Feedback ohne Übergriff

Johari-Fenster moderieren, ohne zu etikettieren

Moderationskarte für Auftrag, Macht, Beziehung und echte Wahlfreiheit

So setzt du das Material ein

Lies vor der Übung Seite 2 und entscheide, ob Auftrag, Beziehung und Sprache tragen. Seite 3 zeigt drei Fälle, an denen die Moderation kippt, und was du dann tust.

Inhalt

Drei kritische Momente ..... Seite 2
Wenn die Moderation kippt ..... Seite 3

Drei kritische Momente

Was du beobachtest und worauf du deine Entscheidung stützt

1. **Auftrag – Reflexion oder Bewertung?**
   Ist eine Führungskraft beteiligt oder fließt Feedback in eine Beurteilung ein, verändert sich die Freiwilligkeit. Kläre Auftrag und Vertraulichkeit vor jeder Übung.

2. **Beziehung – Tragfähig oder nur höflich?**
   Eine freundliche Gruppe ist noch keine belastbare Feedbackgruppe. Starte mit einer erfundenen Situation und beobachte, wie sicher die Gesprächsregeln bereits sind.

3. **Sprache – Verhalten oder Etikett?**
   „Du bist dominant" beschreibt eine Person. „Du hast mich dreimal unterbrochen" beschreibt eine beobachtete Situation. Nur Letzteres eröffnet eine überprüfbare Rückfrage.

> **Höchstens zwei**
> Jede Person bittet höchstens zwei andere um Rückmeldung, je etwa eine Minute, ohne Erwiderung. Kommt ein Urteil, fragst du nach der Situation.

Wenn die Moderation kippt

Drei Fälle aus Team und Seminar, jeweils mit Entscheidung

1

Fall A · Die Adjektivliste kippt

In einer Gruppe, die sich kaum kennt, wählen drei Personen für eine vierte das Wort ‚ruhig'. Sie hört ‚langweilig'. Entscheidung: Adjektivliste nur in Gruppen, die sich gut kennen. Jedes Wort mit einer Situation belegen lassen; die Person entscheidet, ob es ins Fenster kommt. Sagen mehrere unabhängig voneinander und auf Anfrage Ähnliches, lohnt sich das Nachdenken. Sagen es vier gleichzeitig in der Runde, ist das Gruppendruck.

2

Fall B · Offenheit wird zur Tugendprobe

Wer etwas privat behalten möchte, steht vor der Gruppe unter Begründungsdruck. Entscheidung: Zwei gleichwertige Wege anbieten: persönlicher, ausdrücklich freiwilliger Austausch oder Fallarbeit mit einer fiktiven Figur.

3

Fall C · Die Autorität sitzt mit am Tisch

Eine Teamleitung möchte die Methode zugleich für Personalentwicklung und Leistungsfeedback nutzen. Entscheidung: Beide Aufträge trennen. Die Leitung darf um Rückmeldung zu ihrem eigenen Verhalten bitten; Rückmeldungen an Mitarbeitende laufen nur über Fallarbeit. Keine Selbstoffenbarung als versteckten Arbeitsauftrag verlangen.

Die professionelle Leitfrage

Das Vier-Felder-Modell kann Gespräche ordnen. Es legitimiert weder öffentliche Zuschreibungen noch den Zwang, Privates offenzulegen.