



Feedback

Gezielte Rückmeldungen dienen dem Empfänger dazu, seine Selbstwahrnehmung zu verbessern. Denn Feedback bedeutet, dem Gegenüber in wohlwollender Haltung Beobachtungen mitzuteilen, die ihm dabei dienlich sein können, seinen „blinden Fleck“ zu verkleinern und so Fremdbild mit Selbstbild in Bezug zu setzen.

Außerdem kann Wirkung von Verhalten für den Empfänger sichtbar gemacht werden. Bestenfalls werden durch angewandtes Feedback Beziehungen geklärt, vereinfacht oder hergestellt.

Feedback ist ein offenes Angebot an den Empfänger.

Dieser entscheidet eigenverantwortlich ob die mitgeteilten Beobachtungen zu einer Verhaltensänderung führen.

Feedback-Regeln

Die Regeln für gutes Feedback müssen allen Beteiligten bekannt sein.

Für den Geber

- Erbeten

Ein Feedback soll vom Empfänger gewünscht werden und der Zeitpunkt gut sein.

- Beschreibend

Der Feedbackgeber soll beschreiben was er sieht oder hört, also beobachtbares Verhalten. (nicht bewerten, interpretieren, Motive suchen).

- Positives zuerst

Das fördert die Bereitschaft des Empfängers zuzuhören.

- Konkret

Der Geber soll konkret und präzise die Situationen beschreiben, die er wahrgenommen hat. Nicht verallgemeinern.

- Hilfreich/Konstruktiv

Änderbares und/oder Neues ansprechen.

- Zeitnah

Für den Empfänger

- dankbar und lernbereit zuhören

Rechtfertigung, Verteidigung oder Angriff sollte nicht als notwendig empfunden werden.

- aktiv zuhören

Verständnisfragen sind erlaubt

- sich für das Feedback bei dem Geber bedanken

Nach dem Feedback soll der Empfänger das Gehörte auf sich wirken lassen.

Um später für sich zu entscheiden, ob und was er von dem Gesagten annehmen und umsetzen will und was nicht.

Zum Weiterlesen hier ein paar Stichworte:

Johari-Fenster (Blinder Fleck)

Gewaltfreie Kommunikation (Beobachtung/Gefühl/Bedürfnis/Wunsch)



Halbzeitreflexion: Das FSJ als Fußballspiel

Grundlage des Ganzen ist ein Fußballfeld, das man gemeinsam auf einen (mindestens) A3-Bogen aufmalt. An den Seiten kann gerne etwas Platz gelassen werden für ein etwaiges Umfeld.

Nun stellt man sich das FSJ als Fußballspiel vor:

Für alles, was es im FSJ gibt, versucht man, im Feld oder um das Feld herum passende Symbole zu finden. Hierbei helfen z.B. Fragen wie:

- Wer spielt in meiner Mannschaft?
- Habe ich Gegenspieler?
- Gibt es jemanden, der mich von außen anfeuert?
- Haben wir einen Fanclub? Sponsoren? Vorstand?
- Wer steht hinter mir?
- Gibt es eine Mauer?
- Wie steht die Verteidigung?
- Steht jemand schützend hinter mir? Z.B. ein/e Tormann/ Torfrau?
- Wer oder was ist eigentlich der Ball?
- Wer oder wo bin ich? Was ist meine Position?
- Welche Tore habe ich schon geschossen/ kassiert?
- Hatte ich bis jetzt eine gute Strategie?
- Habe ich vollen Einsatz gezeigt?
- ...

Alles, was es im Sport gibt, kann genutzt werden. Die entsprechenden Symbole werden eingezeichnet und stichwortartig beschriftet.

Das Spiel sollte am besten aus Sicht des Freiwilligen analysiert werden, der/ die Anleiter/in sollte unterstützen, z.B. Fragen stellen, evtl. andere Sichtweisen aufzeigen und diskutieren.

Nachdem der gefühlte, subjektive Ist-Stand miteinander besprochen wurde, kann man vertiefend ins Gespräch kommen, um Schieflagen oder unterschiedliche Wahrnehmungen eingehend zu besprechen, aber auch, um zu formulieren, wie die zweite Halbzeit des Spiels aussehen könnte: was möchte sie/er in der Einrichtung noch kennenlernen, ausprobieren, machen? und was wird vermutet / erwartet, was kann noch kommen / passieren?

Hier helfen wieder Fragestellungen wie:

- Wie viele Tore will ich noch schießen?
- Braucht es eine bessere Verteidigung?
- Wer kann in der zweiten Halbzeit noch unterstützen/ anfeuern?
- Braucht es eine neue Aufstellung?
- Wie könnte man die Strategie verbessern?
- Muss ich noch an meiner Technik feilen?
- Wie kann ich den Vorstand erreichen?
- ...

Vertrauen

Vertrauen in einem guten Team bedeutet

- Sich aufeinander verlassen können: Der andere ist da, wenn man ihn braucht, er steht zu einem und unterstützt, er fängt auf.
- Sich einander anvertrauen können: Ängste können ausgesprochen werden, eigene Wahrnehmungen werden akzeptiert und nicht lächerlich gemacht, Geheimnisse werden bewahrt.

Es geht darum, sich physisch und psychisch sicher zu fühlen. Beides sind sensible Themen, bei denen Kinder, Jugendliche und Erwachsene lernen, Verantwortung auch für andere zu übernehmen und die Ansichten anderer zu akzeptieren. Gerade der letzte Punkt ist schwer – schließlich verlangt er häufig eine Reflexion der eigenen Verhaltensweisen.

Vertrauen kann man nicht als Regel aufstellen – Vertrauen muss langsam wachsen. Jeder Vertrauensmissbrauch zerstört dabei grundlegend die heranwachsende Vertrauensbasis.

Vertrauensgang

Eine einfache und häufig beschriebene Übung ist das „Blind führen“. Paare führen sich dabei gegenseitig über verschiedene Hindernisse hinweg. Der eine ist blind, der andere sehend.

Es sollte einen intensiven Austausch geben:

- Worauf muss der Sehende achten, um den Blinden sicher ans Ziel zu bringen?
- Was ist für den Blinden wichtig, um dem Sehenden vertrauen zu können?

Der Schwierigkeitsgrad der Aktion lässt sich durch verschiedene Führtechniken, sowie durch das Überwinden von Hindernissen verändern:

- Am Arm führen
- Nur mit den Fingerspitzen führen
- Nur mit einem Geräusch leiten
- ...
- Treppen überwinden
- Verschiedene Untergründe testen
- Den Fahrstuhl benutzen
- Außen und innen unterwegs sein
- ...

Mögliche Auswertungsfragen für diese Übung:

Fragen zur Beschreibung und zur Wahrnehmung:

- Wie wurde die Übung erlebt? Möglicherweise gab es etwas, das man gesehen, gedacht, gehört oder gefühlt hat?
- Welche Regel gab es, welche Vereinbarungen wurden getroffen? Waren sie eindeutig, wurden sie eingehalten?
- Wie wurde sich gegenseitig geholfen oder Hilfe gesucht und eingefordert?
- Welche Fehler gab es und welche Reaktion wurde ausgelöst, wenn ein Fehler auftrat?

Fragen zur Einordnung:

- Welche Bedeutung haben die Beobachtungen?
- Welche Unterschiede oder Widersprüche, welchen Zusammenhang gibt es zwischen verschiedenen Beobachtungen?
- Welche Wirkung hat ein bestimmtes Verhalten auf die Zusammenarbeit?
- Was hat letztlich zum Erfolg verholfen?
- Welche Verhaltensweisen waren hinderlich oder störend?

Fragen für den Transfer:

- In welchen Situationen fühlt es sich im Alltag manchmal genauso an?
- Was bedeutet die gemachte Erfahrung für das Miteinander im Alltag?
- Welche Auswirkungen hätte ein „neues“ Verhalten im Alltag?
- Wann können wir welche der Verhaltensweisen in den Alltag übernehmen und unter welchen Bedingungen?

Die Gehung

Frische Luft und Bewegung sind eine anregende Kombination und schaffen sogar einen räumlichen Abstand zum Arbeitsalltag.

Daher bietet eine Gehung die Chance Körper, Sinne und Geist anzusprechen.

Beraten und erörtern Sie Themen gemeinsam während des Gangs durch die Natur, einen Park oder die Umgebung der Arbeitsstelle.

Im Vorfeld die Zeitspanne und Themen festlegen, gegebenenfalls wetterfeste Kleidung anziehen und los geht's.

Das Stimmungsbarometer (siehe Vorlage)

Eine sehr bildliche und übersichtliche Methode, die Entwicklungen im Freiwilligendienst deutlich macht ist das Stimmungsbarometer.

Hier können unsere Freiwilligen ihre Meinung kurz und knackig über farbige Punkte zu verschiedenen Themenfeldern sichtbar machen. Dies können wir regelmäßig in jedem Monat durchführen, um immer auf dem Laufenden zu sein, wie die aktuelle Stimmungslage ist.

Um mit den Freiwilligen ins Gespräch zu kommen kann die Aufgabenstellung auch lauten, zu jedem Punkt/ Themenfeld auf einem gesonderten Blatt eine kurze Einschätzung zu notieren, warum dieser Punkt an diesen Platz gesetzt wurde.

Hierzu kann die Vorlage verwendet werden, es können jedoch auch eigene Punkte zur Auswertung genutzt werden. Die Skala ist schnell gezeichnet.