

KONSTRUKTIVE FEEDBACKKULTUR

Erfolgreich im Team zusammenarbeiten

Möchtest du, dass in eurem Team sowohl kritische als auch positive Feedbacks wirkungsvoll angesprochen werden? Vielleicht wünschst du dir, dass kritische Feedbacks nicht Widerstand hervorrufen, sondern zur Lösung von Problemen beitragen. Oder du möchtest, dass Konflikte lieber früher als zu spät bearbeitet werden?

Das ist das Ziel: Statt hintenherum zu lästern, klärt euer Team Schwierigkeiten direkt und fair – und es hält länger als ein paar Wochen. Wenn kritisches Feedback oft zu Rechtfertigungen führt oder positive Rückmeldungen untergehen, ist es Zeit für nachhaltigen Wandel. Dieses Angebot bringt Klarheit, Struktur und Motivation in euer Team – damit Feedbacks gelebt und als etwas Wertvolles gesehen werden.

Hier findest du eine wirksame Lösung dafür.

Was Teams und Institutionen oft fehlt

Meine Erfahrung als Berater zeigt: Viele Teams und Institutionen teilen dieselben Herausforderungen. Echte zwischenmenschliche Probleme werden oft nicht thematisiert, es wird hintenherum übereinander geredet, und wenn Kritik doch einmal ausgesprochen wird, führt sie häufig zu grösseren Konflikten statt zu Lösungen. Oft fehlt es nicht am Willen – gute Vorsätze für mehr Feedback sind schnell gefasst –, sondern an den richtigen Voraussetzungen: an einer klaren Haltung, an Gesprächskompetenzen und vor allem an verbindlichen Strukturen, die den Wandel tragen.

Genau hier setzt dieses Angebot an. Es verbindet die Entwicklung einer gemeinsamen Feedbackhaltung mit konkreten strukturellen Massnahmen – damit die Veränderung nicht nach ein paar Wochen wieder verpufft.

Das Angebot im Überblick

Das Angebot besteht aus zwei Workshops für das gesamte Team und drei begleitenden Coachings für die zuständigen Führungspersonen. Diese Kombination stellt sicher, dass der Kulturwandel auf allen Ebenen verankert wird.

Workshop 1: Grundlagen der Feedbackkultur

(Halber Tag, ab 16 Teilnehmenden: ganzer Tag)

Die Teilnehmenden tauschen sich darüber aus, wie sie grundsätzlich mit Konflikten umgehen und wie sie miteinander und übereinander reden wollen. Anschliessend wird reflektiert, weshalb die Umsetzung im Alltag diesen Grundsätzen oft nicht gerecht wird. Sie erfahren, was das Ansprechen und das Empfangen von Kritik besonders schwierig macht, und lernen eine einfache Haltung und Strategie kennen, die das Vorbereiten und Aussprechen von kritischen Rückmeldungen erleichtert. Alle Teilnehmenden üben die Klärung und Vorbereitung anhand eines konkreten, realen Beispiels. Je nach Situation können vorbereitete Feedbacks mit Unterstützung des Coaches direkt erprobt werden. Zum Schluss werden konkrete Probeschritte bis zum zweiten Workshop festgelegt.

Nach diesem Workshop:

- kennen die Teilnehmenden ihre Verantwortung bezüglich des Ansprechens von Irritationen, Fehlern und Konflikten.
- kennen sie günstige Voraussetzungen und einen klaren Ablauf für das Geben von Feedbacks.
- haben sie ein konkretes Feedback anhand der vier Schritte der Gewaltfreien Kommunikation vorbereitet.
- wissen sie, dass für eine nachhaltige Veränderung der Kultur auch die Veränderung von Strukturen notwendig ist.

Workshop 2: Strukturen für nachhaltigen Wandel

(Ganzer Tag)

Zu Beginn tauschen sich die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen mit der Umsetzung seit dem ersten Workshop aus. Anschliessend wird die Verantwortung für die Feedbackkultur gemäss der jeweiligen beruflichen Rolle beleuchtet – sei es als Mitarbeiter:in oder als Vorgesetzte:r. Die Teilnehmenden entdecken die Kraft einer ressourcen- und lösungsorientierten Perspektive und lernen entsprechende Techniken kennen. Danach erfahren sie, weshalb kulturelle Veränderungen nur zusammen mit strukturellen Massnahmen erfolgreich sind. Gemeinsam werden konkrete Massnahmen für eine erfolgreiche Veränderung der Feedbackkultur erarbeitet, bewertet und die nächsten Schritte bis zu einer ersten Auswertung geplant. Ein weiterer Teil des Workshops widmet sich der Fehlerkultur: Nach einem Input zum Umgang mit Fehlern reflektieren die Teilnehmenden zunächst individuell, wie sie mit eigenen Fehlern und mit Fehlern anderer umgehen. In Gruppenarbeiten sammeln sie anschliessend Ideen für einen konstruktiveren Umgang mit Fehlern und erarbeiten konkrete Massnahmen, die im Plenum ausgetauscht und für die Umsetzung konkretisiert werden – denn eine gute Feedbackkultur und eine gute Fehlerkultur bedingen einander.

Nach diesem Workshop:

- verstehen die Teilnehmenden ihre spezifische Verantwortung gemäss ihrer beruflichen Rolle.
- kennen sie ressourcen- und lösungsorientierte Techniken, die den Feedbackprozess stärken.
- haben sie gemeinsam strukturelle Massnahmen erarbeitet, um die Feedback- und Fehlerkultur nachhaltig zu verankern.

Wer nach dem ersten Workshop merkt, dass die Gesprächskompetenzen noch weiter vertieft werden sollen, findet im Angebot Gespräche meistern die passende Ergänzung.

Begleitcoachings für Führungspersonen

(3 Sitzungen à bis zu 1.5 Stunden)

Zur Sicherstellung einer nachhaltigen Veränderung der Feedbackkultur finden drei Coachings mit den zuständigen Führungspersonen statt.

- Vor Workshop 1: Bestandsaufnahme der aktuellen Feedbackkultur, vorhandene Ressourcen identifizieren, Ziele setzen und die Rolle der Führungsperson im Veränderungsprozess klären.
- Nach Workshop 1: Auswertung des Workshops und allfällige Anpassungen für das weitere Vorgehen.
- Ca. 4 Monate nach Workshop 2: Erfolge sichern, Veränderungen auswerten und schauen, wie diese aufrechterhalten oder weiter verstärkt werden können.

Leitung: David Rossi, Psychologe & Coach

☎ 076 420 38 78, ✉ mail@david-rossi.ch, 🌐 www.david-rossi.ch

