

HANDLUNGSANLEITUNG

Feedback geben mit Ich-Botschaften

Das Geben von Feedback stellt ein Angebot an den Feedback-Nehmer dar, sich und sein Verhalten im Lichte der Wahrnehmung anderer zu sehen. Das Geben von Feedback scheint auf den ersten Blick einfach und ein paar Regeln sind meist schnell formuliert. Doch wie so häufig geht die Schere zwischen Anspruch und Wirklichkeit in der Realität schnell auseinander. Feedback will, wenn man vorhat, es bewusst einzusetzen, gelernt sein. Und: Ohne sich zu vergegenwärtigen, warum es in dieser oder jener Form gestaltet werden soll, und ohne entsprechende Übung als Feedback-Geber und Feedback-Nehmer können die angestrebten Ziele kaum erreicht werden.

Soll das Feedback für den Feedback-Nehmer förderlich sein, muss es vom Feedback-Geber in Form von Ich-Botschaften gestaltet und vorgebracht werden.

Ich-Botschaften

Sprachliche Äußerungen beim Geben von Feedback sollten in Form so genannter Ich-Botschaften erfolgen. Der amerikanische Psychologe Thomas Gordon prägte diesen Begriff in den 70er Jahren. Formulierungen, die wir mit "Ich", statt "man" oder "es" oder insbesondere "du" beim Geben von Feedback verwenden, sagen etwas über uns selbst aus. Friedemann Schulz von Thun spricht in seinem Vier-Ohren-Modell (interner Link auf Kommunikationsquadrat) der Kommunikationspsychologie von einem hohen Selbstoffenbarungsanteil bei Ich-Botschaften. Gordon nennt sie auch "Verantwortungsbotschaften", weil ihr Sender dabei die Verantwortung für seine eigenen Empfindungen und Äußerungen übernimmt, während er zugleich dem Adressaten der Ich-Botschaft die Verantwortung für sein Verhalten überlässt. So können Ich-Botschaften auch die Annahme von Feedback fördern, da sie im Allgemeinen die Bereitschaft Geäußertes positiv anzunehmen erhöhen, zumal sie keine negativen oder herabsetzenden Bewertungen des Feedback-Nehmers enthalten und damit die Beziehung zwischen Feedback-Nehmer und Feedback-Geber nicht verletzen.

Ich-Botschaften werden meist im Gegensatz zu den so genannten "Du-Botschaften" gesehen, mit denen nicht selten rein wertende Aussagen über den anderen gemacht werden. Aber nicht das krampfhaft Vermeiden des "Du" in einer Feedback-Äußerung macht ein förderliches Feedback aus und die Nicht-Verwendung des "Ich" allein (s. Negativ-Beispiel) macht eine Botschaft zur Ich-Botschaft, sondern ihr hoher

Selbstoffenbarungsanteil, der Vertrauen schaffen kann. Aus diesem Grunde lassen sich echte Ich-Botschaften auch von "unechten" Ich-Botschaften, die Gordon "verkleidete Du-Botschaften" nennt, unterscheiden. Diese kommen zwar im sprachlichen Gewand der Ich-Botschaft daher, beinhalten aber schon von Anfang an eine Wertung oder ein Urteil.

Positiv-Beispiel	Negativ-Beispiel
"Ich habe bemerkt, dass du bei deiner Präsentation sehr häufig hin- und hergegangen bist. Das hat mich manchmal abgelenkt. Zudem habe ich dadurch das Gefühl bekommen, dass du irgendwie selbst keinen festen Standpunkt in der Sache hattest. "	"Ich finde, du bist bei deiner Präsentation einfach zu aufgeregt gewesen, sonst hättest du nicht so hin- und hergezappelt." (= "Du bist ein Nervenbündel!")



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International License (CC-BY-SA) by [Gert Egle/www.teachsam.de](http://www.teachsam.de)