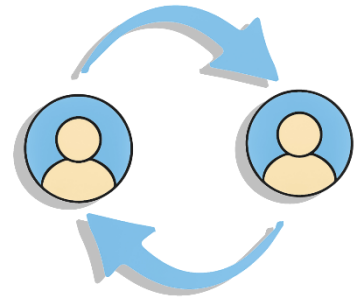


Über die Kunst, Feedback zu geben

Doro – als Resümee aus Gesprächen der Gruppe



„Du bist die beste Köchin / Sekretärin / Krankenpflegerin / Freundin... der Welt!“

Auch wenn wir solch ein begeistertes Lob nicht für eine objektive Aussage halten, freuen wir uns vielleicht doch darüber, - vielleicht ein bisschen!

Oder aber wir spüren, dass es sich um eine oberflächliche, aufgesetzte Lobhudelei handelt, vielleicht eine Art „pädagogische“ Anspornung, und fühlen uns gestört durch die Übertreibung und Unehrllichkeit.

Und wollen und sollten wir bei Cafh überhaupt loben? Lernen wir nicht, dass es um das „reine Handeln“ geht, bei dem man auf bestmögliche Weise tut, was zu tun ist, - ohne Erwartung von Lohn, Lob und Anerkennung?

Wir wollen und sollen aber auch evaluieren: die Themen des Jahres, unsere Gruppenarbeit, den Verlauf eines Retreats oder einer Meditation. Ist das kein Widerspruch?

Diese Fragestellungen beschäftigen uns in unserer Gruppe und wir haben sie auch mit hineingenommen in die Gesprächsrunde mit unserem/r jährlichen Besucher/in. Im Folgenden ein paar unserer Gedanken.

Positives Feedback / konstruktive Kritik statt Lob

Wir möchten positives Feedback geben, ohne die zu lobende Person in den Konflikt zu bringen, durch unsere Anerkennung ihr Ego zu nähren oder zu überhöhen. Dann könnten wir also unsere Rückmeldung auf einen geäußerten oder präsentierten Inhalt beziehen, statt auf die Person selbst. Zum Beispiel: „Mir gefällt besonders, wie du die verschiedenen Gemüse miteinander kombiniert hast.“ – „Ich nehme mir von deinem

Vortrag mit, dass ...“ – „Mir hat sehr gutgetan, wie...“ – „Ich nehme als Anregung auf, ...“ – „Ich möchte jetzt ... ausprobieren.“ – „Ich würde gern ... lernen.“

Wenn uns etwas nicht angesprochen oder gestört hat, dürfen wir dann Kritik äußern? Auch hier sollten wir versuchen, auf einer Sachebene und nicht auf einer persönlichen Ebene Feedback zu geben. Zum Beispiel: „Ich würde mir noch wünschen, dass...“ – „Vielleicht könnte man noch...“ – „Wie bist du zu dieser Meinung gekommen?“ usw. Erwarte ich vom anderen eine perfekte, vollständige Darbietung? Mache ich durch meine scharfen Beobachtungen und kritischen Bemerkungen die andere Person klein und unsicher? Oder liegt es auch bei mir, weitere Aspekte, praktische Beispiele und Vergleiche zu ergänzen? Kann ich durch Fragen ein scheinbar festes Konzept aufbrechen und ein Thema in seiner Reichweite vergrößern? Kann ich durch eigene Beiträge eine erweiterte Perspektive mit-konstruieren und dadurch die Motivation aller Beteiligten stärken?

Oder sind wir tatsächlich der Ansicht, es bedürfe keinerlei Rückmeldung? Kann ein Mensch sich entwickeln, kann eine Situation sich verändern ohne Feedback? Ich glaube nicht! Jedes Kleinkind ist doch in seinem Wachstum und seiner Entfaltung auf Feedback angewiesen. Und als Suchende und Lernende auf einem spirituellen Weg stehen wir niemals allein da, sondern sind immer in Beziehung und Kontext unterwegs. Zu einem bereichernden Miteinander gehört Feedback, ob wir es wollen oder nicht: Immer sind wir in Interaktion mit den uns umgebenden unterschiedlichen Menschen und Systemen.

Es kommt auf die Intention an

Die Fragestellung nach dem „reinen Handeln“ steht wohl eher in Verbindung mit der Intention, die dies Handeln leitet, erst sekundär mit einer Feedback-Kultur. Was wir dazu bei Cafh lernen, bezieht sich darauf, mit welcher Absicht und Erwartung ich etwas tue: Geht es mir um persönliche Anerkennung, ist diese mein Ziel? Will ich einmal mehr erfahren, wie toll andere mich finden, mich verehren, „lieben“? Will ich „Pokale sammeln“? Oder geht es mir um einen hilfreichen Beitrag, den ich durch meine Kompetenz leisten kann? Und ist denn meine Kompetenz mein Verdienst?

Eine Freundin erzählt, dass sie sich sehr darauf freut, am Wochenende, wenn ihre Kinder zu Besuch kommen, für sie etwas ganz Besonderes zu kochen. Dafür hat sie sich schon Rezepte angeschaut und frische Zutaten besorgt. Sie nimmt sich ausreichend Zeit. Sie freut sich bei diesen Vorbereitungen auf das Zusammensein. Sie

freut sich über die Freude ihrer Gäste. Um Lob geht es ihr nicht. Aber wer sagt denn, dass die Gäste nicht dankbar wären für das Gute, das ihnen geboten wird und dass sie nicht Danke sagen würden?!

Ja, Danke sagen können wir doch jederzeit! Danke dafür, dass Du etwas für mich vorbereitet hast, etwas für mich tust, mir etwas gibst, mit mir zusammen bist! Und freuen dürfen wir uns auch!

Die Sorge, dadurch das Ego des Anderen zu nähren, muss nicht die unsere sein, denn das wiederum steht jedem einzelnen selbst zu: positives Feedback dankbar zu registrieren und dann abzulegen, loszulassen, dem Gemeinwohl hinzugeben. Um sich der nächsten Aufgabe zuzuwenden.



Kommentare

Micaela

„Loben ist aus meiner Sicht ‚inflationär‘, je mehr es verbreitet wird umso geringer die Wirkung.

Allein zu loben, ‚das hast du gut gemacht‘, ‚du bist toll‘, ohne die Gründe dafür zu erwähnen, lässt viel Raum für Interpretationen und hängt von der Person und der Art und Weise ab, in der es ausgesprochen wird. Allein das Lob drückt eine gewisse ‚Rangordnung‘ aus, jemand erlaubt sich ein Urteil über mich oder meine Aktion, jemand beurteilt mich...darf er/sie das?

Gleichzeitig stehen wir in Partizipation und alles, was wir tun, hat eine Wirkung auf andere, - wäre es nicht ein großes Geschenk, wenn wir mehr über unsere Wirkung erfahren würden? Wir bekommen meistens ein Feedback, auch wenn nicht ausgesprochen, mittels Körperhaltung, Aufmerksamkeit... das können wir nicht abschalten.

Ein Feedback besteht aus einer Selbstoffenbarung + einer Meinung über Andere. Wir können die Botschaft, die uns vermittelt wird, dankend annehmen und für uns sortieren. Im Idealfall entscheiden wir selbst, ob und wieviel wir uns damit beschäftigen. Ob wir uns der Person annähern oder uns von ihr distanzieren wollen, ob wir in das Thema tiefer einsteigen oder alles abbrechen. Wir machen hier Gebrauch von unserem freien Willen.

Deswegen finde ich, dass Feedback ein wichtiges ‚Instrument‘ für unsere Entfaltung ist. Wie bei jedem Instrument, sollen wir Feedback-geber und Feedback-nehmer lernen damit umzugehen, so dass es zur Bereicherung wird sowie anerkennend und wertschätzend ist.

Wir geben nur ein Feedback, wir bringen niemanden zu irgendwas, wozu er/sie sich nicht bringen lassen will. Der Zuhörer ist für sein Ego, sein Selbstbewusstsein, verantwortlich. Der Feedback-geber soll sich in zumutbaren Grenzen äußern.

Wir dürfen Verständnisfragen stellen und nicht vergessen, dass es sich um ein Feedback handelt und nicht um ein Urteil. Wir sollten auf Augenhöhe stehen. Wenn uns etwas gestört hat, dürfen wir selbstverständlich unsere Gefühle oder wie wir dazu stehen mitteilen (nicht als Kritik).

Meinem Verständnis nach bezieht sich das ‚reine Handeln‘ auf die Motive, die mein Handeln beeinflussen und Feedback (Geber und Nehmer) bezieht sich auf die zwischenmenschlichen Beziehungen.“

Manuel

„Für mich ist der Schlüssel, ob es um die Aktion oder um die Person geht. Sowohl bei der Kritik als auch bei der Anerkennung. Der Begriff ‚Lob‘ ist in meinem Sprachgefühl immer etwas von oben herab.“

Spannend fände ich, weiter darüber zu reden, ob es um die Anerkennung/Kritik des Ergebnisses geht oder um Anerkennung/Kritik der Mühe... Denn manche Dinge fallen dem Einen leicht, dem anderen schwer!“

Linda

„Vielleicht liegt es auch an mir, aber mit dem Thema ‚Lob und Feedback‘, das nach der Visite aufgekommen ist, konnte ich zunächst nicht so viel anfangen. Ich hatte mich eher gewundert, dass wir uns darüber so viele Gedanken machen - ob und wie wir bei Cafh loben oder Rückmeldung geben. Für mich wirkt das grundsätzlich nicht wie etwas, das im Cafh-Kontext ganz anders behandelt werden müsste als außerhalb. Im Kern geht es ja um etwas sehr Menschliches und zugleich sehr Einfaches: ehrlich wahrnehmen, wertschätzend benennen und, wenn passend, hilfreich spiegeln. So, wie Doro im Text schreibt: Danke sagen für das, wofür man dankbar ist – als Beispiel.“

Der Gedanke, dass wir mit Lob vorsichtig sein müssten, um den anderen davor zu ‚schützen‘, sein Ego aufzubauen, kommt ja nicht von Cafh - zumindest nicht, dass ich wüsste?! Natürlich kann Lob auch mal übertrieben oder unpassend sein - aber dann ist das aus meiner Sicht kein ‚Lob-Problem‘, sondern eine Frage von Echtheit, Maß und Intention. Wenn etwas ehrlich gemeint ist und stimmig formuliert wird, sehe ich nicht, warum man es grundsätzlich vermeiden sollte.“

Was ich eher als die eigentliche Herausforderung empfinde, ist ein anderer, aber vielleicht damit verbundener, Punkt: Als Menschen sind wir oft daran gewöhnt, zwischenmenschliche Verbindung über bestimmte soziale Abkürzungen herzustellen. Man kennt das, z.B. sich über Dritte zusammenschließen (Beschweren, Meckern, ‚gemeinsam gegen etwas sein‘), Intimes oder sehr Persönliches austauschen, damit sich Nähe schneller einstellt, oder auch über besondere Gesten und Geschenke, oder eben auch übereifriges, zu starkes Lob, um sich bei jemandem beliebt zu machen oder schneller ‚dazuzugehören‘. Ich denke solche Mechanismen sind menschlich, und vielleicht entstehen daraus auch echte Beziehungen, aber sie können

eben auch zu einer Nähe führen, die eher über Dynamik und Bedürftigkeit entsteht als über Tiefe.

Für mich liegt die Übung bei Cafh genau darin: in den Begegnungen zu lernen, sich von diesen Mustern zu lösen und Verbindung nicht über Umwege oder Strategien zu erzeugen, sondern direkter, auf einer tieferen Ebene. Nicht über ‚wir gegen die anderen‘ oder über emotionale Verstrickung, sondern über Präsenz, Wahrhaftigkeit, Respekt und echtem Interesse. Und wenn Cafh dabei ein Übungsraum ist, dann wäre es aus meiner Sicht sinnvoll, das nicht als etwas Abgetrenntes zu betrachten (‚hier gelten andere Regeln als im normalen Leben‘), sondern eher als einen Anfangspunkt: Man übt im kleineren Kreis, und dann erweitert man diesen Kreis Schritt für Schritt nach außen.

Somit würde ich Lob und Feedback nicht problematisieren, sondern es eher an ein paar einfachen Leitlinien ausrichten: Ist es ehrlich? Ist es angemessen? Dient es dem Gegenüber oder dient es in Wahrheit mir (z.B. um Nähe zu ‚kaufen‘, Zustimmung zu bekommen, Unsicherheit zu überdecken)? Wenn ich spüre, dass ich aus Hintergedanken lobe oder ‚über‘-lobe, wäre das für mich ein Hinweis, genauer hinzuschauen. Wenn es hingegen aus Klarheit kommt und stimmig ist, dann darf es auch gesagt werden. Und umgekehrt gilt für mich ebenso: Wenn ich selbst viel Lob bekomme, ist das in erster Linie meine Verantwortung, damit bewusst umzugehen. Wenn jemand mich ‚über‘-lobt, kann ich es als Übungsfeld nehmen: wahrnehmen, dankbar sein, und gleichzeitig innerlich prüfen, ob mein Ego daraus etwas machen will. Das ist dann aber Teil meiner eigenen spirituellen Entwicklung, nicht etwas, das ich beim anderen vorsorglich verhindern müsste.“

Nils

„Maria Montessori hat noch aus einem ganz anderen Grund ‚Lob und Anerkennung‘ zurückhaltend in ihrer Pädagogik angewandt, da sie Kinder nicht von externer Bestätigung abhängig machen wollte. Statt klassischem Lob (‚Gut gemacht‘) stehen die innere Zufriedenheit, Selbstständigkeit (‚Hilf mir, es selbst zu tun‘) und die intrinsische Motivation im Vordergrund. Anerkennung erfolgt wertschätzend durch Beobachtung, Mitfreude und Fokus auf den Prozess statt auf das Ergebnis.

Kernaspekte von Lob und Anerkennung in der Montessori-Pädagogik:

- *Vermeidung von Lob als Belohnung: Klassisches Lob wird vermieden, da es Kinder manipulieren und zu Gehorsam erziehen kann. Lob gilt als ähnlich respektlos wie Tadel, da es das Kind bewertet.*
- *Intrinsische Motivation: Das Ziel ist, dass das Kind aus eigener Neugier und Freude an der Tätigkeit handelt, nicht um den Erwachsenen zu gefallen.*
- *Fokus auf den Prozess: Statt Ergebnisse zu loben, wird der Aufwand und der Lernprozess gewürdigt.*

Ersatz für Lob:

- *Beobachtung & Mitfreude: Ein Lächeln oder ein Nicken zeigt Anerkennung.*
- *Beschreibung: Anstatt ‚Toll gemacht‘, beschreibt man, was das Kind getan hat (‚Du hast den Schuh alleine angezogen‘).*
- *Interesse zeigen: Fragen zur Tätigkeit stellen (‚Wie hast du das gemacht?‘).*
- *Selbstbewertung: Kinder sollen lernen, ihre eigene Leistung einzuschätzen und stolz auf sich selbst zu sein.*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Montessori-Pädagogen Anerkennung eher durch emotionale Präsenz und aufrichtiges Interesse ausdrücken als durch verbale Belohnungen.“