

Glauben teilen

Warum Feedback so wichtig ist



Wie gibt man ein konstruktives Feedback?

Quelle: Unsplash, Timur Shakerzianov

Kein Feedback ist auch ein Feedback, ob du willst oder nicht. Das hat Jugendpastor Joel Meier selbst erlebt und weiss: Gerade in der Jugendarbeit ist ein Feedback extrem wichtig.

Ich habe den Blick noch vor mir, als ein junger Leiter am Ende eines Camps auf mich zukam und fragte: «Und?» Ich sah seinen erwartungsvollen Blick, aber ich verstand nicht, was er meinte. Ich antwortete direkt und verwirrt: «Und, was?» Er schaute mich traurig an und fragte: «War es so schlecht?» Da begriff ich, worum es ging. Er hatte vor ein paar Tagen eine Predigt gehalten. Er wusste, dass ich normalerweise ein Feedback gebe, und dachte, dass seine Predigt so schlecht gewesen sein musste, dass ich ihm keines gegeben hatte. Dabei war es mir einfach untergegangen. Doch das wusste er natürlich nicht.

Diese Begebenheit hat mich etwas schmerzhaft gelehrt, was ich eigentlich wusste: Kein Feedback zu geben, heisst nicht, dass alles in Ordnung ist. Kein Feedback zu geben, kann sehr viel bedeuten. Feedback (nicht) zu geben hat immer eine persönliche Komponente. Es kann sehr viel Unsicherheit auslösen und manchmal sogar Gedanken auslösen wie:

- Ich bin dir nicht wichtig.
- Ich habe versagt.
- Mein Leiter hat nichts gefunden, was ich verbessern könnte.
- Ihm ist Qualität egal.
- Er ist nicht dankbar.

Natürlich sind all dies Gedanken und Gefühle, welche wir nicht auslösen möchten, wenn jemand den Mut hatte, für eine bestimmte Aufgabe Verantwortung zu übernehmen.

Die WWW-Methode

Ein Feedback zu geben, ist ein Zeichen von Wertschätzung. Es signalisiert: Was du tust, ist mir wichtig. Es zeigt dem anderen, dass du mithelfen möchtest, seine Gaben zu fördern. Es stärkt das Selbstbewusstsein und die Selbstwahrnehmung des anderen. Und nicht zuletzt: Feedback zu geben, ist ein wichtiges Werkzeug, um Qualität und Exzellenz als Werte zu kultivieren.

Es gibt verschiedene bewährte Methoden, ein Feedback zu geben. Falls du keine davon kennst, kannst du die WWW-Methode dafür verwenden:

- **W wie Wahrnehmung.** Frage zuerst nach der Wahrnehmung der anderen Person: Wie hast du den Abend erlebt? Wie hast du dich gefühlt? Schildere daraufhin deine Wahrnehmung. Rede in «Ich-Botschaften» und erzähle, was du wahrgenommen hast. Vermeide wertende Statements und sei möglichst präzise und respektvoll.
- **W wie Wirkung.** Erläutere die Wirkung auf dich und die anderen. Was hat welche Gefühle und Reaktionen ausgelöst? Wie haben die anderen reagiert? Welche Emotionen konntest du beobachten? Auch hier bleibst du wertungsfrei und rein beobachtend. Frage hier nach, ob das Gegenüber Rückfragen hat und diese Reaktionen auch so wahrgenommen hat.
- **W wie Wunsch.** Beschränke dich auf einen Handlungswunsch, den du gerne mitgeben möchtest. Auch wenn du noch ganz viel zu verbessern siehst: Wähle nur einen Punkt aus. Weniger ist mehr! Beende das Feedback in jedem Fall mit ermutigenden, wertschätzenden Worten!

Falls du bei dir noch keine Feedbackkultur gefördert hast, dann sprich mit deinem Team darüber und beginne ganz bewusst damit. Nicht immer und überall, sondern bei ein paar Aktivitäten oder Beiträgen, die du vorher mit ihnen abgemacht hast. Feedbacks sollten keine schlechte Überraschung sein. Sei der erste, der sich aktiv ein Feedback holt. Zeig, dass auch du dazulernen möchtest (ich hatte einen ganzen Ordner voller Predigtfeedbacks an mich!). Und du wirst merken, wie die gegenseitigen Feedbacks euer Miteinander ehrlicher und qualitätsbewusster prägen.

Real-Life Story von Josua

Ich bin eine Person, die gerne Feedback bekommt, speziell das positive! Mit Feedback, das ich dann eher als Kritik verstehe, hab ich noch Mühe. Ich bin selber auch Leiter und weiss, dass positive Feedbacks viel einfacher zu geben und zu empfangen sind. Aber es braucht auch Feedback, welches vielleicht erst einmal schmerzt. Als ich ein einjähriges Praktikum bei Joel machte, wurde ich mit genau solchen Feedbacks konfrontiert. Joel wusste rasch, wo ich meine Stärken und Schwächen hatte, und gab mir bewusst auch Aufgaben, in denen ich schwach war. Und auf die ausgeführten Aufgaben folgte meist auch ein klares und direktes Feedback, welches mich ganz oft verunsicherte, störte und auch verärgerte. Und er wusste das. Jedenfalls wusste es mein Umfeld, weil ich mich öfter darüber ausgelassen habe. Ich habe leider viel zu lange nicht verstanden, dass solche Feedbacks Liebesbeweise und gute Leiterschaft sind. Das Wissen, eine negative Reaktion zur Folge zu haben und trotzdem jemandem ein konstruktives Feedback zu geben, ist aussergewöhnlich und notwendig. Ohne diese Kritik hätte ich ganz vieles nicht gelernt, und ich wäre selbst zu einem harmoniebedürftigen Leiter geworden, der selbst keine weiterbringende Kritik geben kann.

Reflexionsfragen

- Wo hast du dir das letzte Mal ein Feedback geholt?
- Wo hättest du ein Feedback geben sollen, aber es versäumt? Warum?
- Welche Aktivitäten/Beiträge/Programmpunkte möchtest du in Zukunft bewusst «gefeedbackt» haben?

Dies ist ein Auszug aus dem [Buch «Kirchliche Jugendarbeit»](#) von Joel Meier (Verlag BoD - Books on Demand, ISBN 9783695124992) In den kommenden Wochen bietet Livenet weitere Einblicke in den Inhalt des Buches.

Zu den weiteren Auszügen:

[Dossier: Kirchliche Jugendarbeit](#)

*Zum Autor: **Joel Meier** ist seit über zehn Jahren Jugendpastor in der Buchegg Church in Zürich. Er hat Theologie in Basel, Zürich und London studiert. Heute coacht und begleitet er mit viel Leidenschaft junge Leiter und Pastoren in der Jugendarbeit. Zudem doziert er an mehreren Bibelschulen und ist in seiner Freizeit am liebsten mit seiner Familie in den Bergen unterwegs.*

Datum: 11.09.2026

Autor: Joel Meier

Quelle: Buchauszug «Kirchliche Jugendarbeit»

Tags

[Kirchen und Werke](#)

[Buch](#)

[Jugendliche](#)

[Leadership](#)