

Feedbackworkshop Anleitung

Feedbackworkshops eignen sich ideal, um mit den Teammitgliedern gemeinsam an Lösungsansätzen für eine bessere Feedbackkultur zu arbeiten. Indem das Team mit einbezogen wird, sind die erarbeiteten Vorschläge erfolgsversprechender als welche, die Sie oder das Unternehmen als solches vorgibt. Darüber hinaus können so Themen angesprochen werden, die Ihnen als Führungskraft vielleicht noch gar nicht so bewusst waren. Gemeinsam mit Ihrem Team gelangen Sie daher zu besseren Lösungen. Nehmen Sie sich für die Durchführung des Workshops daher **etwa 3 Stunden** Zeit – auch je nach Größe des Teams.

Der Ablauf des Feedbackworkshops gestaltet sich wie folgt:

1. Stellung und Definition von Feedback im Unternehmen
2. Aktuellen Stand des Feedbacks im Team erarbeiten
3. Was läuft schief? → Kartenabfrage
4. Maßnahmen entwickeln und Lösungen suchen
5. (Überprüfen in der Praxis)



1. Stellung und Definition von Feedback im Unternehmen

Hier sind Sie als Führungskraft und Moderator gefragt. Stellen Sie Ihren Mitarbeitenden kurz vor, wie Feedback (im Unternehmen) definiert wird und wie es konkret gestaltet ist. So hat jedes Teammitglied den gleichen Wissensstand.



2. Aktuellen Stand des Feedbacks im Team erarbeiten

Der nächste Schritt ist nun, gemeinsam zu erarbeiten, wie die aktuelle Feedbackkultur aussieht. Wichtig ist, dass Sie hier noch keine Ursachen oder Wertungen suchen, sondern nur den Stand-Ist festhalten – was schief läuft, kommt erst im nächsten Schritt. Nutzen Sie dafür gerne Flipcharts oder Karten, um den aktuellen Stand festzuhalten. Lassen Sie auch Ihr Team zu Wort kommen, um Ihre Wahrnehmung aufzunehmen

Mögliche Fragen könnten sein:

- In welche Richtungen findet Feedback statt? Zwischen welchen Ebenen?
- Wie sieht dieses Feedback aus?
- Wie ist der Umgang mit Fehlern im Unternehmen?



3. Was läuft schief?

Hier geht es nun darum, dass Ihr Team festhält, was derzeit noch nicht gut funktioniert bezüglich der Feedbackkultur. Stellen Sie als Moderator dazu nur die Frage „Was läuft schief?“ und geben Sie Ihren Mitarbeitenden Karten, auf die sie ihre Ansichten notieren können. Anschließend sammeln Sie die Karten ein, mischen sie und hängen sie an eine Metaplanwand oder ähnliches. Dieser Prozess gewährleistet Anonymität, wodurch



Präventa

voraussichtlich ehrlichere und zielführendere Antworten von Ihren Mitarbeitenden gegeben werden.

Sobald die Karten hängen, bitten Sie die Teammitglieder, die Antworten zu clustern in zusammengehörige Bereiche. Unklare Punkte können besprochen werden, im Sinne der Anonymität sollte jedoch kein Mitglied zu einer öffentlichen Antwort verpflichtet sein. Wichtig ist, dass Sie dafür Sorge tragen, dass alle Karten und Beiträge allen Personen im Unternehmen respektvoll gegenüber sind und niemanden persönlich angreifen.



4. Maßnahmen entwickeln und Lösungen suchen

Nachdem die Cluster mit aktuellen Problemen entstanden sind, geht es nun darum Lösungen zu suchen und Maßnahmen zur Verbesserung zu entwickeln. Gehen Sie Cluster für Cluster, Karte für Karte durch. Auch hier sind Sie Moderator und greifen nur ein, wenn die Gruppe vom Thema abkommt. Notieren Sie die Lösungsansätze auf Karten und pinnen Sie sie neben die zugehörigen Karten. Lassen Sie die Mitglieder die Ideen auf ihre realistische Umsetzung prüfen.

! Sollte es kein genannter Punkt sein, wie wertschätzend und konstruktiv Feedback aktuell gegeben wird, kann es hilfreich sein, dass Sie diesen Punkt selbst noch einbringen. Entwickeln Sie mit Ihrem Team Leitlinien für den Umgang miteinander, die für alle verbindlich gelten sollen.



Optional: 5. Überprüfen in der Praxis

Dieser Schritt findet optional **einige Wochen nach Abschluss des Workshops** statt. Setzen Sie sich mit Ihrem Team zusammen und besprechen Sie, inwieweit die Umsetzung der Lösungsvorschläge bisher funktioniert hat und wo weiterer Bedarf besteht.

Quelle: angelehnt an Neining, A. & Kauffeld, S. (2009). Reflexion als Schlüssel zur Weiterentwicklung von Gruppenarbeit. In S. Kauffeld, S. Grote & E. Frieling (Hrsg.), Handbuch Kompetenzentwicklung (S. 233–255). Stuttgart: Schäffer-Pöschel.