



Zeitlos Handeln

WORKBOOK · Methoden & Werkzeuge

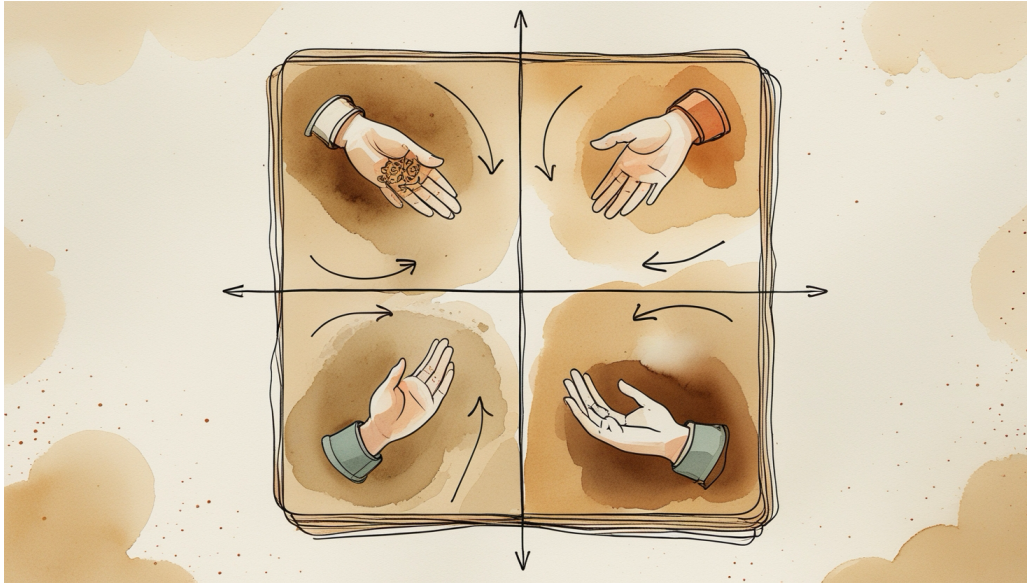
Give-Take-Matrix

Version 1.0 · 2026

© Matthias Leo Wegner
www.levara.info

Give-Take-Matrix

Überblick



Feedback fällt vielen schwer – nicht weil der Wille fehlt, sondern weil die Struktur fehlt. Die Give-Take-Matrix löst dieses Problem mit bestechender Einfachheit: Vier Felder, die das Zusammenspiel von Geben und Nehmen mit dem Fokus auf Bewahren und Verändern verbinden. Das Ergebnis ist Feedback, das vollständig ist – nicht nur Lob, nicht nur Kritik, sondern beides in Beziehung zueinander.

Aspekt	Details
Ziel	Ausgewogenes, konstruktives Feedback geben und empfangen
Weg	Matrix mit vier Feldern: Lob, Feedback, Erhalten, Ändern
Alternative Methoden	Feedback, Warme Dusche, Start-Stop-Continue
Dauer	10–20 Minuten
Teilnehmer	2+ Personen

Grundprinzip

Die Give-Take-Matrix strukturiert Feedback in vier Dimensionen, die zusammen ein vollständiges Bild ergeben:

Die 4 Felder

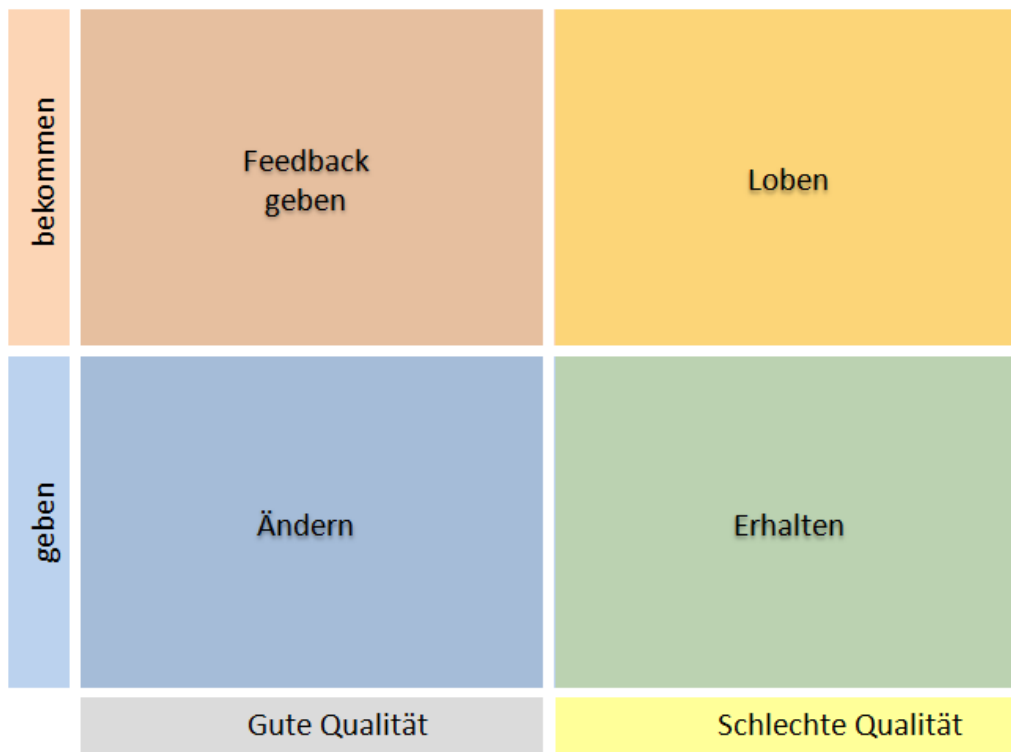
	Geben (Give)	Nehmen (Take)
Positiv	Lob – Was war gut?	Erhalten – Was soll bleiben?
Konstruktiv	Feedback – Was kann besser?	Ändern – Was soll anders werden?

Der Clou liegt in der Kombination: “Geben” beschreibt, was ich dem anderen mitteile. “Nehmen” beschreibt, was ich mir für die Zukunft wünsche. Die positive Zeile sichert ab, dass Stärken nicht im Schatten der Verbesserungsvorschläge verschwinden.

Vorteile und Grenzen

Vorteile	Grenzen
Ausgewogene Struktur verhindert einseitiges Feedback	Kann oberflächlich bleiben, wenn die Felder nur pflichtmäßig gefüllt werden
Einfach zu verstehen und sofort einsetzbar	Erfordert Bereitschaft, alle vier Felder ehrlich zu bearbeiten
Fördert konstruktives Denken durch visuelle Vollständigkeit	Ersetzt kein tiefgehendes Feedbackgespräch bei komplexen Themen
Visuell ansprechend auf Flipchart oder Whiteboard	

Vorgehensweise



Schritt	Aktivität
1	Matrix auf Flipchart oder Whiteboard zeichnen
2	Lob: Was war gut? Was hat funktioniert?
3	Feedback: Was könnte verbessert werden?
4	Erhalten: Was soll auf jeden Fall beibehalten werden?
5	Ändern: Was sollte konkret geändert werden?
6	Diskussion und Priorisierung der Erkenntnisse

Anwendungskontexte

Die Matrix eignet sich besonders nach Workshops oder Seminaren, in Retrospektiven agiler Teams, bei Projektabschlüssen und als Struktur für regelmäßige Teamreflexionen. Ihre Stärke liegt in der schnellen Durchführbarkeit bei gleichzeitiger Vollständigkeit.

Materialien

Keine Angabe

Quellen

Keine Angabe

*Menschen sind zum Geliebtwerden geschaffen, nicht zum Funktionieren.
Und wenn wir Organisationen als Gewächshäuser gestalten
– Räume, die schützen, nähren, ermöglichen –
dann kann etwas wachsen, das größer ist als wir selbst.*

Mehr erfahren:
www.levara.info