

AGILE BASED COMPETENCY MANAGEMENT

ABC Management

Ergebnis 1 / Aktivität 4

Artikel: Feedback

Autor des Artikels

Yazid Isli

Hominem – Spanien

Lieferdatum

5. November 2015

Projektpartner



1. Feedback in Zusammenhang mit kompetenzbasiertem Management

An einem Feedbackprozess in Zusammenhang mit kompetenzbasiertem Management nehmen unterschiedliche Personengruppen teil. Er verleiht der kompetenzbasierten Bewertung Glaubwürdigkeit und unterstützt die Erstellung der Individuellen Entwicklungspläne (IEPs). Der Feedbackprozess hilft dabei zu analysieren, wie etwas gemacht wird und passende Vorgehensweisen zu verstärken.

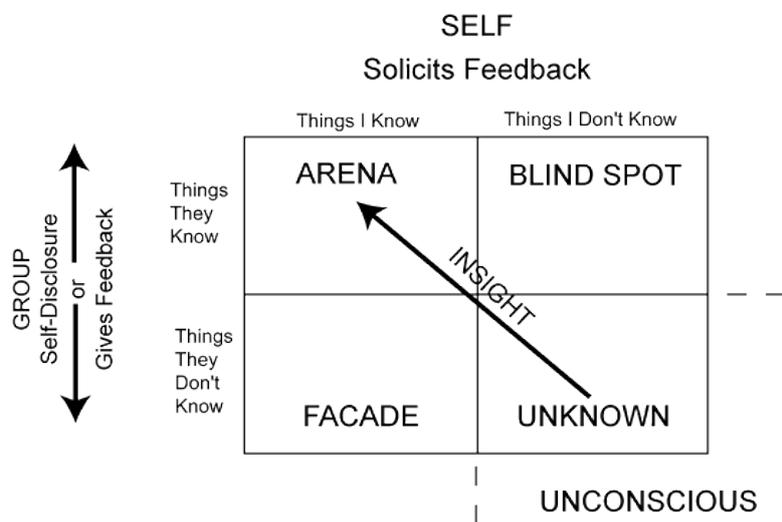
Die Menschen reagieren ganz unterschiedlich auf das Angebot, Feedback zu erhalten. Bei machen werden dadurch Sorgen und Ängste ausgelöst.

2. Meine Wahrnehmung vs. die Wahrnehmung der anderen: Das Johari-Fenster

Während des Feedbackprozesses tauscht man sich darüber aus, wie man sich gegenseitig wahrnimmt.

Das Feedback informiert über die Gefühle und Wahrnehmungen der Feedbackgeber und darüber, wie sie durch unser Verhalten beeinflusst werden.

Eines der beliebtesten Modelle zur Darstellung des Feedbackprozesses ist das sogenannte „Johari-Fenster“.



Der erste Quadrant wird als „öffentliche Person“ bezeichnet. Hier ist alles enthalten, was wir über uns selbst wissen und über das die Gruppe ebenso Bescheid weiß. Dieser Quadrant wird größer, wenn sich die Vertrauensbasis innerhalb der Gruppe erhöht.



Im zweiten Quadrant, dem „blinden Fleck“, finden sich diejenigen Informationen über uns, die uns selbst unbekannt sind, die aber von anderen wahrgenommen werden. Die Gruppe schöpft dabei aus nichtverbaler und paraverbaler Kommunikation.

Der dritte Quadrant, bezeichnet als „mein Geheimnis“, enthält Informationen, die wir über uns selbst besitzen, die Gruppe aber nicht, und die wir geheim halten. Wir befürchten, dass es negative Auswirkungen für uns haben könnte, wenn die Gruppe darüber Bescheid wüsste.

Der vierte Quadrant wird mit „Unbekanntes“ tituliert. Er enthält Dinge, die weder uns noch der Gruppe bekannt sind. Dies ist der unbewusste Bereich. Wir können darüber mittels Feedback mehr erfahren. Dieser Quadrant wird in dem Ausmaß kleiner, in dem sich der unbewusste Bereich durch das erhaltene Feedback verringert.

3. Wie kann man konstruktives Feedback geben?

Feedback sollte immer konstruktiv sein. Es sollte dem Empfänger ein gutes Gefühl vermitteln und ihn stärken. Folgende Empfehlungen werden dazu gegeben:

- Vertrauen erzeugen und Sicherheit vermitteln: Feedback ist dann wirkungsvoll, wenn sich der Feedbacknehmer gut dabei fühlt. Es sollte in der richtigen Umgebung erfolgen, um dem Feedback die Schärfe zu nehmen.
- Positive Grundhaltung: Positives Feedback bewirkt, dass sich der Mitarbeiter geschätzt fühlt und lässt ihn spätere kritische Anmerkungen leichter annehmen. Feedback umfasst normalerweise positive und negative Bemerkungen, wobei man mindestens ebenso viele positive wie negative Bemerkungen machen sollte.
- Genauigkeit: Je genauer Feedback ist, desto dienlicher ist es dem Empfänger. Jedwede Unklarheit lässt Fragen offen und Zweifel aufkommen.
- Zeitpunkt und Häufigkeit: Feedback sollte zum richtigen Zeitpunkt und regelmäßig gegeben werden, um seinen Zweck bestmöglich erfüllen zu können.
- Angemessenheit: Feedback sollte sich auf eine begrenzte Anzahl an Themenstellungen beziehen, um nicht zu überfordern. Wählen Sie 2 oder 3 Themenstellungen aus, um klare Botschaften vermitteln zu können und sich nicht zu verzetteln.

4. Feedback in sechs Schritten



Schritt 1: Kommunizieren Sie Zweck, Ausmaß und Wichtigkeit des Feedbacks.

Schritt 2: Teilen Sie Ihre Beobachtungen genau mit. Erläutern Sie diese so detailliert wie möglich (wann, wer, wo, Ergebnisse). Nur persönlich Beobachtetes darf mitgeteilt werden.

Schritt 3: Beschreiben Sie Ihre eigenen Gefühle zu einer gegebenen Situation, sodass Ihr Gegenüber die Auswirkungen seines Tuns klar abschätzen kann.

Schritt 4: Geben Sie dem Feedbacknehmer die Gelegenheit, auf das Feedback zu reagieren und hören Sie ihm gut zu.

Schritt 5: Machen Sie spezifische Verbesserungsvorschläge.

Schritt 6: Zusammenfassung des Feedbacks. Dabei sollte das positive Feedback im Vordergrund stehen, was die Wahrscheinlichkeit, dass sich etwas zum Besseren verändert, erhöht.

5. Überlegungen zur ABCM-Methode

Im Projekt „Agile Based Competency Management (ABCM)“ nimmt Feedback einen hohen Stellenwert ein. Es ist integraler Bestandteil des Kompetenzbewertungsprozesses und wird zur Beschreibung der Aufgaben und Kompetenzen, für den Bericht, zur Definition der richtigen Arbeitszusammenhänge und zur Kommunikation der Ergebnisse sowohl auf individueller als auch auf organisationsweiter Ebene eingesetzt.