

Workshop

Rückmeldekultur stärken

Was ist Feedback?

- Anderen Feedback zu geben bedeutet, ihnen mitzuteilen, wie man ihr Verhalten wahrnimmt, wie es auf einen selbst wirkt, und welche Veränderungen man sich eventuell wünscht. Der aus dem Englischen stammende Begriff bedeutet übersetzt „Rückkopplung“. Feedback kann neutral, positiv (Lob) und negativ (Kritik) sein.
- Ziel eines Feedbacks ist, eine Veränderung zu bewirken - nicht, jemanden schlechtzumachen oder zu bestrafen. Deshalb sollte Feedback immer konkret, sachlich, respektvoll und konstruktiv sein.

Welche Arten gibt es?

- Positives Feedback: Hebt Leistungen hervor, stärkt das Selbstvertrauen und motiviert dazu, erfolgreiche Verhaltensweisen beizubehalten.
- Negatives Feedback: Weist auf Fehler und Schwächen hin, sollte jedoch immer mit konstruktiven Verbesserungsvorschlägen verbunden sein.
- Konstruktives Feedback: Benennt Kritikpunkte klar und gibt konkrete Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung.
- Destruktives Feedback: Ist abwertend, bietet keine Lösungsansätze und kann das Arbeitsklima sowie die Mitarbeiterzufriedenheit nachhaltig schädigen.

An welchen Stellen begegnen uns Feedbackgespräche im Kinderschutz?

Feedback im Kinderschutz

Warum ist Feedback wichtig?

- **Identifiziert Potenziale und optimiert Leistungen:** Feedback zeigt Optimierungsmöglichkeiten auf. Mitarbeiter reflektieren ihre Leistungen, erkennen Stärken und arbeiten an Schwächen, was zu einer positiven Personalentwicklung führt.
- **Stärkt Motivation und Engagement:** Positives und konstruktives Feedback steigert die Zufriedenheit und die Mitarbeiterbindung.
- **Verbessert Kommunikation und Teamklima:** Regelmäßige Rückmeldungen schaffen Vertrauen, reduzieren Missverständnisse und fördern den Ideenaustausch.
- **Unterstützt die Mitarbeiterführung:** Feedback-Methoden helfen bei der Mitarbeiterführung, indem sie Kompetenzen bewerten, Ziele definieren und Erfolge feststellen.

Feedbackkultur stärken

Etablierung von Feedback-Prozessen:

Feedback sollte regelmäßig, stattfinden und nicht auf jährliche Gespräche beschränkt sein, sondern zum Arbeitsalltag gehören.

Förderung von Offenheit und Vertrauen:

Konstruktive Fehlerkultur!

Führungskräfte müssen eine Kultur vorleben, in der Fehler als Lernchancen betrachtet werden.





Haltung der
Wertschätzung



Ich-Form
wählen



Konkretes
beschreiben



Wahrnehmung
von Wirkung
trennen



Auf Augenhöhe
kommunizieren

Feedback geben

Goldene Regeln...

Goldene Regeln..

1. Agiere aus einer Haltung der Wertschätzung. Feedback ist das Gegenteil von «Dampf ablassen» und sollte immer in dem Wunsch gegeben werden, unser Gegenüber beim persönlichen und fachlichen Wachstum zu unterstützen

2. Wähle die «Ich-Form». Beim Feedback sprechen wir grundsätzlich immer nur über unsere eigene Wahrnehmung, die Wirkung auf uns und unsere Wünsche. Wir sprechen nicht für andere

3. Mache es konkret. Was war deine konkrete Wahrnehmung? Was hast du daraus geschlossen? Verallgemeinerungen bringen dich nicht weiter, konkrete Situationsbeschreibungen schon

Goldene Regeln..

4. Trenne Wahrnehmung von Wirkung: Wahrnehmung ist all das, was wir mit unseren fünf Sinnen wahrnehmen. Alles darüber hinaus ist unsere subjektive Interpretation

5. Kommuniziere auf Augenhöhe. Mit unserer Interpretation liegen wir oftmals ziemlich daneben. Sofern wir jedoch auf Augenhöhe kommunizieren, schaden wir in diesen Fällen der Beziehung zur anderen Person nur minimal

Check ✓

- Was ist die Motivation hinter dem von dir geplanten Feedback?
- Hast du dein Feedback in der Ich-Form vorbereitet? Ist es konkret und trennt es Wahrnehmung von Wirkung? Zum Beispiel «Mir ist aufgefallen, dass du gestern [...]. Das kam bei mir so an, als ob du [...].»
- Und ganz wichtig: Drückst du dein Feedback in einer Form und Haltung aus, die auf Augenhöhe mit deinem Gegenüber ist?

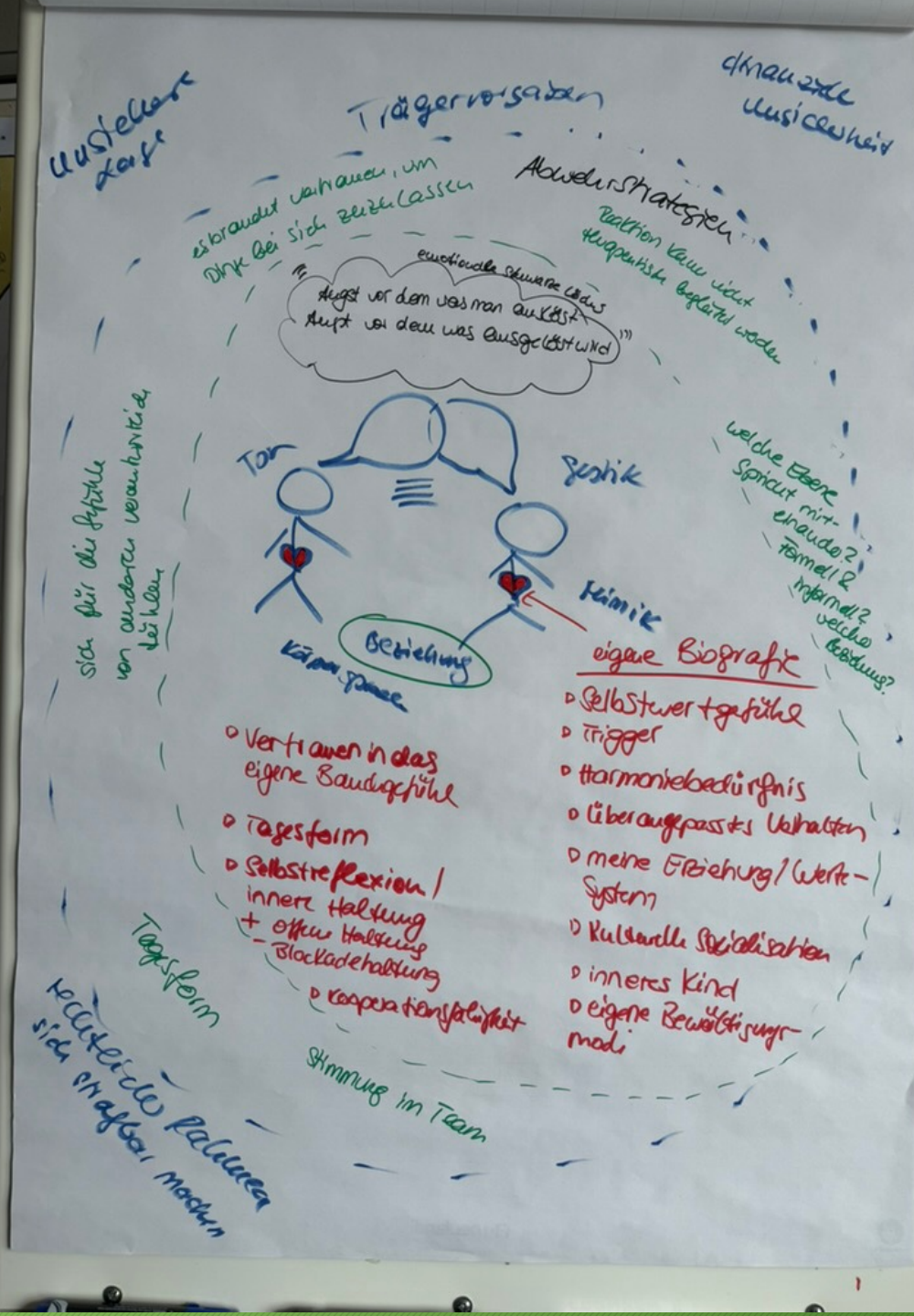
Praktische Methoden zum Ausprobieren!

1. 5-Finger-Methode
2. State- Methode
3. Ampel-Methode
4. Check-in-Dialog



Reflexion & Zusammenfassung

Multidimensionale Ebenen beim Feedback (spontane Sammlung)



Zur Erinnerung



Sorkc-Schema zur Reflexion

S (Stimulus) bezeichnet eine äußere oder innere Reizsituation. Der Stimulus erfasst die das Verhalten auslösenden Bedingungen (In welcher Situation tritt das Verhalten auf?).

O (Organismusvariable) bezeichnet die individuellen biologischen und lerngeschichtlichen Ausgangsbedingungen bzw. Charakteristika der Person auf den Stimulus.

R (Reaktion bzw. Verhalten) bezeichnet die Reaktion auf den Stimulus nach der Verarbeitung durch den Organismus auf kognitiver, motorischer, vegetativer und affektiver Ebene.

K (Kontingenz) bezeichnet die Regelmäßigkeit des Auftretens der Konsequenz nach der Reaktion.

C (Konsequenz) bezieht sich auf das Einsetzen einer Verstärkung oder Bestrafung als Folge eines Verhaltens (Was folgt auf das Verhalten?).

Feedbackmethoden Sammlungen:

z.B.

https://www.uni-erfurt.de/fileadmin/Verwaltung/QM_Studium_und_Lehre/Evaluation/Methodensammlung_qualitative_Evaluation.pdf

(einfach googlen oder KI befragen ☺)

Keine Angst vor neuen Methoden!!!

Die Methoden immer an den Anlass anpassen

DANKE

Nicole Röhrs
MSc Psychologin, systemische Therapeutin
Insofa
beratung-roehrs@web.de