

Ermutigendes Feedback konkret formulieren

Eine Ermutigungsdusche wirkt nicht durch möglichst viele positive Wörter. Tragfähig wird sie, wenn Rückmeldungen an einer konkreten Beobachtung ansetzen, ihre Wirkung benennen und eine sichtbare Ressource erkennbar machen. Dieses Mini-PDF hilft dir, pauschales Lob nachzuschärfen und die empfangende Person ohne Rechtfertigungs- oder Dankesdruck zuhören zu lassen.

Der Satzbauplan in drei Schritten

1. Beobachtung	2. Wirkung	3. Ressource
Beschreibe, was du tatsächlich gesehen oder gehört hast. Beispiel: „Mir ist aufgefallen, dass du in der Gruppenarbeit alle Stimmen eingesammelt hast.“	Benenne, was dadurch möglich wurde. Beispiel: „Dadurch konnten auch die ruhigeren Personen ihre Sicht einbringen.“	Zeige, welche Stärke darin sichtbar wurde. Beispiel: „Darin wurde für mich deine Aufmerksamkeit für die Gruppe deutlich.“

Von pauschalem Lob zu tragfähiger Rückmeldung

Pauschal	Konkreter
„Du bist zuverlässig.“	„Du hast die Absprachen im Blick behalten und rechtzeitig nachgefragt, bevor etwas liegen blieb.“
„Du bist mutig.“	„Du hast deine Idee eingebracht, obwohl sie sich deutlich von den anderen Vorschlägen unterschieden hat.“
„Du kannst gut erklären.“	„Dein Beispiel hat den schwierigen Schritt so konkret gemacht, dass die Gruppe weiterarbeiten konnte.“
„Du bist immer so ruhig.“	„Du hast erst zugehört und dann die unterschiedlichen Aussagen knapp zusammengeführt.“

Mini-Planung für deine nächste Ermutigungsdusche

Anlass	_____
Rückmeldefrage	_____
Beobachtung	_____
Wirkung	_____
Ressource	_____

Oberflächliche Aussagen nachschärfen

Nicht jede positive Aussage muss verworfen werden. Meist braucht sie nur eine kurze Nachfrage, damit aus einem Etikett eine beobachtbare und glaubwürdige Rückmeldung wird.

Wenn nur ein Etikett kommt

„Woran genau hast du das bemerkt?“
„Welche konkrete Situation meinst du?“

Wenn sich Aussagen wiederholen

„Welche andere Beobachtung ergänzt das bisherige Bild?“
„Was hat diese Person noch ermöglicht?“

Wenn Kritik versteckt wird

„Formuliere bitte nur den stärkenden Teil. Entwicklungsfeedback kommt später in einen anderen Rahmen.“

Wenn die Aussage zu groß wird

„Beschreibe lieber diese eine Situation statt eine dauerhafte Eigenschaft wie immer, nie oder grundsätzlich.“

Schutzregeln für die empfangende Person

Zuhören genügt	Die Person muss nicht danken, widersprechen, erklären oder jede Rückmeldung kommentieren.
Keine öffentlichen Deutungen	Abwehr, Scham oder Unsicherheit werden nicht vor der Gruppe analysiert.
Keine Pflicht zur Resonanz	Am Ende darf die Person sagen, was sie erreicht hat. Sie darf aber auch einfach nur zuhören.
Faire Verteilung	Wenn mehrere Personen Rückmeldungen erhalten, brauchen alle ausreichend gemeinsame Erfahrung und gleichwertige Zeit.
Kein Mischformat	Ermutigung und Entwicklungsfeedback werden klar getrennt. Keine Sätze mit „aber“, „trotzdem“ oder versteckter Korrektur.

Kurzcheck vor dem Start

- ☐ Ist die Rückmeldefrage auf eine konkrete Situation bezogen?
- ☐ Können alle Teilnehmenden auf gemeinsam beobachtbares Verhalten zurückgreifen?
- ☐ Ist Kritik ausdrücklich aus diesem Format ausgeschlossen?
- ☐ Darf die empfangende Person ohne Rechtfertigung oder Dank zuhören?
- ☐ Ist klar, wie Wiederholungen und oberflächliche Aussagen nachgeschärft werden?

Merksatz: Ermutigendes Feedback beschreibt nicht, wie eine Person angeblich ist. Es zeigt, wodurch sie in einer konkreten Situation wirksam geworden ist.