



## Professionelles Feedback mit R.A.F.A.EL

Personal ist da? Klasse! Nun muss es nur noch bleiben! Mitarbeiter beklagen häufig, dass sie zu wenig Feedback bekommen. Viele Chefs dagegen haben die Erfahrung gemacht, dass Feedbackgespräche irgendwie nicht gut verlaufen. Der positive Ansatz endet manchmal sogar in heftigen Diskussionen. Die hier vorgestellte Methode ist zwar umfangreich, eignet sich aber z.B. sehr gut für jährliche Mitarbeitergespräche. Mit der RAFAEL-Methode werden Sie zu einem guten und professionellen Feedbackgeber!

So gehen Sie vor:

**Report:** „Wie haben Sie die Situation XY erlebt?“ „Wie sind die letzten Wochen im Team gelaufen?“ „Wie fanden Sie Ihr Gespräch mit dem Klienten/Kunden XY?“  
Hierdurch erfahren Sie das Eigenbild des Mitarbeiters.

**Alternativen:** „Was würden Sie heim nächsten Mal anders machen?“

Der Mitarbeiter wird ermutigt, nach Alternativen für eine Zielerreichung bzw. neuen Zielen zu suchen. Dadurch sollen Veränderungen ermöglicht werden, die zu einem neuen Verhalten führen. Hiermit wird auch festgestellt ob er die Fähigkeit hat, selber Fehler zu erkennen und daraus neue Lösungen zu generieren.

**Feedback:** „So habe ich Sie erlebt!“

Der Mitarbeiter bekommt nun ein Feedback von Ihnen, das die positiven und negativen Aspekte seines Verhaltens thematisiert. Letzteres ist für ein Feedback unerlässlich, weil alleiniges Loben eher als unrealistische „Schmeichelei“ aufgefasst wird.



Stimmt die Selbstwahrnehmung des Mitarbeiters mit Ihrer nicht überein, sollten entsprechende Unterschiede im nächsten Punkt besprochen werden.

**Austausch:** „Welche Dinge sehen wir verschieden?“

Unstimmigkeiten und Deltas zwischen dem Report des Mitarbeiters und Ihrem Feedback werden besprochen. Die verschiedenen Auffassungen und die Gründe dafür werden thematisiert und analysiert. Dieser Vergleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung ist der Ausgangspunkt für neue Einsichten und Erfahrungen.

**Erarbeitung von Lösungsschritten:** „Was ist als Nächstes zu tun?“ To Do´s.

Die Konsequenzen aus dem Gespräch werden besprochen, konkrete Maßnahmen festgelegt und eingeleitet. Und denken Sie immer an das Controlling. Vereinbaren Sie einen neuen Termin, um die Wirksamkeit zu besprechen.

Ich setze die Methode selbst gerne in meinen Coachings mit Führungskräften ein und zeige damit eine veränderte Herangehensweise an das Thema Feedback auf. Neben dem Training der reinen Methode gehört dazu allerdings auch eine bestimmte Grundeinstellung des Feedbackgebers der anderen Person gegenüber: „Ich bin ok und Du bist ok!“

Denken Sie zukunftsorientiert. Machen Sie aus einem Feedback ein Feedforward!

Andreas Fink  
*Inhaber von STEUER.careers*  
*Personal-, und Business-Coach für Freiberufler*