



FEEDBACK UND REFLEXION

Feedback oder auch Reflexion bedeutet, zu etwas, das jemand anderes getan oder gesagt hat, eine Rückmeldung zu geben, die für den anderen hilfreich ist und deine Wahrnehmung (und damit auch eine Bewertung) wertschätzend, aber konkret ausdrückt.

EINE GUTE REFLEXION KANN HELFEN:

- Erlebnisse so zu verarbeiten, dass aus ihnen Erfahrungen werden
- unterschiedliche Sichtweisen, Bewertungen zur Sprache zu bringen
- der Gruppe zu spiegeln, wie die Gruppe als Ganzes denkt, wo sie steht
- „Bauchgefühle“ bewusst zu machen, diese einzuordnen, Unbewusstes zu analysieren
- aus Fehlern zu lernen, und diese Lernerfahrungen sind oft die bleibenden
- den Transfer in den Alltag, in andere Kontexte zu leisten
- die Kurs-Gestaltung stetig zu verbessern

WENN ICH FEEDBACK GEBE:

Vorüberlegungen, bevor ich Feedback gebe:

Ist mein Feedback hilfreich für die angesprochene Person?

- Bin ich die richtige Person?
- Kann sie etwas an dem angesprochenen Punkt verändern?

Was kann ich tun, um ein wertvolles Feedback zu geben?

- Feedback anbieten oder angefragt werden
- Wertschätzung
- Kommunikationsregeln

Wie erreiche ich, was ich mit meinem Feedback erreichen will?

- Was ist meine Motivation?
- Wozu will ich mein Gegenüber bewegen?
- Welche Erwartungshaltung hat mein Gegenüber?

Wenn ich Feedback gebe, dann:

1. ... aus einer **Haltung der Wertschätzung**. Ich gebe Feedback, um dem Gegenüber beim „besser werden“ (persönliches und fachliches Wachstum) zu unterstützen. Feedback nie ungefragt gegeben. (Möchtest du ein Feedback? Jetzt oder später?)
2. ... wähle ich **„Ich-Botschaften“**. Beim Feedback spreche ich nur über meine eigene Wahrnehmung, die Wirkung auf mich und meine Wünsche. Ich spreche nicht für andere.
3. ... ist es **konkret**. Was war meine konkrete Wahrnehmung und Schlussfolgerung? Verallgemeinerungen bringen nicht weiter, konkrete Situationsbeschreibungen schon.
4. ... trenne ich **Wahrnehmung** von **Wirkung**: Wahrnehmung ist all das, was ich mit meinen fünf Sinnen wahrnehme. Alles darüber hinaus ist subjektive Interpretation. Auch die kann man rückmelden, muss aber als solche erkennbar sein.
5. ... kommuniziere ich auf **Augenhöhe**. Interpretation können falsch sein, um anderen nicht zu schaden, ist Kommunikation auf Augenhöhe wichtig.



WENN ICH FEEDBACK BEKOMME:

Vorüberlegungen, bevor ich um Feedback bitte:

Wer ist die richtige Person für Kontext und Inhalt?

Was kann ich tun, um ein wertvolles Feedback zu erhalten?

- Rechtzeitig (vorher) anfragen
- Soll auf bestimmte Punkte geachtet werden?
- Kommunikationsregeln

Wie erreiche ich, was ich mit meinem Feedback erreichen will?

- Was ist meine Motivation?
- Welche Erwartungshaltung hat mein Gegenüber?

Wenn ich Feedback annehme, dann:

1. ... aus einer **Haltung der Wertschätzung und Dankbarkeit**. Mein Gegenüber meint es gut mit mir und will mir helfen.
2. ... achte ich auf „**Ich-Botschaften**“ und auf **konkrete Wahrnehmungen**. Ich habe mich vorher auf diese Punkte mit meinem Gegenüber geeinigt.
3. ... trenne ich **Wahrnehmung** von **Wirkung**: Wirkung ist subjektive Interpretation, das ist mir bewusst.
4. ... **höre ich erstmal zu** und frage nach, wenn mir etwas unklar ist.
5. ... muss ich mich **nicht verteidigen**, kann aber Entscheidungen erklären.

METHODEN

Welche Methode für was?

Es gibt keine universelle, beste Methode für Feedback. Vielmehr sind Feedbackmethoden Werkzeuge, die uns helfen, unsere Ziele zu erreichen. Wenn wir die richtige Feedbackmethode für eine bestimmte Situation finden wollen, sollten wir uns an einigen Faktoren orientieren:

1. Ziel des Feedbacks: Möchten wir nur eine kurze Rückmeldung geben oder einen ausführlichen Austausch initiieren?
2. Relevante Informationen: Welche Informationen sind wichtig und wie detailliert sollen sie sein?
3. Feedback-Empfängende: Wie viele Personen sollen Feedback erhalten und soll es formell oder informell sein?
4. Feedback-Gebende: Wer soll Feedback geben und wie soll es formuliert werden?
5. Zeit & Ressourcen: Wie viel Zeit und welche Ressourcen stehen uns zur Verfügung?



METHODENSAMMLUNG MEINUNGS- / STIMMUNGSBILD

Blitzlicht (Für schnelles Feedback von vielen Personen)	Gruppe	Diese Methode wird verwendet um Stimmung, Meinungen und den Stand von Inhalten und Beziehungen in einer Gruppe zu erfassen. Teilnehmer äußern sich in festgelegten und sehr kurzen Zeiträumen zu einem bestimmten Thema. Aussagen bleiben unkommentiert und das Feedback wird stichpunktartig notiert.
Die Feedback-Ampel (Ein schnelles Stimmungsbild abfragen)	Gruppe	Diese Methode orientiert sich an der Art der Berichterstattung via Ampelsystem. Teilnehmer erhalten 3 Karten in entsprechenden Farben. Es wird eine Frage gestellt welcher die Teilnehmer:innen mit grün zustimmen können, mit rot Ablehnung oder mit gelb eine Unsicherheit signalisieren können. So wird das Stimmungsbild der Runde schnell erfasst und einzelne in tiefgreifendere Gespräche genommen.
Die Vier-Ecken-Methode (Gesprächseinstieg bei unterschiedlichen Meinungen)	Gruppe	Diese Methode strukturiert Feedback in den meist 4 Ecken eines Raumes. Jede Ecke symbolisiert eine Meinung zu dem besprochenen Thema. Teilnehmende signalisieren Ihre Meinung, indem Sie sich in eine der Ecken stellen. Meetings werden so durch Bewegung aufgelockert und zurückhaltenden Personen erhalten eine bessere Möglichkeit Ihre Meinung preiszugeben.
Wetterbericht	Gruppe	Es werden Symbole für den Wetterlagen (sonnig, stürmisch, ...) aufgehängt. Jede:r TN bekommt eine Wäschklammer/ einen Klebepunkt ggf. mit Namen und markiert das Symbol, das ihrer / seiner Lage am ehesten entspricht. Dieses Feedback ist auch anonym möglich.
Punkteskala	Gruppe	Alle kleben (oder malen) einen Punkt auf eine Skala von 1 bis 10, wie wohl sie sich gerade fühlen.
Gefühlskarten	Gruppe	An einer Wand, wo alle ihr Feld haben, heften sie die für sich passende Gefühlskarte an (mit Klammer, Klettstreifen ...). Die Karten sollten nicht kleiner als DIN-A6, mehrfach vorhanden und ansprechend gestaltet sein. Mögliche Gefühle: brilliant, miserabel, vital, zufrieden, ruhig, ausgeglichen, übergelb, genervt, entspannt, hundselend ...
Mensch-freu-dich-doch	Gruppe	Im Raum hängt ein großes Plakat, auf dem Figuren mit unterschiedlichen Gesten und Gesichtsausdrücken aufgemalt sind. Manche stehen allein, andere in Gruppen, manche am Rand, im Vordergrund, referieren oder schauen zum Fenster hinein. Mit einfacher Zeichentechnik sind Mensch-ärgere-dich-nicht-Figuren entsprechend zu verändern. Alle haben einen Button mit Namen und können zu Beginn der Stunde an die entsprechende Figur geheftet werden (Wäschklammer oder Klettstreifen).
Daumenrunde	Gruppe	Verschiedene Aussagen werden vorgelesen, die Trainees geben ein „Daumen hoch“ für Zustimmung, oder „Daumen runter“ für Ablehnung, die Trainees werden von selbst Schwankungen und Zwischenstufen anzeigen.
Punkteblitzlicht	Gruppe	Verschiedene Aussagen werden vorgelesen, die TN schließen die Augen und zeigen ihre Zustimmung mit den Fingern (0 = Ablehnung, 5 = absolute Zustimmung).



METHODENSAMMLUNG UNKOMMENTIERTES FEEDBACK (1)

Das spontane, genehmigte Feedback	Einzelperson	Die Methode besteht darin, die feedback-empfangende Person zu fragen, ob man ihr Feedback geben darf, und es erst dann zu geben, wenn sie zustimmt. (Vertragen möglich)
Die WWW-Methode (schnell, konstruktiv)	Einzelperson oder Gruppe	Die Methode ist eine einfache Feedbackmethode, bei der man die Wahrnehmung, die Wirkung und den Wunsch in Bezug auf das Feedback teilt.
Die 5-Finger-Methode (differenziertes Feedback)	Einzelperson oder Gruppe	Die 5-Finger-Methode bezieht sich auf die linke Hand, beginnend von links beim Daumen, nach rechts dem kleinen Finger. Sie umfasst den Daumen als Ausdruck einer positiven Rückmeldung. Es folgen Verbesserungsvorschläge, Kritikpunkte, vermittelte Inhalte und Aspekte sowie die Inhalte, welche dem Feedbackgeber gefehlt haben.
Die Feedback-Gruppe (sachbezogen, asynchron)	Einzelperson oder Gruppe	Wenn man mit Feedback bis zu einer Teambesprechung warten muss, kann so etwas untergehen. Man kann im digitalen eine Gruppe / einen Kanal / erstellen, der nur für Feedback gedacht ist. Wichtig ist, dass es dabei nur um Sachthemen geht.
Das Feedback-Plakat (asynchron, öffentlich)	Gruppe	Bei dieser Methode hängen Personen Ihr Feedback, in Form eines Post-it o.Ä. an ein Plakat. Die Nutzung mehrerer Plakate mit Thematiken wie: "das war gut, das war weniger gut, das war schlecht", an verschiedener Position, ist eine in agilen Kulturen häufig verwendete und effektive Methode. Auch Pausen in Konferenzen und Meetings können so effizient gestaltet werden. Dabei sind auch digitale Lösungen denkbar, also menti.com zum Beispiel oder ein padlet.
Der Feedback-Fragebogen (detailliert, zeitintensiv)	Gruppe	Durch diese Methode erhalten wir konkrete schriftliche Antworten zu relevanten Themen. Ein Fragebogen besteht aus verschiedenen Fragen und ermöglicht Bewertungen, Multiple-Choice und Möglichkeit auf ausführliche Meinungsäußerungen. Diese Methode wird regelmäßig verwendet oder für längerfristige Change-Projekte angewendet.
Feedback-Brief-Runde	Gruppe	Diese kreative Methode setzt eine Gruppe mehrerer Personen voraus. Alle Personen schreiben Ihren Namen auf ein Papier und geben diesen Zettel an die nächste Person weiter. Der Name erhält nun einen Brief in dem Lob, Verbesserungsvorschläge und oder Wünschen an die Person gerichtet sind. Dieser Vorgang wiederholt sich bis die Namen wieder seine Besitzer:innen erreicht. Das erleichtert den ersten Kontakt mit offenem Feedback für einen selbst und andere.
Plus-Delta-Modell	Gruppe	Drei große Bögen Papier werden verteilt. Darauf notiert man - positive Beobachtungen, - Möglichkeiten der Veränderung, - konkrete Vorschläge.
Stadt-Land-Fluss	Gruppe	Alle bekommen ein Blatt Papier mit vorgegebenen Begriffen (neu gelernt / Erfahrung gemacht / Einsatzbereich ...) und dann wird Stadt-Land-Fluss gespielt und jede/jeder muss sich Begriffe im Bezug zum Spiel / zur Andacht überlegen.

**METHODENSAMMLUNG UNKOMMENTIERTES FEEDBACK (2)**

Ups and downs	Einzelperson oder Gruppe	Alle bekommen ein Koordinatensystem, das sie für sich ausfüllen sollen (eine Achse: Zufriedenheit, andere Achse: Idee, Methode, biblischer Bezug ...).
Redeball	Gruppe	Ein Ball wird von Trainee zu Trainee geworfen und wer ihn hat, darf seine Meinung sagen.
Smileys	Gruppe	In einer Tabelle werden in drei Spalten folgende Smileys gezeichnet: lachend, neutral, traurig, enttäuscht. In die Zeilen werden Stichworte zum Abend geschrieben. Alle sollen nun einen Klebepunkt oder ein Kreuz pro Zeile setzen, dass ihre Meinung widerspiegelt.
Früchtebaum	Gruppe	Rote und grüne Papieräpfel liegen aus. Die Trainees schreiben auf, was bei ihnen „reif“ (rote Äpfel) geworden ist und was noch „unreif“ (grün) ist; alternativ: gelbe und graue Glühbirnen (ein Licht aufgegangen oder nicht). Die Ergebnisse werden entsprechend präsentiert, z. B. werden die Äpfel an eine Zimmerpflanze gehängt.
Papierkorb	Gruppe	Alle schreiben auf Zettel, was für sie an dem Abend wertvoll und was ohne Bedeutung war. Die Zettel werden vorgelesen und das Wertvolle in die Schatzkiste, das Unbedeutende in den Papierkorb gelegt. Gruppen, denen Meinungsäußerungen leichtfallen, können ihre Meinung direkt sagen.
Investition	Gruppe	Hier kommen das Gruppengefühl und die Zukunftsplanung in den Blick. Alle erhalten zehn 10-Cent-Stücke und können in bestimmte Bereiche investieren. Fünf bis sechs Gläser stehen auf Blättern mit Stichworten zum Gruppengeschehen. Wo sollte in Zukunft investiert werden? Vertrauen in die Gruppe, zuhören, sich einbringen, Feedback geben, mehr Eigeninitiative ... Alle investieren ihr „Kapital“, indem sie die Münzen in die entsprechenden Gläser werfen.
Fußspuren	Gruppe	Alle erhalten eine oder mehrere ausgeschnittene Fußspuren und schreiben darauf, welche konkreten Schritte sie gehen wollen, um das Gelernte oder Erlebte umzusetzen. Die Fußspuren können als Weg gelegt werden.



METHODENSAMMLUNG INHALTLICHE REFLEXION

Die STATE-Methode (für schwierige Themen)	Einzelperson oder Gruppe	Bei dieser Methode handelt es sich um eine Vertiefung der WWW-Methode. Sie steht für Share (Teilen), Tell (Erzählen), Ask (Fragen), Talk (miteinander reden) und Encourage (ermutigen). Man teilt seine Wahrnehmung mit, erklärt dessen Wirkung und bittet seine Gegenüber um dessen Wahrnehmung. Das Gespräch verläuft in vorsichtigen Worten und hat das Ziel die Situation und Ausgangslage des Gegenübers zu verstehen.
Die AMPP-Methode (für verfahrenere, missverständliche Situationen)	Einzelperson oder Gruppe	Diese Methode lockert angespannte Situationen durch Struktur auf. AMPP steht für Ask (Fragen), Mirror (Spiegeln), Paraphrase (Übersetzen) und Prime (Ermutigung). Feedback wird erbeten und die Sichtweisen der Person gegenüber gespiegelt. Das aktive Paraphrasieren sensibilisiert unser Gegenüber und ermutigt am Ende den offenen Austausch.
Blindspot-Feedback für Führungskräfte	Einzelperson oder Gruppe	Diese Methode basiert auf dem Blind-Spot, dem blinden Fleck, welcher auf das Johari-Fenster zurückzuführen ist. Der Blind-Spot kann durch die Frage, was jemand anderes an dieser Stelle tun würde, bereits große Effekte zeigen und unbekannte Faktoren in Bezug auf einen selbst preisgeben.
Talk im Tandem	Einzelperson	Paarweise über bestimmte Fragestellungen sprechen, das Ergebnis / die Gemeinsamkeiten / die Unterschiede der Großrunde mitteilen.
Kugellagergespräch	Gruppe	Die Trainees sitzen sich in zwei Kreisen gegenüber, alle sprechen mit ihrem Gegenüber zu einem bestimmten Thema; nach einer gewissen Zeit rücken alle Personen des äußeren Kreises einen Platz weiter und unterhalten sich mit der neuen Person gegenüber über ein neues Thema; eventuell Zusammenfassung in der Großgruppe.