

Leitfaden: Wertschätzendes Feedback

Ein praktisches Werkzeug, um Anerkennung zu zeigen, Entwicklung zu fördern und die Zusammenarbeit im Team zu stärken.

Warum wertschätzendes Feedback essentiell ist

Konstruktives Feedback ist mehr als nur ein "gut gemacht". Es ist ein zentrales Führungsinstrument, das Motivation steigert, die psychologische Sicherheit erhöht und gezielte Weiterentwicklung ermöglicht. Dieser Leitfaden gibt Ihnen eine einfache und wirkungsvolle Struktur an die Hand, um Ihre Kommunikation auf das nächste Level zu heben und eine Kultur des Vertrauens zu schaffen.

Schritt 1: Die Beobachtung

Ziel: Sachlich und wertfrei beschreiben, was Sie wahrgenommen haben. Vermeiden Sie Interpretationen oder Verallgemeinerungen.

 **Formulierungshilfe**
"Mir ist aufgefallen, dass du bei der Präsentation gestern die Kundennachfragen sehr souverän beantwortet hast."

 **Zu vermeiden**
"Du bist immer so gut vorbereitet."
(Verallgemeinerung)

Schritt 2: Die Wirkung

Ziel: Die Auswirkungen des Verhaltens auf Sie, das Team oder das Projekt aus Ihrer Ich-Perspektive schildern.

 **Formulierungshilfe**
"Das hat mir gezeigt, dass du das Thema tief verstanden hast und es hat das Vertrauen des Kunden gestärkt."

 **Fokus**
Bleiben Sie bei Ihrer Wahrnehmung und nutzen Sie "Ich-Botschaften".

Schritt 3: Wunsch / Anerkennung

Ziel: Je nach Kontext einen Wunsch für die Zukunft formulieren oder die positive Handlung explizit anerkennen.

 **Bei positivem Feedback**
"Vielen Dank für diesen tollen Einsatz. Genau diese Proaktivität brauchen wir. Mach bitte weiter so!"

 **Bei konstruktivem Feedback**
"Für das nächste Mal wünsche ich mir, dass du die Unterlagen vorab teilst."

Tipps für eine gelungene Feedback-Kultur

-  **Zeitnah geben:** Feedback ist am wirkungsvollsten, wenn es kurz nach der Situation erfolgt.
-  **Unter vier Augen:** Kritisches Feedback sollte immer in einem vertraulichen Rahmen stattfinden. Lob darf gerne öffentlich sein.
-  **Regelmässigkeit etablieren:** Machen Sie Feedback zu einem normalen Teil der Zusammenarbeit, nicht nur zum Jahresgespräch.
-  **Auch um Feedback bitten:** Fragen Sie Ihr Team aktiv nach Feedback zu Ihrer eigenen Arbeit, um eine offene Kultur zu fördern.

Von der Kommunikation zur Kultur

Dieser Leitfaden ist der erste Schritt zu einer besseren Kommunikation. Wenn Sie eine nachhaltige Feedback-Kultur im gesamten Unternehmen verankern und die Resilienz Ihres Teams systematisch fördern wollen, lassen Sie uns darüber sprechen.

Strategiegespräch vereinbaren