

So geben Sie mit der 5-Finger-Methode klar und präzise Feedback

Viele behaupten, Feedbackgeben sei wie das vorsichtige Schleichen durch ein Minenfeld der Missverständnisse und persönlichen Befindlichkeiten. Klar, manchmal ist es schwierig, aber das muss es nicht sein. Mit der 5-Finger-Feedback-Methode bringen Sie Ihre Gedanken auf den Punkt und sorgen dafür, dass Ihr Feedback gewürdigt wird.

5 Finger, eine Methode

Die 5-Finger-Feedback-Methode ist wie eine Hand: Sie bietet Ihnen eine einfache Struktur zur Orientierung. Jeder Finger steht für einen Aspekt Ihres Feedbacks. Mit dieser Methode können Sie Ihr Feedback klar und präzise formulieren.

Schritt für Schritt zur klaren Aussage

Daumen hoch: Was lief gut?

Beginnen Sie mit dem Positiven – unserem Daumen. Wie Sie wissen, ist er ein universelles Symbol für Zustimmung und Begeisterung, und genau das soll er in Ihrem Feedback-Gespräch repräsentieren. Denken Sie an konkrete Situationen, in denen die Person stark agiert hat. Sagen Sie nicht einfach nur „Gute Arbeit“, sondern gehen Sie ins Detail. Welche spezifischen Aktionen fanden Sie positiv? War es die Art und Weise, wie er oder sie eine Präsentation gehalten hat? Das Vorgehen, in Stresssituationen einen kühlen Kopf zu bewahren? Das Hervorheben von Positivem motiviert und zeigt, dass Sie die Bemühungen Ihres Mitarbeiters oder Ihrer Mitarbeiterin sehen und schätzen.

Zeigefinger: Was sollte das nächste Mal anders gemacht werden?

Jetzt geht es zum Zeigefinger. Er symbolisiert eine Richtungsweisung, und genau das soll er auch in Ihrem Feedback sein. Was kann Ihr Mitarbeiter oder Ihre Mitarbeiterin das nächste Mal besser machen? Aber Vorsicht: „Besser machen“ bedeutet nicht, zu tadeln oder zu kritisieren. Stattdessen konzentrieren Sie sich darauf, konkrete und realistische Verbesserungsvorschläge zu machen. Sagen Sie nicht nur: „Du musst mehr Verantwortung übernehmen“, sondern erklären Sie, was genau Sie damit meinen. Gibt es bestimmte Aufgaben oder Projekte, bei denen der oder die Mitarbeitende mehr Initiative zeigen könnte? Wie könnte er oder sie seine oder ihre Fähigkeiten noch besser einsetzen?

Mittelfinger: Was hat Sie gestört?

Der Mittelfinger ist vielleicht der heikelste Aspekt dieser Methode. Er steht für das, was Sie gestört hat. Wichtig ist hier, dass Sie Ihr Feedback so formulieren, dass es konstruktiv und lösungsorientiert ist. Sagen Sie nicht einfach nur: „Deine ständige Verspätung ist ärgerlich“, sondern erörtern Sie, warum das ein Problem ist und wie es ein für alle Mal behoben werden kann. Idealerweise bringen Sie Ihren Mitarbeiter oder Ihre Mitarbeiterin dazu, selbst auf eine Lösung zu kommen. Ihre Aufgabe ist es, konkrete und praktikable Lösungen anzuregen, nicht nur Probleme aufzuzeigen.

Ringfinger: Welche Talente und Fähigkeiten haben Ihnen besonders gut gefallen?

Der Ringfinger, auch bekannt als der „Herz-Finger“, steht für das, was Ihnen besonders gut gefallen hat. Dies ist Ihre Chance, die Mitarbeitenden für herausragende Talente und Stärken zu loben. Denken Sie über das reine Verhalten hinaus, das Sie unter „Daumen hoch“ angesprochen haben. Vielleicht hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin eine besondere

Fähigkeit oder ein Talent gezeigt, das Sie besonders beeindruckt hat. Oder die Person hat eine Herausforderung mit so viel Elan und Engagement gemeistert, dass Sie einfach nur „Wow!“ sagen können. Seien Sie dabei spezifisch und ehrlich in Ihrem Lob.

Kleiner Finger: Was sollte beibehalten werden?

Zuletzt kommt der kleine Finger, der für die vielen kleinen Dinge steht, die unbedingt beibehalten werden sollten. Es geht hier nicht nur um Leistungen, sondern um Eigenschaften, Verhaltensweisen und Routinen, die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin schon erfolgreich umsetzt und die einen positiven Einfluss auf sein Arbeitsumfeld oder seine Leistungen haben. Dies können so einfache Dinge sein wie Zuverlässigkeit, eine positive Einstellung oder die Fähigkeit, in stressigen Situationen den Überblick zu behalten. Dieser Aspekt des Feedbacks ist enorm wichtig, denn oft sind es gerade diese „kleinen Dinge“, die einen großen Unterschied machen. Erinnern Sie Ihre Mitarbeitenden daran, dass ihre Bemühungen geschätzt werden und sie auf dem richtigen Weg sind.

Fazit: Die 5-Finger-Feedback-Methode ist ein einfaches und effektives Werkzeug, um klar und präzise Feedback zu geben. Jeder Finger (die Sie nicht offen zeigen ..., denken Sie an den Mittelfinger ...) stellt eine andere Facette des Feedbacks dar, was es Ihnen erleichtert, Ihre Gedanken zu organisieren und zu artikulieren. Probieren Sie es aus, und lassen Sie sich von der Einfachheit dieser Methode überraschen. Denn am Ende des Tages geht es beim Feedback nicht darum, jemanden zu kritisieren, sondern darum, gemeinsam zu wachsen.