

Und was ist eigentlich Peer-Feedback?

Peer-Feedback ist eine agile Methode, die das Mitarbeitergespräch ersetzen oder ergänzen kann. Sie kann aber auch als Feedback-Methode in und nach Projekten eingesetzt werden. Beim Peer-Feedback handelt es sich um ein aktiv eingeholtes Feedback auf Augenhöhe. Dabei geben die Personen Mitarbeiter*innen eine Rückmeldung über ihre Stärken und Schwächen, die die Arbeit am besten kennen und am fairsten bewerten können. Wie läuft das nun genau ab?

Mitarbeiter*innen, die sich Feedback wünschen, stellen eine Anfrage an 3 -5 Personen, von denen sie sich eine Beurteilung wünschen. Dies können direkte Kolleg*innen, aber auch Mitarbeiter*innen aus anderen Abteilungen sein, mit denen zusammen gearbeitet wird. Später können bei Bedarf auch externe Kunden mit in den Feedbackprozess einbezogen werden.

Zur Vorbereitung auf das eigentliche Feedback-Gespräch dienen beispielsweise folgende Fragen:

- Was ist dank dem Kollegen / der Kollegin besonders gut gelaufen?
- Wo wird Entwicklungspotenzial gesehen?
- Was macht den Kollegen / die Kollegin im Team einzigartig?

Diese und weitere Leitfragen werden dann in einer 60 bis 90 minütigen Feedbackrunde besprochen. In dieser müssen selbstverständlich die klassischen Regeln von Feedback geben und nehmen beachtet werden.

Bei der Einführung von Peer-Feedback hat es sich als sinnvoll erwiesen, den Prozess durch eine neutrale interne oder externe Moderation begleiten zu lassen.

Und noch ein Hinweis, diese Methode ist zwar eine besonders wirksame Methode zur Persönlichkeitsentwicklung, aber nicht für jedes Unternehmen geeignet. Die Voraussetzung ist eine offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur mit wenig oder keinen hierarchischen Strukturen.