

# Feedback – Karte und Kompass auf dem Weg zum Erfolg

Feedback ist eine Rückmeldung darüber, wie ich das Verhalten von meinem Gegenüber wahrnehme und erlebe. Ich teile ihr oder ihm mit, was es bei mir auslöst und wie es mir damit geht.

Autorin: Dr. Margit Bergmair-Ambach

**Konstruktives Feedback** gibt Orientierung, wie man von anderen wahrgenommen wird und ermöglicht daher, Verhaltensweisen zu korrigieren, die nicht die beabsichtigte Wirkung erzielen. Sehr oft sind uns manche Bereiche unseres Verhaltens selber nicht bewusst. Diese Bereiche nennen wir „Blinde Flecken“. Der Unterschied zwischen Selbstbild und Fremdbild wird im Johari-Fenster veranschaulicht. Durch ein offenes Feedback bekommen wir die Chance, unser Verhalten zu ändern und zu verbessern.

Das Tempo und die Schnelligkeit von Veränderungen in unserem Umfeld lassen sehr häufig die Zeit für konstruktive Gespräche zu kurz kommen. Der tägliche Austausch reduziert sich auf die fachlichen Themen – den Arbeitsalltag. Die menschlichen Grund-Bedürfnisse nach sozialem Austausch und Rückmeldungen werden vernachlässigt. Im beruflichen Umfeld kann ein Feedback Missverständnisse klären und damit die Zusammenarbeit erleichtern und nachhaltig verbessern.

Mit der Zeit steigt die Fähigkeit zu einer reifen Kommunikationskultur. Die meisten Störungen und Missverständnisse kommen erst gar nicht auf oder können schnell wieder ausgeräumt werden.



## Wie gebe ich Feedback?

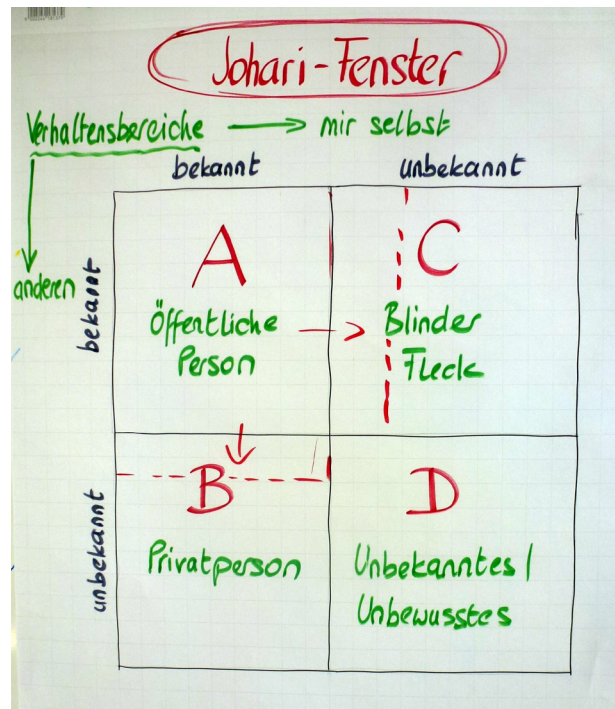
- # Im eigenen Namen sprechen („Du wirkst auf mich ...“ statt „Du bist ...“)
- # Nur beschreiben, was nach außen sichtbar war und die eigene Reaktion darauf benennen
- # Konkret sein - Beispiele nennen
- # Beschreiben statt bewerten
- # Interpretationen vermeiden
- # Zeitlich so rasch als möglich
- # Positive Formulierung („Ich wünsche mir, dass...“ statt „Du sollst nicht...“)
- # Nicht nur kritisieren, auch positive Aspekte äußern
- # Konstruktive Vorschläge für die Zukunft machen, die der Empfänger auch befolgen kann

Feedback kann helfen, die Beziehungen zwischen Personen zu klären. Feedback ist insofern ein Regulator für Personen und Personengruppen (Projektteams, ...), der dazu beitragen kann, Gleichgewicht herzustellen und zu erhalten. Im gesamten Team ist Feedback bei Problemen und Konflikten ein guter Weg, um eine Klärung herbeizuführen und somit auch eine gute Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. Regelmäßiges Feedback sollte in die Kommunikations-Kultur integriert werden. So wirkt Feedback vorbeugend und spart Reibungsverluste und Kosten.

Diese Form der Kommunikation sind wir nicht gewohnt und deshalb müssen wir sie erlernen.



Insbesondere in der Führungstätigkeit wird die menschliche Seite immer wichtiger. Und damit steigt die Anforderung an Kommunikation und Feedback. Voraussetzung für eine gute Feedback-Kultur ist ein angstfreies Klima und das Vorleben der Führungskräfte.



Wir trainieren Sie in dieser Kommunikationsform und begleiten Sie bei der Einführung. Nach einiger Zeit wird sie selbstverständlich und verbessert das Klima und den Erfolg eines Teams ganz wesentlich.

Gute Mitarbeiter/-innen bleiben dem Unternehmen treu und danken es Ihnen mit ihrem Engagement.

## ● Wie nehme ich Feedback an?

- # Zuhören und aufnehmen
- # Nur Verständnisfragen stellen
- # Das Feedback annehmen (und dafür danken)
- # (Zunächst) nicht argumentieren oder sich verteidigen
- # Nach einer Zeit (zumindest darüber schlafen) darüber ins Gespräch kommen



Dr. Margit Bergmair-Ambach  
Langjährige Management-Erfahrung in den Bereichen Personal  
und Organisationsentwicklung, Personalmanagement.  
Ausbildung zur Gruppendynamiktrainerin und Organisationsberaterin.

Kontaktdaten:  
Dr. Margit Bergmair-Ambach  
+43 (0) 664 / 444 86 02  
bergmair@goisernconsult.at