

OLIVER WALTER

# SCHLAGFERTIGER IN 7 SCHRITTEN

Dein Trainingsprogramm für  
verbale Selbstverteidigung



**BONUS-  
KAPITEL!**

---

**FEEDBACK**

Die Menschen lassen sich lieber durch Lob ruinieren  
als durch Kritik verbessern.

---

George Bernard Shaw



Oliver Walter ist Rhetoriktrainer & Coach für Schlagfertigkeit, Selbstbewusstsein und souveränes Auftreten. Auf den Mund gefallen ist er das letzte Mal im Alter von vier Jahren. Da brach er sich ein Stück vom Schneidezahn ab. Seitdem gibt er ganz besonders bissige Antworten. Als Trainer & Coach hilft er seinen Kund:innen dabei, kommunikative Herausforderungen mit Humor und Kreativität zu meistern.

Mit „LEBENDIGE RHETORIK“ betreibt er einen der erfolgreichsten Rhetorikpodcasts im deutschsprachigen Raum.

Regelmäßig steht er auch für Stand Up und Poetry Slam auf Bühnen im gesamten deutschsprachigen Raum. Dabei führt er mal offen, mal versteckt seine kleinen rhetorischen Experimente durch. Denn er möchte selbst praktiziert haben, was er anderen vermittelt.

Mehr zu Oliver Walter ist unter [lebendige-rhetorik.de](https://www.lebendige-rhetorik.de) zu finden.

# Was bietet Dir dieses Ebook?

<b><u>Warum Feedback so wichtig ist</u></b>	S. 5
<b><u>Die Sandwichregel</u></b>	S. 7
<b><u>Die 3-Schritte-Methode</u></b>	S. 9
<b><u>Nonverbales Feedback</u></b>	S. 10
<b><u>Ein paar Grundregeln für Feedback</u></b>	S. 12
<b><u>Was, wenn du selbst Feedback bekommst?</u></b>	S. 13
<b><u>Und jetzt leg los!</u></b>	S. 14



## Warum Feedback so wichtig ist

Warum befasse ich mich beim Thema Schlagfertigkeit mit Feedback? Ganz einfach: Wenn alle Menschen in ihrem jeweiligen Umfeld nur konstruktives Feedback geben würden, müsste niemand schlagfertig sein. Dann wären auch Bücher wie **Schlagfertiger in 7 Schritten** überflüssig. Und ich arbeitslos. Ehrlich gesagt mache ich mir leider wenig Sorgen um meinen Job ...

Viele Menschen sind Täter:innen und Opfer zugleich in diesem seltsamen Spiel namens destruktive Kommunikation. Deshalb habe ich angefangen meinen Ratgeber für verbale Selbstverteidigung zu schreiben. Basierend auf all der Erfahrung, die ich als Coach und Trainer, aber auch einfach als Mensch gesammelt habe. Dieses Ebook ist ein „Outtake“ aus dem Buch. Ein Kapitel, das es nicht mehr ins Buch geschafft hat. Denn am Ende wollte ich auch niemand mit Input erschlagen. Das Buch hat auch so schon über 200 Seiten. **Schlagfertiger in 7 Schritten** hieß in der Planungsphase nämlich **Schlagfertiger in 10 Schritten**. Und einer davon war eben: Feedback.

Es gibt so viele Ratgeber und Tipps zum Thema Feedback. Und doch sind es offenbar immer noch zu wenige. Oder sie werden zu wenig gekauft, beziehungsweise gelesen. In meinen Seminaren spreche ich das Thema Feedback oft gleich zu Beginn ausführlich an. Und oft ist die erste Rückmeldung: Ach, das kennen wir alles schon.

Aha, denke ich mir dann oft: Und warum setzt ihr es dann nicht um? Dabei gibt es nur wenig, was in der täglichen Kommunikation wichtiger ist. Wir alle können nur dazulernen, wenn man uns sagt, was gut und was nicht so gut war. Denn selbst bewertet man sich bekanntlich nicht sehr objektiv. Manche Menschen sind viel zu selbstkritisch. Andere wieder überschätzen sich enorm.

In beiden Fällen ist Feedback sehr hilfreich! Aber damit es auch ankommt, und angenommen werden kann, ist es entscheidend, eine Rückmeldung auf die richtige Art und Weise zu vermitteln.

Gerade beim Thema Feedback zeigt sich der grundlegende Gedanke der Rhetorik sehr deutlich: Es kommt nicht nur (manchmal sogar am wenigsten) darauf an, WAS man sagt. Sondern WIE man etwas sagt.

Denn das WIE entscheidet darüber, ob ein Hinweis angenommen wird oder nicht. Ob man diesen Kritikpunkt als berechtigt in Betracht zieht. Oder ihn gar nicht ernsthaft an sich heranlässt. Und ja: Natürlich gibt es Menschen, die sind einfach beratungsresistent. Egal wie man mit ihnen kommuniziert. Egal wie sehr man sich bemüht, Kritik konstruktiv rüber zu bringen.

Manche Menschen neigen auch zu einer Art Feedback-Bulimie: Erst nehmen sie sich alles schwer zu Herzen und fühlen sich persönlich angegriffen. Dann schütteln sie das ab und überzeugen sich selbst davon, dass das alles nur Unfug ist. Und sie alles richtig gemacht haben. Und die anderen neidisch, gehässig oder was auch immer. Denn zwischen Perfektion und Versagen gibt es in ihrem Weltbild keine Abstufungen.

Nur entweder – oder. Wer träumt nicht davon solchen Menschen Feedback geben zu müssen? Aber das sind zum Glück eher seltene Exemplare unserer Gattung. Bei den meisten Menschen gibt es mit ein bisschen herumprobieren die Chance, Feedback so anzubringen, dass es auch als solches aufgenommen wird.

Was die betreffende Person dann damit macht und welche Schlüsse sie daraus zieht, das ist allein ihr überlassen. Und auch ein bisschen Typsache. Manche lassen alles an sich abprallen. Andere nehmen sich alles zu Herzen. Oder wie es Fußballlegende Andy Möller mal in seiner unnachahmlichen Art auf den Punkt brachte:

- **“Mein Problem ist, dass ich immer sehr selbstkritisch bin, auch mir selbst gegenüber.“**

Ähm... Wie gibt man nun aber am besten Feedback? Recht bekannt ist

## Die Sandwichregel

Dabei geht es darum, dass das „Sandwichbrot“ aus positivem Feedback besteht und die Kritik als „Belag“ dazwischen serviert wird.

Die Metapher ist etwas misslungen wie ich finde, weil niemand ein Sandwich wegen des Brotes lecker findet und damit jeden Belag runtergewürgt bekommt. Meist ist es kulinarisch eher anders herum. In dieser Metapher ist es aber genau so gedacht: Das Lob vorab soll eine gute Grundstimmung schaffen, das Lob zum Schluss ein versöhnliches Ende herbeiführen, damit das Gespräch positiv im Gedächtnis bleibt.

Einerseits ist das ein auf den ersten Blick solides Konzept. Andererseits wird diese Methode, wenn man sie immer wieder anwendet, bald durchschaut. Das funktioniert bei niemandem dauerhaft. Und das ausgesprochene Lob verliert seinen Wert. Weil es nur die Verpackung für die Kritik ist.

Wenn du als Kind ständig wunderschön verpackte Geschenke bekommst, aber es ist immer nur pädagogisch wertvolles Holzspielzeug drin oder Omas selbst gestrickte Socken, hörst du irgendwann auf dich über Geschenke zu freuen.

### ➤ „Ich fand deinen Vortragsstil sehr lebendig, aber...“

Und was immer jetzt kommt, wird allein schon durch das Wörtchen *aber* die positive Einleitung zunichte machen. Dabei neigen wir sowieso schon dazu, Lob nicht oft genug auch wirklich deutlich und für sich stehend auszusprechen. Zudem führt die Sandwichregel oft zu einer sehr merkwürdigen Situation: Der oder die Kritisierende achtet während eines Vortrags hauptsächlich auf die Defizite und Schwächen, weiß aber ja, dass man auch irgendwas positives erwähnen muss. Und klammert sich deshalb ans Nächstbeste halbwegs Passable, um das dann um die Kritik drumrum zu packen. Wirklich wertvoll ist so ein Lob dann auch nicht. Kein Wunder, dass das so nicht funktioniert.

Das altgriechische Wort „kritein“ von dem sich unsere heutige Kritik ableitet, war übrigens absolut wertneutral. So wie heute auch eine Theater- oder Filmkritik sehr positiv ausfallen kann. Kritik bedeutet einfach nur „Beurteilung“ und diese ist immer subjektiv.

Falls du also nicht Professor:in bist und deine Studierenden abfragst, solltest du deinem eigenen Urteil keine objektive Gültigkeit beimessen. Sondern diese Subjektivität durchaus sprachlich vermitteln. Statt

- **“Das war sehr gut”**

lieber

- **“Mir hat sehr gut gefallen, dass...”**

“Mir hat nicht so gut gefallen, dass...” solltest du dagegen vermeiden! Stattdessen könntest du sagen “Ich hätte mir noch gewünscht, dass” und damit auch gleich einen Verbesserungsvorschlag machen. Ich erlebe das als Papa zweier wirklich wilder Jungs immer wieder. Es bringt nicht viel zu sagen: Mach das nicht! Oder lass das! Dann weiß das Kind erst mal nur, was es nicht machen soll. Hat aber noch keine Idee, was es stattdessen in dieser Situation machen soll. Und wenn ihm nichts einfällt, wird es automatisch wieder ins alte Muster verfallen. Deshalb ist es so wichtig, dass wir Eltern zumindest Angebote machen, was jeweils aus unserer Sicht angemessener wäre.



## Drei-Schritte-Modell

Hilfreich kann beim Feedback-Geben auch eine von mir abgewandelte Form dessen sein, was in der so genannten "Gewaltfreien Kommunikation" angewandt wird. Der Ansatz der GfK, der im Original aus vier Schritten besteht, erfordert viel Übung und eine Auseinandersetzung mit den eigenen Bedürfnissen und Gefühlen. Deshalb habe ich das Modell speziell für das Thema Feedback stark vereinfacht und möchte deshalb darauf hinweisen, dass es eben nur vage ANGELEHNT daran ist, aber letztlich schon ein eigenständiges Tool ohne viel Unterbau, so dass es einfach anzuwenden ist.

1. Deine subjektive Wahrnehmung so neutral und wertfrei als möglich wiedergeben. "Ich habe bemerkt, dass du dir während deines Vortrags sehr oft mit den Händen die Haare aus dem Gesicht gestrichen hast."
2. Sage, was das mit dir gemacht hat, ganz subjektiv. "Auf mich wirkte das irgendwie unsicher. Und ehrlich gesagt hat es mich selbst etwas nervös gemacht im Laufe der Zeit."
3. Unterbreite einen Vorschlag oder äußere einen Wunsch. "Ich an deiner Stelle würde die Haare lieber zusammen binden oder anderweitig dafür sorgen, dass du sie nicht ständig aus dem Gesicht wischen musst. Dann würdest du zumindest auf mich ruhiger wirken, ja sogar souveräner rüberkommen."

Vermeide zudem lieber negative Begriffe („schlecht“, „böse“, „Versagen“, „verbockt“, etc.) und Füllwörter („eigentlich“, „man“, „durchaus“, etc.). Beide schwächen die Aussagekraft deines Feedbacks. Negative Begriffe lösen eher negative Emotionen aus. Und Füllwörter verwässern deine Aussage und lassen dich unentschlossen wirken. Und wenn du unentschlossen wirkst, wird dein Gegenüber auch dein Feedback nicht so ganz ernst nehmen.

## Nonverbales Feedback

Neben den richtigen Worten ist auch beim Feedback die nonverbale Kommunikation immens wichtig. Denn nonverbal kommunizieren wir auf der Beziehungsebene. Und diese wird umso wichtiger, je schwieriger die Sachebene, also der Informationsaustausch, wird. Ob eine Aussage als Angriff verstanden wird oder als gut gemeinter Ratschlag, darüber entscheidet oft nicht das Gesagte, sondern der Tonfall, die Lautstärke und die Körpersprache, die anklagend sein kann, mit abgehackten Gesten oder gar drohend gehobenem oder auf die kritisierte Person gerichteten Zeigefinger. So wie ich auf dem Bild solltest Du es bitte nicht machen! Was gar nicht so gemeint sein muss, aber vielleicht ganz unbewusst geschieht. Oft ist uns selbst gar nicht bewusst, ob unsere nonverbalen Signale zurückhaltend wirken oder aggressiv-dominant. Oder vielleicht freundschaftlich und kollegial. Letzteres ist sicher am hilfreichsten, damit Dein Feedback auch angenommen wird.



Deutlich besser:

fokussierter Blick

dezent es Lächeln



"gebende" Hände

## Ein paar Grundregeln für Feedback

1. Sprich ruhig, deutlich und in angemessener “normaler” Lautstärke.
2. Wähle eine Position, bei der ihr auch nicht frontal (und damit konfrontativ) gegenüber steht. Ein 90°-Winkel zueinander kann sehr konstruktiv sein.
3. Gib Feedback, das nicht ausschließlich positiv ist, niemals vor Publikum, sondern nur unter vier Augen. (Außer es ist eine Prüfungs- oder Trainingssituation, in der auch die anderen Anwesenden Feedback erhalten).
4. Eine freundliche, zugewandte, offene Körperhaltung entspannt das Gegenüber. Vermeide, wie eben schon angedeutet, vermeintliche Drohgesten, wie z.B. mit dem Finger auf jemanden zeigen. Verschränke nicht die Hände vor der Brust, das wird oft als Abwehrhaltung interpretiert, und steck auch nicht beide Hände in die Hosentaschen, das wirkt oft lustlos, und zu lässig.
5. Nimm Blickkontakt auf! Nicht umsonst gibt es spannende Redewendungen bezüglich der Augen, wie “auf Augenhöhe sein” oder “sich nicht mehr in die Augen schauen können”. Halte den Blickkontakt gerade dann, wenn das Gespräch vielleicht etwas schwierig wird. Aber starre deinem Gegenüber auch nicht die ganze Zeit direkt in die Augen.
6. Zuletzt gilt das, was früher in jeder Telefonzelle stand: Fasse Dich kurz! Umso klarer und prägnanter du bist, umso schneller du zum Punkt kommst, desto besser. Für beide Seiten. Eiere nicht herum, nur weil dir vielleicht das Ansprechen einiger negativer Punkte unangenehm ist. Das macht es für die andere Person auch kein bisschen leichter. Im Gegenteil!

## Was, wenn Du selbst Feedback bekommst?

Zunächst mal: Freue Dich! Denn Feedback bietet Dir immer die Chance, dazu zu lernen. Selbst wenn es auf absolut nicht wertschätzende Weise daherkommt. Selbst in einer beleidigenden Aussage steckt meist noch ein Kern Feedback. Du hast das Recht, Dir exakt diesen herauszupicken. Den Rest brauchst Du nicht an Dich heranlassen. Aber eine Chance dazu zu lernen, solltest Du immer nutzen! Im Idealfall kommt das Feedback aber wertschätzend und konstruktiv.

Dann solltest du so reagieren:

1. Zuhören! Denn jemand nimmt sich die Zeit, dir Feedback zu geben. Ob diese Person das nun wie oben beschrieben macht oder auf ganz grauenvolle Art. Das ändert erstmal nichts daran, dass du Feedback bekommst, aus dem du vielleicht etwas für die Zukunft mitnehmen kannst. Und ja, man kann auch aus sehr schlecht vorgetragendem Feedback etwas lernen. Wenn man sich darauf einlässt.
2. Sofern es keine sehr unangebrachter Kritik ist, erwidere nicht mehr als "Danke" und lass das Gesagte auf dich wirken. Die meisten Menschen erwarten keine ausführliche Stellungnahme und wollen mit dir auch nicht diskutieren. Nimm dir die Zeit, Kritik sacken zu lassen. Das gilt übrigens auch bei ausdrücklich positivem Feedback! Meiner Erfahrung nach ist es für viele Menschen fast schwerer mit großzügigem Lob umzugehen als mit harscher Kritik. Ein schlichtes "Danke" ist auch hier völlig ausreichend. Relativiere vor allem nicht deine Leistung! Weder bei negativem noch bei positivem Feedback.
3. Wenn dir das Feedback bei ausreichender Bedenkzeit nützlich erscheint, melde das ruhig zurück. Gib dem oder der Feedbackgeber:in ebenfalls Feedback. Das bestärkt diese nämlich wieder darin, Feedback zu geben. Und wir alle brauchen noch viel mehr Feedback. Umso wichtiger die Menschen darin zu bestärken, die bereit sind welches auszusprechen.

## Und jetzt leg los!

Du hast jetzt das nötige KnowHow um Feedback zu geben und anzunehmen. Jetzt musst du es nur noch tun! Also „nur“ noch. Denn die Umsetzung fällt vielen schwer.

Aber nur, wenn du ins Tun kommst, wirst du auch richtig gut in etwas werden. Frag also gerne, ob jemand Feedback möchte, oder hole dir bewusst Feedback ein.

Das fördert oft auch eine ganz andere Gesprächskultur. Ob am Arbeitsplatz oder in der Familie: Wenn jemand anfängt offen Feedback zu geben und einzufordern – und dann auch souverän damit umgehen kann, dann werden die anderen meist folgen.

Dann entwickelt sich auch eine Fehlerkultur, die Fehler als Chance zum Lernen sieht statt als Versagen. Deshalb die Bitte:

### Gib auch mir Feedback!

Schreib mir gerne, wie hilfreich dieses Ebook für dich war. Was du davon umsetzen konntest und wo es vielleicht noch ausführlicher sein könnte. Du kannst das auch gerne als Übung nutzen, wenn du möchtest.

### Kann ich sonst noch etwas für dich tun?

Manchmal ist ein Buch, egal wie gut es ist, nicht genug. Manchmal braucht man direkte Unterstützung durch einen Profi. Als Rhetoriktrainer und Coach für Schlagfertigkeit & souveränes Auftreten bin ich gerne für dich da. In Präsenz, via Videocall oder auch mit Deinem ganz individuellen Podcast, den ich nur für Dich aufnehme. Kontaktiere mich gerne unter

[post@walter-oliver.de](mailto:post@walter-oliver.de)

*Dein Oliver*

## Zuletzt ein großes Dankeschön und die nötigen Copyrights

© **Oliver Walter** - Digitale oder anderweitige Vervielfältigung und Verbreitung ist untersagt! Du darfst das Ebook aber natürlich gerne privat an Freunde oder Kolleg:innen weiterschicken. Das ist für mich völlig in Ordnung, wenn diese auch davon profitieren.

Bei Interesse an einer kommerziellen Nutzung von Teilen des Textes nimm bitte Kontakt zu Oliver Walter auf.

Lektorat: Pascal Simon

Bilder von Oliver Walter: Thomas Langer

Umschlaggestaltung Schlagfertiger in 7 Schritten: Anja Krummeck

Weitere Bilder von Pixabay: @tumisu, @Habitat\_de\_lill, @Andre\_Grunden

