Schaubild „Radical Candor“ von Kim Scott

Radical Candor: So klingt wertschätzende Aufrichtigkeit

Feedback-Kultur in Organisationen lebt davon, dass Menschen sich trauen, das Offensichtliche klar und fair auszusprechen. Das ist nicht „Typsache“, das kannst du bei uns lernen!

Stell dir vor, ein Kollege hält eine Präsentation. Fachlich und inhaltlich sind die Folien gut, aber der Vortrag ist viel zu lang, zu unstrukturiert. Nach einer Viertelstunde sind die meisten Kolleg*innen innerlich ausgestiegen. Am Ende des Meetings fragt er dich, wie du die Präsentation fandest. Du antwortest: „War gut. Interessanter Ansatz.“

Kim Scott, ehemalige Google- und Apple-Managerin, hat für dieses Muster einen Begriff: Schädliche Empathie. Du vermeidest eine klare Aussage, um den anderen zu schonen. Damit nimmst du ihm die Chance, sich zu verbessern. Sie schlägt stattdessen „Radical Candor“ (übersetzt „wertschätzende Aufrichtigkeit“) vor. Wenn das Feedback sowohl spezifisch und direkt als auch wertschätzend und freundlich ist, kommt es beim Gegenüber wirklich an.

Wir von der Organisationsberatung Zweisicht setzen das Modell von Kim Scott u.a. im Konfliktcoaching mit Führungskräften und in unserem Firmentraining „Konstruktiv Feedback geben“ ein. Anhand der vier Quadranten lassen sich Aussagen und Verhalten reflektieren und einordnen. Anschließend üben wir alternative und konstruktive Kommunikationstechniken, wie bspw. die Gewaltfreie Kommunikation oder das 4-W-Modell.

Du willst die Feedback-Kultur in deiner Organisation fördern und Radical Candor lernen? Dann nimm Kontakt mit uns auf!

Kontakt:

Zweisicht.
Organisationsberatung für respektvolle & faire Zusammenarbeit

Christian Bähner & Elke Schwertfeger GbR
Hirschenhofweg 14
79117 Freiburg

TEL. +49 (0)761 2022200
MAIL dialog@zweisicht.de
WEB www.zweisicht.de

© Zweisicht 2026

Schaubild „Radical Candor“ von Kim Scott

Was ist „Radical Candor“?

Kim Scott, ehemalige Google- und Apple-Managerin, veranschaulicht in einem Vier-Quadranten-System, wie sich der Grad der Fürsorge und der Grad der Direktheit in Feedbackgesprächen auswirken. Im Schaubild wird der Grad der Fürsorge auf der Y-Achse, der Grad der Direktheit auf der X-Achse abgebildet.

Radical Candor – Wertschätzende Aufrichtigkeit

Radical Candor liegt im rechten oberen Quadranten des Schaubilds. Hier ist sowohl der Anteil der Fürsorge als auch der Anteil der Direktheit hoch. Das Feedback ist klar, spezifisch und auf die Arbeit bzw. die Sache fokussiert. Es fordert die Person heraus, nachzudenken und ggf. ihr Verhalten zu verändern. Gleichzeitig stärkt eine freundliche Ansprache die Beziehung. Die Person weiß, was gemeint ist und spürt ehrliches Interesse. Das klingt bspw. so: „Ich habe die Kernbotschaft erst ganz am Schluss gehört. Ich hätte zu Beginn mehr Orientierung gebraucht.“

Aggressive Offenheit

Sind Fürsorge niedrig und Direktheit hoch, nennt Scott das „Aggressive Offenheit“. Das Feedback ist direkt, aber ohne Mitgefühl. Die Person wird dadurch womöglich verletzt, verteidigt sich oder zieht sich zurück, z. B. „Die Präsentation war ein Desaster.“ Du erreichst keine positive Veränderung.

Manipulativen Unaufrichtigkeit

Wenn Fürsorge und Direktheit niedrig sind, bewegen wir uns im Bereich der „Manipulativen Unaufrichtigkeit“. Häufig wird dieses Verhalten auch als passiv-aggressiv beschrieben. Du kannst es bei Politiker*innen beobachten, die im Interview der eigentlichen Frage ausweichen, z. B. „Interessant … aber ich bin kein Experte.“

Schädliche Empathie

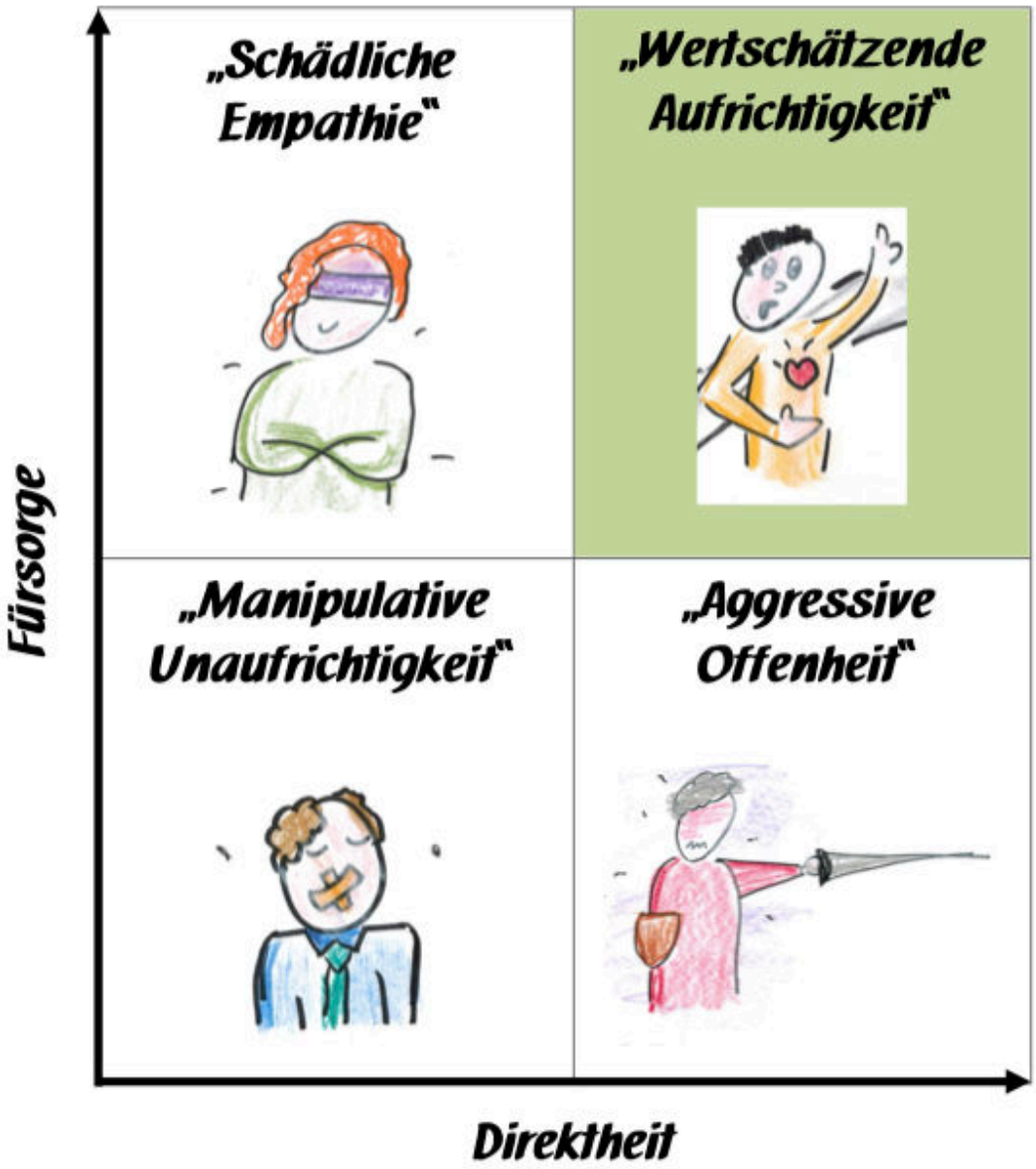
Bei der schädlichen Empathie ist die Fürsorge hoch und die Direktheit der Aussage niedrig. Menschen in helfenden Berufen neigen stark dazu. Es wird aus Rücksicht auf die Gefühle der Person geschwiegen, um sie zu schonen oder zu schützen. Die betroffene Person denkt, alles sei in Ordnung, bis sie bei der nächsten Gelegenheit wieder scheitert. Schädliche Empathie hört sich in etwa so an: „War gut. Echt interessant.“

Nutze das Schaubild, um dich selbst zu reflektieren: Wo weichst du aus, weil es sich für dich besser anfühlt – nicht weil es besser für die andere Person ist?

© Zweisicht 2026

Schaubild „Radical Candor“ von Kim Scott

Schaubild „Radical Candor“



© Zweisicht 2026