LEITFADEN

Der Feedback-Stuhl

Zielsetzung:

- Zusammenarbeit verbessern durch Feedback zu verschiedenen Aspekten
- Leichtere Feedbackannahme durch Fokus auf drei konkrete Aspekte und „erzwungenes“ Zuhören auf dem Stuhl im Außenkreis

Je nach Ihrer konkreten Zielsetzung können Sie mit dem „Feedback-Stuhl“ Unterschiedliches erreichen. Sie können nach kritischen Punkten fragen und/oder Positives mit Kritischem kombinieren. Bei kritischem Feedback ist zu empfehlen, dass Sie konkrete und maximal drei Fragestellungen formulieren, die die Personen im Innenkreis (s. u.) beantworten.

Ablauf:

1. Bilden Sie einen Stuhlkreis. Außerhalb des Stuhlkreises platzieren Sie noch einen Stuhl.
2. Im Kreis sprechen die dort sitzenden Personen über die Person, die außerhalb des Kreises sitzt. Mögliche Fragestellungen könnten sein
   - Was schätze ich besonders an Person XY?
   - Was könnte XY tun, um seine/ihre Funktion als XY noch besser auszufüllen?
   - Was sollte XY an seiner/ihrer Kommunikation im Alltag ggf. verbessern?
   - Wenn ihr eine Sache nennen müsstet, die XY ändern könnte, damit sich eure Zusammenarbeit verbessert: Welche Sache wäre das?
3. Die Person im Außenkreis hört nur zu und schreibt sich auf, was die Personen im Innenkreis sagen.
4. Die Person im Außenkreis teilt im Anschluss, wie sie das Feedback erlebt hat und was sie ggf. überrascht hat.
5. Danach erfolgt der Wechsel und die nächste Person setzt sich auf den Stuhl außerhalb.

Die Moderation achtet darauf, dass jede Person ein Feedback erhält und die Personen im Innenkreis aus „Ich-Perspektive“ das Feedback formulieren.

Häufigkeit und Dauer:

Die Durchführung des Feedback-Stuhls ergibt bei einem gleichbleibenden Team einmal im Jahr Sinn. In Teams, bei denen es häufiger zu einer neuen Zusammenstellung kommt, kann das Format auch zwei oder drei Mal im Jahr durchgeführt werden. Die Dauer hängt davon ab, wie groß das Team ist. Ab einer Gruppengröße von 8 Personen ergibt es Sinn, die Gruppe aufzuteilen, so dass es zwei Stuhlkreise mit insgesamt vier Personen gibt, wobei eine Person außerhalb sitzt. Pro Person sollte drei bis fünf Minuten Feedback erfolgen.