

FEEDBACK

IN-VISIBLE | KLARTEXT

Vom kurzen „Gut geworden!“ bis zum jährlichen Mitarbeitenden-gespräch, vom strukturierten Projekt-Debrief bis zum Post-it auf dem Kühlschrank, Feedback kann viele Formen annehmen und ist aus dem Arbeitsleben nicht wegzudenken. Aus gutem Grund, denn eine gute Feedbackkultur führt zu mehr Transparenz, deckt Fehler frühzeitig auf und schont dadurch Ressourcen. Nebenbei verbessert sie Motivation, psychologische Sicherheit und Teamgefühl.



Allerdings: Gutes Feedback will gelernt sein. Ganz besonders dann, wenn in diversen Teams verschiedene Bedürfnisse, Kommunikationstypen und Erfahrungen zusammenkommen. Hier braucht es die Bereitschaft von allen sowohl positives als auch kritisches Feedback ehrlich zu äußern - und Strukturen, die das explizit unterstützen. Wie kann das in der Praxis aussehen?

Dos

- **Gib Feedback regelmäßig und zeitnah.** So sind die Situationen noch frisch im Gedächtnis und mehr Handlungsmöglichkeiten offen.
- **Sei informiert, spezifisch und konstruktiv.** Teile, auf welchen Informationen dein Feedback basiert, was du dir von der anderen Person wünschst und welche Learnings du siehst.
- **Normalisiere kritisches Feedback.** Plane explizit regelmäßig Raum ein, um Fehler und Herausforderungen zu reflektieren. So schaffst du Sicherheit, dass sowohl Fehler als auch konstruktive Kritik erwünscht sind.
- **Denke Bedürfnisse mit.** Frage deine Kolleg*innen, was sie brauchen, um Feedback gut geben und annehmen zu können.

Don'ts

- **Ignoriere Strukturen nicht.** Machtverhältnisse beeinflussen, wer wem ehrliches Feedback geben kann. Reflektiere und mache transparent, wie Hierarchien das Feedback beeinflussen.
- **Verbinde Feedback nicht (nur) mit Gehaltsverhandlungen.** Einmal im Jahr Performance-Review und dann Gehaltsanpassung? Das macht es schwieriger, auch Fehler und Herausforderungen ehrlich zu besprechen.
- **Gib Feedback nicht zwischen Tür und Angel.** Nimm dir genügend Zeit, um Raum für Fragen und Austausch zu lassen - besonders, wenn du Kritik äußerst.
- **Vergiss nicht das Follow-up.** Feedback ist nur dann nachhaltig effektiv, wenn du daraus Learnings ableitest. Was soll weiter so gemacht werden? Was soll sich ändern? Haltet es fest und checkt nach einiger Zeit, ob sich etwas verändert hat.



Methode

Es gibt unendlich viele Feedback-Methoden, die du je nach Situation und Vorliebe nutzen kannst. Wir bei IN-VISIBLE mögen diese:

„I Like, I Wish, I Wonder“

Du brauchst: Dein*e Feedback-Partner*in(nen), genug Zeit.

Wie geht's?

- Eine Person achtet auf das Timing. Plane mindestens 10 Minuten pro Person ein, plus Zeit zum Austausch.
- Die erste Person teilt ihr Feedback entlang dem Muster „I like, I wish, I wonder“:
 - „I like“: Was gefällt mir, was lief gut?
 - „I wish“: Was würde ich mir (anders) wünschen? Welche konstruktiven Bitten möchte ich mitgeben?
 - „I wonder“: Was ist noch nicht klar? Wozu würde ich gerne die Perspektive der gefeedbackten Person hören?
- Teilt das Feedback möglichst ohne Unterbrechung, nur mit aktivem Zuhören. Anschließend kann das Gegenüber Fragen stellen und ihr tauscht euch aus.
- Haltet die Learnings und Wünsche fest, am besten schriftlich.
- Anschließend tauscht ihr die Rollen und die andere Person gibt ihr Feedback.

IN-VISIBLE



Wer wir sind

IN-VISIBLE ist eine Berliner Agentur für Gender, Diversity & Transformation.

Was wir machen

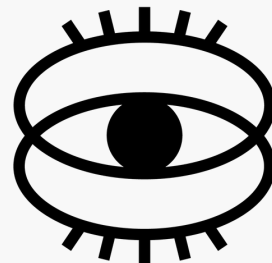
Wir gestalten eine Arbeitskultur, die Diskriminierung vorbeugt und Teilhabe stärkt.

Kontakt

IN-VISIBLE GmbH
hi@in-visible.berlin

**Agentur für
Gender, Diversity & Transformation**

[LinkedIn](#)
[Website](#)



IN-VISIBLE