



Feedback geben und nehmen Nutzen wir das Team-Feedback?

Solf

Inhaltsverzeichnis

Team-Feedback in der Teamarbeit

- Gezieltes Team-Feedback
- Welche Ziele können verfolgt werden?
- Blick auf die eigene Praxis

Sichtung eines Instruments zur Durchführung des Team-Feedbacks

- Vorstellung des Instruments
- Wissenschaftliche Einordnung
- Blick auf die eigene Praxis



Team-Feedback

„Wenn Sie einem anderen Feedback geben, dann informieren Sie ihn darüber, wie sein Verhalten von Ihnen (oder anderen) wahrgenommen, verstanden und erlebt wird.“

(Gellert & Nowak, 2010, S. 55)

Darüber hinaus können **Reflexionsprozesse** in einer Arbeitsgruppe / in einem Team **in Gang gesetzt werden**, indem man **die Teamarbeit gezielt in den Blick nimmt**.

(vgl. Philipp, 2014)



Gezieltes Team-Feedback

Was bedeutet in diesem Zusammenhang gezielt?

- Anlassbezogenes Team-Feedback
Neue Aufgaben, neue Teammitglieder, Konflikte im Team...
- Institutionalisiertes regelmäßiges Team-Feedback
z. B. zweimal im Jahr, zur Arbeitsnorm dazugehörend...



Welche Ziele können mit dem Team-Feedback verfolgt werden?

- Förderung des regelmäßigen Dialogs
- Analyse der Stärken und Schwächen
- Ansatzpunkte für Verbesserungen aufzeigen
- Planungsgrundlage für Weiterentwicklungen



Murmelphase

Tauschen Sie sich 10 Minuten mit Ihrem Nachbarn (oder mit den Teampartnern) darüber aus, ob es eine Praxis des Team-Feedbacks in Ihrem Arbeitsumfeld gibt und wie diese aussieht.



Vorstellung eines Instrumentes zur Durchführung des Team-Feedbacks

Fragebogen zur Arbeit im Team

FAT (Kauffeld, 2004) dient der konkreten und umfassenden Beschreibung der Zusammenarbeit in Teams

Gütekriterien des Instrumentes:

- Objektivität und Validität
→ Grundsatz jedes Instrumentes
- Praxisrelevanz
→ Die Aussagen müssen für die Gruppenpraxis zutreffen) ggf. sollte der Bogen weiterentwickelt werden.
- Veränderbarkeit
→ Konsequenzen für die Arbeit müssen ableitbar sein
- Anwendbarkeit unter Alltagsbedingungen
→ Die „diagnostischen“ Fähigkeiten (Wie verwende ich ein solches Instrument?) sollten im Vorfeld geschult werden und das Instrument sollte zeitökonomisch nutzbar sein.



Wissenschaftliche Grundlagen des Fragebogens...

...münden in die Dimensionen der Kasseler Teampyramide nach Kauffeld, d. h. alle Fragen aus dem Fragebogen lassen sich den hier abgebildeten Dimensionen zuordnen.



Wissenschaftliche Grundlagen des Fragebogens

Die vier Dimensionen der Kasseler Teampyramide

- Zielorientierung
→ Klare Aufgaben und Ziele als Grundlage
- Aufgabenbewältigung
→ Koordinieren der Aufgaben sowie des Informationsflusses
- Zusammenhalt
→ Vertrauen und Respekt innerhalb der Gruppe
- Verantwortungsübernahme
→ Teammitglieder fühlen sich umso eher verantwortlich, wenn die oben genannten Dimensionen erfüllt sind.
- Globe (5. Dimension)
→ Nach dem Modell nimmt der Umwelteinfluss mit zunehmender hierarchischer Stufe ab, sodass die Umwelt den größten Einfluss auf die Zielorientierung hat.



Arbeitsphase (30 Min.)

1. Was von dem Gehörten möchten Sie in Ihre Praxis mitnehmen? Wo sehen Sie Zeit und Raum, um das Team-Feedback bei Ihnen zu institutionalisieren?
2. Sichten Sie den Fragebogen zur Arbeit im Team und überprüfen Sie, in wieweit die Gütekriterien für Ihr Team zutreffen.
3. Entwickeln Sie ggf. den Bogen für Ihr Team weiter.



Literaturverzeichnis

- Gellert, M u. Nowak, C. (2014): Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Limmer.
- Kauffeld, S. u. Grote, S. (2005): Teamfeedback mit dem Fragebogen zur Arbeit im Team (FAT). Organisationsentwicklung, Heft 4.
- Philipp, E. (2014): Multiprofessionelle Teamentwicklung. Erfolgsfaktoren für die Zusammenarbeit in der Schule. Weinheim und Basel. Beltz-Verlag.



Kontaktperson

Max/Erika Mustermann

Telefon 0711 XXXX – XXXX

E-Mail max/erika.mustermann@zsl.kv.bwl.de

Internet www.zsl-bw.de

