

# Leitfaden Feedback-Kultur

## Grundsätzliches

Feedback ist die Speerspitze für Veränderungsprozesse und geistliche Durchbrüche - sowohl in der persönlichen Nachfolge wie auch im Gemeindeleben. Feedback-fähige Leiter gehen in Wertschätzung, Demut und Lernbereitschaft als Vorbilder voraus. Feedback-unfähige Leiter verzögern Wachstum und Entwicklung auf allen Ebenen und prägen eine Kultur der Verschlossenheit und des Stolzes. Wir träumen von einer Gemeinde, die sich von Gott bestätigen und belehren lässt und miteinander unterwegs ist, auf dass wir Jesus jeden Tag ein wenig ähnlicher werden und andere Menschen in diesen Lebensstil der Nachfolge einladen können.

## Empathie

**Ich-Perspektive (Subjektivität)**  
**Ermutigende Haltung**

## Ehrlich

**klar benennen, ohne zu beschönigen oder zu übertreiben**

## Essentiell

**Fokussierung auf 1 Aspekt**  
**keine Feedback-Liste**

<b>LOB</b>	<b>Leitsatz: "Ich will meine Mitarbeiter dabei erwischen, wie ihnen etwas gelingt."</b>
<b>Unmittelbar nach dem Einsatz</b>	Deine Mitarbeiter haben alles gegeben und sind vielleicht euphorisch, erschöpft oder verletztlich. Feiere mit und betone, was gut war, sage Danke. Erscheine auch mal vor dem Einsatz oder <u>finde andere kreative Wege, Wertschätzung auszudrücken.</u>
<b>Losgelöst vom Einsatz</b>	Ein unverhofftes Telefon unter der Woche oder auch nur eine Sprachnachricht ein paar Tage nach dem Einsatz zeigen deinen Mitarbeiter: <u>Ich sehe dich auch losgelöst von deiner Leistung.</u>
<b>Spezifisch</b>	"Es war gut" gleicht beinahe einer Beleidung. <u>Benenne GENAU, was gut war</u> (mit deinen Worten). Das spornt deine Mitarbeiter an.
<b>KRITIK</b>	<b>Leitsatz: "Ich zeige Wertschätzung, indem meine Mitarbeiter in ihrer Entwicklung anleite."</b>
<b>NIE direkt nach dem Einsatz</b>	Die Verletzlichkeit nach dem Einsatz ist Nährboden für die Lügen des Widersachers. Du und deine Mitarbeiter brauchen <u>emotionalen Abstand</u> , um Feedback geben/nehmen zu können.
<b>Innert nützlicher Frist</b>	Warte nicht zu lange. Wenn mehr als 3-4 Tage verstreichen, ist das Erlebnis schon zu weit weg. <u>Kontinuität in kleinen Häppchen</u> ist viel effizienter als eine riesige halbjährliche Feedback-Sammlung.
<b>Im erlaubten Rahmen</b>	"Darf ich dir ein Feedback geben?" ist immer die erste Frage. Akzeptiere ein Nein und <u>ermutige deine Mitarbeiter, sich bei Bedarf abzugrenzen.</u> Alles andere ist Missbrauch.