

Checkliste: So etablieren Sie eine Feedbackkultur

Zielgruppe
Generation Y+Z

Sorgen Sie in der Belegschaft für ein gemeinsames Verständnis von Feedback:

Es sollte nicht darum gehen, möglichst viel und möglichst hart zu kritisieren – sondern darum, konstruktiv Verbesserungen zu erreichen. Solches Feedback hilft, zielgerichteter zu arbeiten und Entscheidungen besser zu bewerten. Machen Sie klar: Feedback ist immer wichtig und angebracht. Auch, wenn Dinge bereits gut laufen.

Schaffen Sie eine positive Fehlerkultur:

Machen Sie klar, dass Fehler kein Ausdruck des Scheiterns sind, sondern Raum für Weiterentwicklung geben.

Vertrauen Sie Ihren Mitarbeitern:

Übertragen Sie ihnen zum Beispiel verstärkt Verantwortung, wenn die Beschäftigten das wünschen. Das motiviert, Aufgaben sorgsam zu erfüllen. Geben Sie ihnen Rückendeckung, falls es zu Fehlern kommt.

Vermeiden Sie Schuldzuweisungen:

Die Frage sollte nicht lauten „Wer war das?“ Sondern: „Wie kriegen wir das zusammen wieder hin?“ Lösungen sollten dann gemeinsam mit dem Mitarbeiter gesucht werden.

Geben Sie eine Rückmeldung:

Wo lag der Knackpunkt? Was hätte anders laufen sollen?

Machen Sie eigene Fehler transparent:

Wenn Führungskräften selbst Fehler unterlaufen, sollten sie diese transparent machen. Wenn Sie offen mit eigenen Fehlern umgehen, gehen sie mit gutem Beispiel voran und können die Mitarbeiter bestärken, sich künftig ähnlich zu verhalten.

Checkliste: So etablieren Sie eine Feedbackkultur

Zielgruppe
Generation Y+Z

Bieten Sie proaktiv Feedback an: Als Standard sollten regelmäßige Feedback-Gespräche mit jedem Mitarbeiter vorgesehen sein – zum Beispiel einmal im halben Jahr. Darüber hinaus sollten Sie gerade jüngeren Beschäftigten in deutlich kürzeren Abständen Gespräche anbieten – zum Beispiel einmal die Woche für fünf Minuten.

Ermutigen Sie die Beschäftigten, Ihnen selbst Feedback zu geben: Dazu können Sie analog zum Mitarbeitergespräch regelmäßige Termine anbieten. Um den Beschäftigten die Angst vor Konsequenzen eines zu negativen Feedbacks an den Chef zu nehmen, können Sie auch Möglichkeiten für anonymes Feedback geben – zum Beispiel in einer Mitarbeiterbefragung.

Motivieren Sie zu gegenseitigem Feedback: Feedback sollte von jedem erteilt werden können, egal in welcher Position – vom Chef bis zum Azubi. Führen Sie Zeiten für regelmäßiges Feedback ein, zum Beispiel in ohnehin stattfindenden Teammeetings.

Stellen Sie Feedback-Regeln auf:

Geben Sie Anhaltspunkte, wie Feedback gegeben und angenommen werden sollte.
Zum Beispiel:

- Es sollte konstruktiv sein. Es wird auf Augenhöhe gegeben, auch von Führungskräften.
- Man will nicht nur kritisieren oder verändern – man will auch Raum für Entwicklungen aufzeigen.
- Feedback wird immer aus der Ich-Perspektive gegeben. Man beschreibt dabei seine eigenen Wahrnehmungen. Sätze wie „Mir ist aufgefallen“ oder „Ich habe bemerkt“ helfen dabei, diese Botschaften zu formulieren.
- Wer Kritik übt, sollte auch positive Aspekte nennen.
- Wer Feedback bekommt, sollte sich nicht persönlich angegriffen fühlen und sich nicht verteidigen. Stattdessen sollte man offen fragen, was man besser machen könnte.