

Knauer Ulrike  
[www.ulrikeknauer.com](http://www.ulrikeknauer.com)

Presseartikel

## Feedback Junkies in der Firma

Wenn wir uns mit Computerspielen beschäftigen, so sind diese gnadenlose Feedback-Geber: Jeden Augenblick sagen Sie dem Spieler wo er steht: „Sie haben 243 Punkte, mit 500 schaffen Sie das nächste Level.“ Wer sich mit diesen Spielen über Jahre beschäftigt, wird auch in seinen Erwartungen geprägt.

Die jungen Mitarbeiter wollen wissen wo sie stehen und schnelle Rückmeldungen zu erhalten wird zur Lebensgewohnheit. Dies gilt vor allem für die in den 1970er und 1980er Jahren Geborenen, die sogenannte Gamer-Generation. Für Sie ist das laufende Feedback essentiell. Von Ihrer Firma erwarten diese Mitarbeiter dasselbe, wie von einem PC-Spiel: „Ich will meinen Punktestand wissen, und zwar sofort – jeden Tag.“ Je mehr Mitarbeiter aus dieser Generation bei Ihnen arbeiten, desto mehr wird das Ihre Führungskultur umkrepeln. In Zukunft darf daher die ehrliche Rückmeldung nicht mehr auf das Personalgespräch am Ende des nächsten Halbjahres geschoben werden.

Dazu kommt ein recht hohes Risiko durch die Rezension. In turbulenten Zeiten neigen viele Geschäftsführer dazu, alle Thema an sich zu ziehen, zur sogenannten „Chefsache“ zu machen. Zentralisierung, Kommando und Kontrolle schleichen sich in Krisenzeiten in die Führungsetagen.

Vorsicht: Das ist genau das, was diese jungen Mitarbeiter jetzt am wenigsten mögen. Sie wollen klare Vorgaben, direkte Ansagen, das ja, aber verknüpft mit Freiräumen um den Weg zum Ziel spielerisch selbst zu finden. Eine tägliche Rückmeldung ist hier sehr willkommen, nicht aber als Vorgesetzter, der im Stillen alles selbst macht, das eigene Konzept nicht preisgibt und nur noch anweist.

Vielleicht bewegen diese neuen Mitarbeiter die Unternehmen auf den richtigen Weg von Feedback-Armut zu Feedback Reichtum. Eine Möglichkeit bietet der Internet-Dienst Rypple ([www.rypple.com](http://www.rypple.com)). Der Bewertetete kann sich auf einer Leistungsskala messen, die Punkte werden anonym vergeben. Der Mitarbeiter kann z.B. nach einer Präsentation seine Bewertung unter Rypple ansehen.

Innovation wird dadurch nicht mehr nur durch die Chefetage generiert. Jeder Mitarbeiter wird eher Vorschläge und Feedback bringen – die sich entwickelnde Firma entsteht, die auch langfristig die Schaffens- und Ideenkraft der Mitarbeiter steigert, und dem Unternehmen hilft durch die nächste Krise zu schiffen.