

## mpw-Leadership Essentials #2: Feed-forward

Regelmässig präsentieren wir auf unserer Homepage praktische Tipps für Ihren (Führungs-) Alltag. Unser aktuelles Thema: "Feed-forward" – von Verena Dyczmons



Können Sie mit Überzeugung sagen, dass in Ihrer Unternehmung eine offene und kritisch-konstruktive Feedback-Kultur gelebt wird? Obwohl das Thema ein Klassiker diverser Leadership-Seminare ist und fast jeder die einschlägigen Feedback-Regeln kennt, werden viele diese Frage vermutlich mit einem «Ja» beantworten. Warum eigentlich?

Doch zuerst widmen wir uns der Frage, warum Feedback in der heutigen Zeit relevanter ist denn je. Die Anforderungen an die einzelnen Mitarbeitenden sind im Laufe der Jahre gestiegen – es braucht nicht nur immer mehr spezifisches Fachwissen, sondern insbesondere auch immer mehr Kompetenzen. Feedback ist dabei **ein essenzielles Instrument zur Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung**. Zudem nimmt in der VUCA-Welt das Unsicherheitsempfinden des Einzelnen stetig zu. Feedback gibt **Orientierung** und hilft dabei, die Basis für die so wichtige [psychologische Sicherheit](#) zu legen. Und nicht zuletzt fördert eine offene Feedback-Kultur den Mut, Fehler zu thematisieren, aus ihnen zu lernen, sich zu einer [lernenden Organisation](#) zu entwickeln und die eigene Organisation nachhaltig zu verändern. Die Wichtigkeit von Feedback – gerade auch in der aktuellen Coronakrise – liegt also auf der Hand.

Und warum gelingt es vielen Firmen dennoch nicht, eine Feedback-Kultur wirklich zu leben? So simpel die Feedbackregeln auch klingen, so schwierig sind sie in der Anwendung, wie

unsere Erfahrungen in Assessments und in massgeschneiderten Trainings für unsere Kunden zeigen. Tipps für das konstruktive Einbringen von Feedback finden Sie in unserer Toolbox. Zudem braucht es nicht nur eine gewisse sprachliche Achtsamkeit bei der Formulierung, sondern auch die Fähigkeit, Situationen und Personen sowie deren Entwicklungsfelder kritisch und zugleich mit einer positiven Haltung einschätzen zu können. Voraussetzung dafür ist eine ausreichende eigene Reife; ausserdem braucht es auch im hektischen Alltag Momente, die Reflektion ermöglichen. Viele agile Methoden beinhalten daher spezifische Gefässe, die sich ausschliesslich dem Feedback widmen, wie beispielsweise die [«Agile Retrospektive»](#) oder die [«Sprint-Review» im Scrum](#). Ein **zentrales Credo in der New Work** sind zeitnahe, kurze Feedbackschlaufen. Sie müssen aber nicht zwingend agile Methoden anwenden, um eine gute Feedback-Kultur zu etablieren. Auch klassische Gefässe, die einen regelmässigen Austausch über das «Wie?» der Arbeit ermöglichen, wie Bilas mit Feedbackschlaufen oder Evaluations Sitzungen während und am Ende eines Projektes, sind zielführend.

Gerade in diesen herausfordernden Zeiten braucht es nicht nur klassisches Feed«back», sondern ein **Feed«forward»: Die proaktive Förderung von zeitnahen und kurzen Feedbacksequenzen**. Und: Welche Gefässe gibt es dafür in Ihrem Unternehmen?

Vielleicht können wir Sie in der Transformation Ihrer Feedback-Kultur unterstützen? Das mpw Beratungsteam entwickelt gerne gemeinsam mit Ihnen spezifisch auf Ihr Unternehmen ausgerichtete, wirksame Lösungsvarianten.

Tipps für das konstruktive Einbringen von Feedback und weitere praxisnahe Führungsthemen finden Sie in unserer Toolbox. Schreiben Sie uns eine E-Mail an [beratungsteam@mpw.ch](mailto:beratungsteam@mpw.ch), um Ihr Exemplar der [mpw-Leadership-Essentials](#) für 18.- CHF zu bestellen oder weitere Auskünfte zu erhalten. Die Verpackungs- und Portokosten übernehmen wir gerne für Sie.