

## Feedback versus Feedforward

Das Jahresende ist schon wieder in Sicht. Also Zeit für die jährlichen Beurteilungsgespräche. Ich habe diese manchmal wirklich als **Verurteilungsgespräche** empfunden. Können wir nach solch einem Gespräch einfach wieder voller Energie weiterarbeiten? Oftmals schon, das ist klar. Aber oft auch nicht.

Denn worauf wird denn am meisten geachtet? Genau. Die negativen Dinge werden hervorgehoben und durchleuchtet. Wir versuchen, eine Fünf gerade wirken zu lassen. Das ist ein Merkmal unserer "Reparaturkultur".

Natürlich benennen wir während solch eines Gesprächs auch, was gut gelaufen ist. Aber wo setzen wir das Bildungsbudget und unsere Zeit ein? Genau! Bei den "Entwicklungspunkten".

Die Frage ist jedoch, ob dies für beide Seiten wirklich Sinn ergibt. Freuen sich Mitarbeiter und Kunden darüber, dass eine Fünf auf einmal gerade sein soll? Ich glaube nicht.

Vielleicht ist es sinnvoller, die Stärken zu betrachten und zu betonen. Also genau das, was jemand sehr gut kann. Wo die Leidenschaft liegt und diesen Bereich noch besser ausleuchten. Wir versuchen, Menschen in Standard-Funktionsprofile zu schieben. In Schubladen. Und dies, anstatt zu schauen, was jemand besonders gut kann und die starren Grenzen des Profils ein wenig weicher werden zu lassen, bzw. diese den Stärken eines Mitarbeiters anzupassen.

Unser Gehirn fragt sich fünf Mal pro Sekunde: Fühle ich mich hier bedroht oder fühle ich mich sicher? Bei negativem Feedback fühlt unser Gehirn Schmerz. Sozialen Schmerz. Es werden in diesem Fall dieselben Regionen aktiviert, die wir auch bei körperlichem Schmerz fühlen. Bei einer Bedrohung kann von Engagement absolut nicht mehr gesprochen werden. Das Gegenteil ist der Fall. Eine Bedrohung verschließt alle Verbindungen zu den Regionen in unserem Kopf, die wir benötigen, um wieder motiviert weitermachen zu können.

Wenn wir jetzt einmal Feedforward-Gespräche führen würden anstelle von Feedback-Gesprächen! Lassen wir miteinander einmal über Stärken sprechen und wie wir diese noch weiter ausbauen können.

Ich habe es auch oft als verpasste Chance erfahren, dass nicht mehr über persönliche Werte gesprochen wurde. Über die Gründe, warum wir innerhalb von Organisationen jeden Tag die Dinge so machen, wie wir sie eben machen.

Studien belegen, dass eine Reflexion hinsichtlich persönlicher Werte und eine Sinngebung Menschen glücklicher macht. Ihnen mehr Energie schenkt, sowie herzlicher und großzügiger werden lässt. Es bewirkt, dass wir einander besser kennenlernen und zu verstehen wissen.

Wir haben doch vor allem auf einer Gefühlsbasis Kontakt miteinander. Wir schließen jemanden in unser Herz und nicht in unseren Kopf.

Das wäre doch einmal eine gute Idee für das nächste Beurteilungsgespräch.