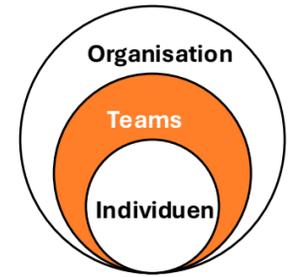


Sein
Denken
Beziehung
Zusammenarbeit
Handeln

Feedbackmarkt



Funktion	<ul style="list-style-type: none"> • fördert eine klare Kommunikation • stärkt die Arbeitsbeziehung • löst Missverständnis aus • fördert eine Konfliktkultur
Geförderte IDG Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikative Fähigkeiten • Vertrauen • Selbsterkenntnis • Offenheit und Lernbereitschaft
Zeitaufwand	ca. 1 Stunde 20 Minuten bei 4 Personen
Ablauf	<p>1. Setting des Rahmens (5 Minuten)</p> <p>Einleitung: Begrüße alle Teilnehmer und erkläre den Zweck der Übung: „Heute geht es darum, uns gegenseitig Feedback zu geben, um unsere Zusammenarbeit zu reflektieren und uns weiterzuentwickeln. Wir werden uns gegenseitig Feedback geben, um sowohl positive Aspekte als auch mögliche Verbesserungspunkte zu besprechen.“ Erläutere den Ablauf der Übung und die Bedeutung von konstruktivem und respektvollem Feedback.</p> <p>Grundregeln: Offene, respektvolle und wertschätzende Kommunikation ist wichtig. Jeder Teilnehmer soll sich gehört fühlen, ohne unterbrochen zu werden. Der Fokus liegt auf der Reflektion und der Verbesserung der Zusammenarbeit, nicht auf Schuldzuweisungen oder persönlichen Angriffen.</p> <p>2. Vorbereitung der Übung (5 Minuten) Bildung der Zweiergruppen und Platzwahl: Teile die Teilnehmer in Zweiergruppen ein und bitte sie, sich einen ruhigen Platz im Übungsraum zu suchen, um ungestört arbeiten zu können.</p> <p>Hinweis zur Übung: In jeder Runde übernimmt eine Person die Rolle des Feedbackgebers und die andere den Feedbackhalter. Nach einer Runde tauschen sie die Rollen. Jede Runde dauert 10 Minuten, sodass jeder Teilnehmer insgesamt 20 Minuten für Feedback-Gespräche verwendet.</p> <p>3. Feedback-Runden (20 Minuten) Runde 1: Feedback geben (10 Minuten pro Person) Die Teilnehmer bilden Paare. Jeder Partner gibt dem anderen Feedback zu seiner Arbeit in dem aktuellen Projekt. Verwende folgende Fragen als Leitfaden: „Wenn ich auf unsere bisherige Zusammenarbeit in diesem Projekt schaue, was schätze ich an dir? Was tut mir und dem Team gut?“ „Was finde ich immer wieder einmal schwierig? Was hat mich geärgert, gestört oder irritiert?“ „Was konkret würde ich mir für die Zukunft wünschen?“ Achte darauf, dass Feedback nach den folgenden Regeln gegeben wird: Feedback geben: Wahrnehmung mitteilen („Ich habe gehört/ gesehen ...“), Wirkung beschreiben („Auf mich wirkt das ...“), Wunsch äußern („Ich wünsche mir ...“). Feedback nehmen: Ruhig zuhören, Rückmeldung wirken lassen, nur nachfragen, wenn etwas unklar ist, über die Verwendung selbst entscheiden. Kein Bewerten, kein Diskutieren.</p> <p>Runde 2: Feedback erhalten (10 Minuten pro Person) Die Teilnehmer tauschen nun die Rollen und geben dem jeweils anderen Feedback, basierend auf den gleichen Fragen. Achte darauf, dass die Regeln für das Geben und Nehmen von Feedback eingehalten werden.</p> <p>3. Reflektion und Diskussion (10 Minuten) Reflektion (5 Minuten):</p> <p>Nach Abschluss der Feedback-Runden, reflektiere gemeinsam mit den Teilnehmern, wie die Übung gelaufen ist. Diskutiere, welche Erkenntnisse aus dem Feedback gewonnen wurden und welche Themen häufig angesprochen wurden. Diskussion von Maßnahmen (5 Minuten):</p> <p>Überlege gemeinsam, welche konkreten Schritte unternommen werden können, um die im Feedback genannten Verbesserungsvorschläge umzusetzen. Kläre, wie und wann diese Schritte in den Arbeitsalltag integriert werden können.</p> <p>Ausblick: Erinnere daran, dass regelmäßiges Feedback ein kontinuierlicher Prozess ist, der zur Verbesserung der Zusammenarbeit beiträgt. Ermutige alle Teilnehmer, das Feedback in ihrem Arbeitsalltag anzuwenden und offen für weiteres Feedback zu bleiben.</p>
Schwierigkeitsgrad	mittel
Quelle	Consensa, Chat GPT