

Feedbackkultur aufbauen: die Checkliste

Eine Feedbackkultur ist ein Klima, kein Tool. Diese Checkliste bringt die Gewohnheiten in die richtige Reihenfolge.

So nutzen Sie diese Checkliste

Zweck. Eine Feedbackkultur lässt sich nicht beschliessen und kein Tool schafft sie. Sie steckt im wiederholten Verhalten, allen voran dem der Führung. Diese Checkliste hilft Ihnen, den Aufbau in kleinen, verlässlichen Schritten anzugehen, statt mit einer grossen Kampagne, die schnell unglaublich wirkt.

Der wichtigste Test. Fragen Sie sich für Ihr Team eine einzige Sache: **Braucht es hier Mut, um etwas anzusprechen?** Wo die Antwort mit der Zeit von Ja zu Nein wandert, wächst die Kultur.

1 · Das Fundament: Sicherheit zuerst

Bevor ehrliches Feedback fliesst, muss klar sein, dass Ansprechen keine Nachteile bringt. Ohne diesen Boden bleibt jede Aufforderung wirkungslos.

- ☐ Es ist ausgesprochen und vorgelebt, dass Fehler ein Lernanlass sind und nicht bestraft werden.
- ☐ Kritische Themen können ohne Angst vor Nachteilen angesprochen werden (psychologische Sicherheit).
- ☐ Führungskräfte reagieren auf unbequeme Rückmeldungen ohne Rechtfertigungsreflex.

2 · Die Führung geht voran

Der grösste Hebel sitzt bei den Führungskräften, weniger in dem, was sie sagen, als in dem, wie sie reagieren. Die Kette **bitten, annehmen, handeln** ist das stärkste Signal, dass Feedback wirklich erwünscht ist.

- ☐ Führungskräfte holen aktiv Feedback zu ihrer eigenen Arbeit ein.
- ☐ Sie nehmen es sichtbar an und bedanken sich, statt sich zu verteidigen.
- ☐ Sie leiten aus dem, was sie hören, sichtbar etwas ab.

3 · Die Gewohnheiten im Alltag

Kultur steckt im Wiederholten, nicht im Kalendereintrag. Klein und regelmässig schlägt gross und selten.

- ☐ Feedback wird laufend und im Kleinen gegeben, nicht gebündelt einmal im Jahr.
- ☐ Es fliesst in alle Richtungen: zwischen Kolleginnen und Kollegen, von der Führung ins Team und vom Team zur Führung.
- ☐ Rückmeldungen sind konkret und auf beobachtbares Verhalten bezogen, nicht auf den Charakter.
- ☐ Das Team hat eine gemeinsame Sprache und einfache Modelle geübt (Feedback setzt man nicht voraus, man übt es).

4 · Aus Feedback folgen Taten

Der stärkste Beweis, dass Feedback erwünscht ist, sind sichtbare Massnahmen. Wird viel gefragt und nichts getan, lernt das Team, dass Feedback folgenlos ist, und stellt es ein.

- ☐ Was gehört wird, wird bearbeitet, und das Team sieht, dass etwas passiert.
- ☐ Aus Rückmeldungen entstehen wenige, konkrete Massnahmen mit Verantwortung und Termin.
- ☐ Die nächste Runde macht sichtbar, was sich seit dem letzten Mal bewegt hat.

5 · Der Schweizer Punkt: Anonymität und Vertrauen

Nicht jedes Feedback lässt sich von Angesicht zu Angesicht geben, besonders bei Heiklem oder grosser Machtdistanz. Hier entscheidet sich, ob Menschen wirklich ehrlich antworten.

- ☐ Für heikle Themen gibt es einen anonymen Kanal, nicht nur das offene Gespräch.
- ☐ Ergebnisse werden erst ab einer Mindestgruppengrösse je Auswertungseinheit gezeigt, damit niemand rückschliessbar ist.
- ☐ Es ist transparent, wer die Rohdaten sieht, wo sie liegen und wie lange. Die Daten werden in der Schweiz verarbeitet.

Vorsicht Fassade. Anonymität nur zu behaupten, ohne Mindestgruppengrösse und saubere Datenhaltung, macht das Versprechen unglaubwürdig, und die Antworten werden vorsichtig. Vertrauen in das Wie der Erhebung ist Teil der Kultur selbst.

Woran Sie den Fortschritt erkennen

1. **Ansprechen kostet weniger Mut** als noch vor einigen Monaten.
2. **Feedback kommt auch von unten nach oben**, nicht nur von der Führung ins Team.
3. **Aus Rückmeldungen folgt Sichtbares**. Das Team erlebt, dass Feedback nicht verhallt.

Mit Moodtalk wird die Schleife verlässlich. Eine Feedbackkultur wächst, wenn Rückmeldungen ehrlich gegeben und sichtbar bearbeitet werden. Moodtalk erhebt Feedback dialogbasiert und mit echter Anonymität, der KI-Interview-Agent fragt nach dem Warum hinter einer Bewertung, verdichtet die offenen Antworten zu wenigen Themen und macht daraus zwei bis drei konkrete Massnahmen. So sieht das Team, dass Feedback nicht verhallt. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Feedbackkultur über verlässliche Schleifen aufbauen.

Wir richten die anonyme, dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)