

Dann erfolgt ein Rollenwechsel innerhalb dieser Dreiergruppe und nach dem zweiten Gespräch ein weiterer. Danach reagieren alle drei auf das gehörte Feedback.

Zum Schluss erfolgt eine Runde zu den Feedbacks in der ganzen Gruppe. Dabei kann es interessant sein, auch die Erfahrungen beim Sprechen über die anderen mitzuteilen: Wie leicht oder schwer ist mir das gefallen.

Feedback-Zwiebel: Innenkreis – Außenkreis

Quelle: traditionell, R. Rabenstein

Jeweils zwei Teammitglieder sitzen einander im Innen- und Außenkreis gegenüber. Sie geben einander Feedback zu aktuellen Verhaltensweisen und vermuteten Einstellungen, eventuell wird das Thema vorgegeben. Jedes Teammitglied kann sich Beeindruckendes notieren; es folgt ein kurzes Verhandeln.

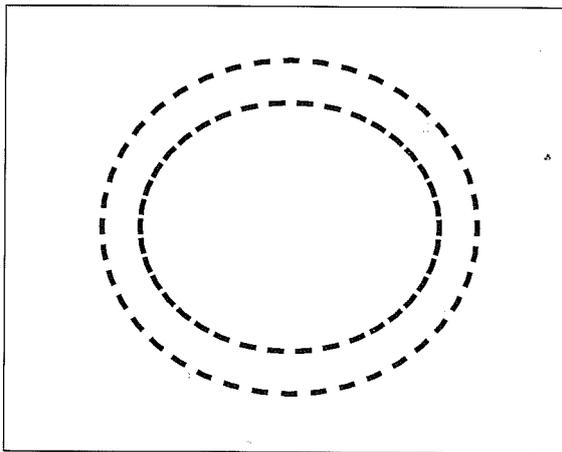
Dann wechseln alle gleichzeitig zum nächsten Partner, z. B. rutschen alle im Außenkreis einen Platz nach links.

Die Feedback-Zwiebel ist auch für große Arbeitsgruppen geeignet: Es schafft hier einen intimen, verbindlichen Rahmen.

Sehr gut lässt sich hier das „**Drei-Bitten-Feedback**“ anwenden:

„Damit ich hier gut arbeiten kann, bitte ich dich, behalte bei..., zeige mehr von..., zeige weniger von...“

In ungeübten Gruppen/Teams ist es nötig, vorher die Feedbackqualitäten und Regeln einzuführen: Zuhören statt verteidigen und erklären, so konkret wie möglich, Beobachtungen von Vermutungen und Verallgemeinerungen unterscheiden, Störungen, z. B. Ärger, als Ich-Botschaften übermitteln, kurzes Stellungnehmen über die Auswirkungen am Ende des Feedbacks.



- ⇒ Bilder auswählen
- ⇒ Einstieg / Ich bin du
- ⇒ Feedback / Drei-Bitten-Feedback
- ⇒ Gruppen-Einblick / Team-Einblick
- ⇒ Team / Team-Metaphern