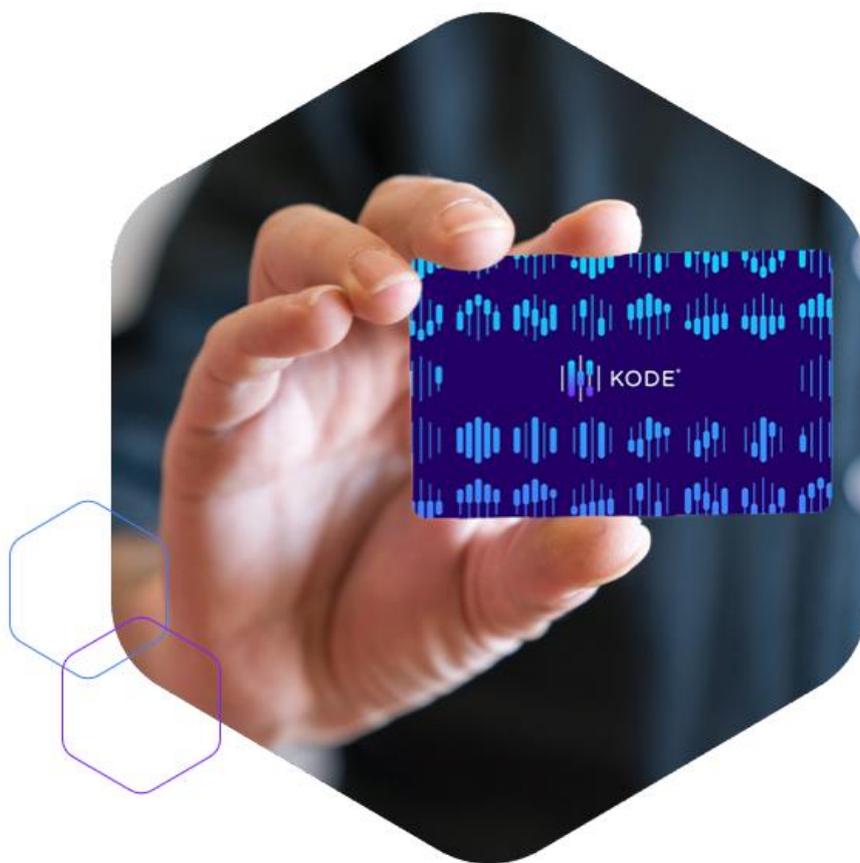


Das KODE® Spiel



Feedback Spiel

Theoretischer Hintergrund

Für rollierende Feedbackprozesse im Team sprechen mindestens drei verschiedene Aspekte. Da ist zunächst der Aspekt der Verbesserung der individuellen Selbsteinschätzung zu nennen. Bereits der Philosoph Konfuzius brachte es auf den Punkt: „Andere sieht man in einem klaren Licht, sich selbst aber nicht“. Die Theorie des sozialen Vergleichs¹ besagt, dass Menschen Informationen über das eigene Selbst durch den Vergleich mit anderen gewinnen können. Ein Motiv für den Vergleich zwischen Selbst- und Fremdbild sowie dem Vergleich mit anderen liegt in der Bestätigung eines positiven Selbstbildes bzw. der Selbstverbesserung. Doch nur aus der eigenen subjektiven Perspektive des Vergleichs bleiben viele blinde Flecken. Verschiedene Studien belegen, dass mangelndes Feedback im Arbeitsprozess die Selbsteinschätzung schwieriger macht. Das hat Folgen: nur wenige Menschen können ihre Stärken benennen. Die Mehrheit fühlt sich in ihrer Organisation nicht gesehen und kann aufgrund mangelnder Identifikation der Stärken und Potenziale nicht entsprechend diesen eingesetzt werden. Demzufolge unzufrieden sind sie mit ihrer Arbeit.² Feedbackprozesse im Team helfen Stärken und Potenziale der Teammitglieder zu erkennen und geben so die Möglichkeit des Einsatzes in den Stärken entsprechenden Arbeitsfeldern. Das macht den Einzelnen zufriedener und ist Motor für Entwicklung.

Das führt uns zu dem zweiten Aspekt: der Entwicklung von Kommunikations- und Beziehungskompetenzen im Team. Comelli formuliert treffend: „Gemeinsam wird versucht, ein gesetztes und akzeptiertes Leistungsziel zu realisieren. Im Idealfall soll dabei durch möglichst optimale Nutzung der individuellen Potenziale, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten im Ergebnis mehr erreicht werden, als es die „Addition der Einzelnen“ hätte erwarten lassen.“³ Gerade bei komplexen Aufgabenstellungen werden heterogene Teams mit unterschiedlichen Kompetenzen benötigt. Dabei geht nicht um die Performance des Einzelnen, sondern die Konfiguration der Kompetenzen der einzelnen Mitglieder. Rollierende Feedbackprozesse identifizieren die Stärken und Potenziale des Einzelnen und entwickeln und gestalten darüber hinaus ganz nebenbei auch die Beziehungen im Team als „Schmierstoff“ an den Aufgabenschnittstellen. Sie sind so ein wesentlicher Baustein, um aus dem Team mehr zu machen als die Summe seiner Kompetenzen.

Durch das Feedback im Team wird die eigene Rolle deutlicher und kann auch von den anderen besser wahrgenommen und vor allem wertgeschätzt werden. In der Konsequenz entwickelt sich eine neue Haltung - der dritte Aspekt - ein Verständnis von Unterschiedlichkeit als Wert für erfolgreiche Teamarbeit fördert Zusammenarbeit und Toleranz im Team und die Haltung „Ich bin OK, du bist OK“. Doch: „blinde Flecken bestehen ebenso bei den kollektiven Interaktionsmustern in Gruppen, sei es, weil sie nicht oder nicht mehr bekannt sind.“⁴ Es ist Aufgabe von Feedbackprozessen und deren Moderatoren diese blinden Flecken aufzudecken, die Sichtweisen und Horizonte zu weiten. Mit dem Potenzial-Check bekommen Moderatoren und Teilnehmer für solche Prozesse Unterstützungsmaterial in die Hand, das auf einer systematischen Aufstellung von Kompetenzen basiert und dadurch Selbst- und Fremdeinschätzungen zu präzisieren hilft.

¹ FESTINGER, LEON (1954): A THEORY OF SOCIAL COMPARISON PROCESSES IN: HUMAN RELATIONS

² z.B. Gallup Engagement Index 2018: <https://www.gallup.de/183104/engagement-index-deutschland.aspx>, abgerufen am 17.01.2019

³ Comelli, Gerhard (2018): Feedbackprozesse bei der Teamentwicklung, S. 51; in: Jöns/Bungard (2018): Feedbackinstrumente in Unternehmen

⁴ Jöns, Ingela (2018): Feedbackprozesse in Organisationen, S. 31 in: Jöns/Bungard (2018): Feedbackinstrumente in Unternehmen

Das Ergebnis sind substanzielle Einschätzungen in Teamfeedbackprozessen, aus denen gewinnende Strategien abgeleitet werden können.

In den folgenden Anleitungen haben wir uns gängiger Methoden aus der systemischen Praxis - von der systemischen Schleife bis zum Storytelling - bedient. Dabei verfolgen die drei Anleitungen zum Feedback im Team unterschiedlichen Schwerpunkten: während das Feedback-Spiel den Fokus auf intuitives schnelles Feedback unter Anerkennung aller vorhandenen Kompetenzen legt, steht bei Team-Feedback der Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung im Vordergrund. Der Markt der Kompetenzen schließlich konzentriert sich auf die Aushandlung bei wem im Team welche Kompetenz am stärksten ausgeprägt ist.

Auf einen Blick

- Fokus:** Intuitives schnelles Feedback im Team, Verteilung aller 64 Grundkompetenzen
- Anlass:** Dieses Spiel dient der Aktivierung nach der Mittagspause oder beschließt einen ereignisreichen Trainingstag im (vielleicht auch neu zusammenkommenden) Team. Durch das schnelle Würfeln und die dadurch bedingte Hast beim Verteilen der Karten, werden die Karten eher aus der Intuition heraus und nicht nach langen kognitiven Prozessen verteilt. So ergibt sich ein schnelles eher emotionales Bild der zugeschriebenen Kompetenzen im Team. Dadurch, dass alle Karten und so alle Kompetenzen verteilt werden müssen, werden auch Kompetenzen wertgeschätzt, die sonst nicht so im Fokus des Teams stehen. Zudem entsteht ein farbiges Bild des Teams – Wer unter uns ist eher der Macher? Oder wer hat die stärkste soziale Ader?
- Dauer:** Variante 1: 15 min
Variante 2: 50 min
- Teilnehmer:** Max. 3-8
Größere Gruppen können in kleinere Einheiten eingeteilt werden.
- Material:** Ein Kartensatz und Würfel pro Gruppe

Vorgehen

Die Teilnehmer sitzen im Kreis um einen Tisch oder auf dem Boden. In der Mitte zwischen Ihnen liegt ein Kartensatz auf einem Stapel. Der Erste beginnt zu würfeln. Dann geht es reihum im Uhrzeigersinn. Wer gewürfelt hat, gibt den Würfel sofort an den Nächsten weiter und dieser würfelt weiter. Wer eine 1 oder 6 würfelt, darf eine Karte vom Stapel nehmen, lesen und dem Teilnehmer verdeckt hinlegen, von dem er der Ansicht ist, dass er die beschriebene Kompetenz (am ehesten) besitzt. Sich selbst darf man keine Karten geben.

Mögliche Reflexion:

Hat es zuvor eine Teilung des Teams gegeben, werden die Gruppen nun für die Auswertung wieder zusammengeführt.

Variante 1:

Das Spiel ist zu Ende, wenn 10 min Spielzeit vorbei sind. Nun dürfen die Spieler sich Ihre Karten ansehen. Nun wählt Jeder eine der ihm zugeschriebenen Kompetenzen, von der er selbst meint, dass diese am meisten auf ihn zutrifft. Alle Teilnehmer lesen nacheinander ihre ausgewählte Kompetenz vor. Die anderen Teilnehmer applaudieren.

Variante 2:

Das Spiel ist zu Ende, wenn alle Karten verteilt sind. Nun dürfen die Spieler sich Ihre Karten ansehen. Jeder Teilnehmer legt die Karten sortiert nach zugehöriger Grundkompetenz vor sich hin. Nun kann eine gemeinsame Auswertung stattfinden. Bei welchem Teilnehmer überwiegt welcher Kompetenzbereich? Wie geht es den Teilnehmern mit den Zuschreibungen? Welche Rollen im Team sind damit für die einzelnen Teammitglieder verbunden? Lassen sich Beispiele für die zugeschriebenen Kompetenzen und Rollen finden?

Zum Abschluss kann hier Variante 1 angefügt werden.

KODE® SPIEL

Rechtlicher Hinweis bezüglich der Marke KODE®
sowie der Nutzungsrechte der KODE® Verfahren und des Produkts KODE®
Copyright © 2018 KODE GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

KODE GmbH ist Inhaber der hier benutzten

Wort-/Bild-Marke KODE® sowie Inhaber der ausschließlichen Nutzungsrechte der KODE® Verfahren
und des Produkts KODE®. Alle Rechte vorbehalten.

www.kodekonzept.de

Urheberrechtshinweis auf die Autoren von KODE® Spiel

Basierend auf der Marke sowie der KODE® Verfahren und des Produkts KODE®, wurde das KODE®
Spiel geschaffen und gestaltet von den Autorinnen

Ines Tetzlaff, Evelin Krolopp und Ilona Fritzsche.

Alle abgeleiteten Materialien bedürfen einer besonderen Genehmigung und Lizenz der Autorinnen und
deren Lizenzgeber KODE GmbH.

Stand: Januar 2019