt wird.

FOLGENDE GRUNDREGELN SIND WICHTIG FÜR DAS GELINGEN DIESER METHODE:

- Feedback findet in Zweier Gesprächen statt, und zwar zwischen allen, die miteinander arbeiten und in alle „Richtungen“ (nicht nur die Chef*innen geben hier Feedback, sondern bekommen auch Feedback von ihren Mitarbeiter*innen)
- Feedback wird immer aus der Ich-Perspektive formuliert (Beispiel: „Ich habe das Gefühl, dass du mich oft unterbrichst“ anstatt „Du unterbrichst mich oft“.) Hier ist die Methode der gewaltfreien Kommunikation, die wir bereits erklärt haben, hilfreich.
- Die Rückmeldungen sind spezifisch und wenn möglich immer mit einem konkreten Beispiel unterfüttert.
- Es gibt sowohl einen Fokus auf kritische, aber auch auf positive Themen, die kommen nämlich in Feedback-Gesprächen oft zu kurz.
- Annahmen, moralische Bewertungen, Beurteilungen sind NICHT erlaubt.
- Als Empfänger*in darf man sich nicht rechtfertigen oder erklären. Es ist wichtig, nicht direkt die Aussagen der Gesprächspartner*in zu erwidern, indem man so etwas sagt wie „Aber das hab ich doch gar nicht so gemeint...“. Zentrales Anliegen ist der Austausch, durch den man lernen kann, wie man selbst auf unterschiedliche Menschen wirkt. Es geht nicht um gut oder schlecht, richtig oder falsch.
- Natürlich darf man nachfragen, wenn einem etwas unklar ist.
- Da jede*r seinem Gegenüber dabei helfen kann, Eigen- und Fremdwahrnehmung abzugleichen, ist jedes Feedback, egal wie es sich anfühlt, ein Geschenk. Deshalb ist es sehr wichtig, sich am Ende des Gesprächs beieinander zu bedanken (auch wenn man sich im ersten Moment vielleicht nicht danach fühlt).

ABLAUF DES PERSPEKTIVEN-FEEDBACKS:

1. Feedback-Gespräche werden alle drei Monate für alle eingeplant, die miteinander arbeiten.
2. Vor dem Feedback-Gespräch bereiten sich beide Teilnehmer*innen schriftlich vor. Es ist sehr wichtig, dass alles im Vorfeld schriftlich festgehalten wird, was man im Gespräch loswerden möchte.
3. Die Vorbereitung teilt sich auf in Selbstevaluation und Feedback für die Gesprächspartner*in.
4. Im Feedback-Gespräch fängt die eine Seite an (mit Selbstevaluation und Feedback), danach ist die andere Seite dran.
5. Beide Seiten sollten sich nach dem Gespräch 10 bis 15 Minuten Zeit nehmen, um nochmal allein das Gehörte zu reflektieren.
6. Im nächsten Feedback-Gespräch sollten wichtige Themen aus dem letzten Gespräch wieder aufgenommen und adressiert werden.
7. In schwierigen Gesprächen kann es sinnvoll sein, eine Moderator*in hinzuzuziehen.