

## FEEDBACK-KARTEN – NOCH MEHR MÖGLICHKEITEN!

Die Einsatzmöglichkeiten der Feedback-Karten sind vielfältig! Außer für Feedback, Recruiting/Assessment-Center, Teambuilding (Beschreibungen auf dem Folder im Kartenset) haben wir noch ein paar Beispiele für Sie gesammelt:

- ❖ **Kennenlern-Spiel oder**
- ❖ **Schärfung der Wahrnehmung** (ev. mit mehreren Kartensets)

Setzen Sie Ihre Feedback-Karten als Kennenlernspiel ein! Oder geht es in Ihren Seminaren auch um Wahrnehmung (z.B. Verkauf – Kaufsignale, Kundenbedarf)? Dann schärfen Sie diese mit den Feedback-Karten!

1. Die TeilnehmerInnen gehen in kleine Gruppen zusammen (z.B. jeweils 3 Personen). Beim Kennenlernspiel sollen sie sich möglichst wenig kennen.
2. Jede Gruppe bekommt ein Kartenset.
3. Die Teilnehmer einigen sich, wer in der ersten Runde der ist, der „wahrgenommen“ wird (Person A). Die anderen sind die „Wahrnehmer“ (Personen B und C).
4. a) B und C geben A nun alle Karten, von denen sie denken, dass diese auf Person A zutreffen. b) Sie können Person A auch Karten geben, von denen sie denken, dass diese keinesfalls auf Person A zutreffen. Oder c) sie geben Person A auch eine Karte, von der sie sich denken, dass Person A sich diese Eigenschaft wünscht.
5. Rückmeldung von Person A: Person A sagt, welche Karten sie als zutreffend erachtet, welche nicht. Sie können weiter nachfragen, aus welchem Grund z.B. B und C jene Karten gewählt/nicht gewählt haben.
6. Rollenwechsel, bis alle TeilnehmerInnen in der Rolle von Person A waren.
7. Reflektionsrunde im Plenum (alle TeilnehmerInnen): *Mögliche Fragen:* Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Wie waren die Einschätzungen? Was hat das mit erstem Eindruck zu tun? Was hat das mit innerer Einstellung zu tun? Etc.

- ❖ **Kommunikation**

z.B. Mehrdeutung von Botschaften/Missverständliche Botschaften, „unterschiedliche Landkarten“, Ursache von Konflikten, Vorurteile, etc.

1. Jeder TeilnehmerIn zieht eine Karte (oder Sie als Trainer geben die Karten vor).
2. Ein Teilnehmer liest den Begriff vor. Alle TeilnehmerInnen überlegen, was genau Sie unter diesem Begriff verstehen.
3. Austausch der (unterschiedlichen) Bedeutungen des Begriffes.

- ❖ **Reflektion**

Reflektieren Sie anhand der Feedback-Karten während des Seminars:

- IST-Zustände am Seminar (z.B. Gesprächskultur, Konflikte, Umgang mit einander)
- Übungen – Rollenspiele

- ❖ **Metaebene – Feedback vom Beobachter**

Wenn Sie eine Seminarübung (z.B. Turmbau, Brückenbau oder ähnliches) durchführen, teilen Sie die TeilnehmerInnen in 2 Gruppen (Gruppe A und Gruppe B). Gruppe B sind die Beobachter.

1. Gruppe A führt die Übung durch, Gruppe B beobachtet.
2. Nach Durchführung der Übung gibt Gruppe B Gruppe A mit den Feedback-Karten Feedback, wie sie die Zusammenarbeit etc. erlebt haben.

- ❖ **Tagesfokus**

Eventuell mit mehreren Kartensets.

1. Die TeilnehmerInnen nehmen offen (Kartenvorderseite sichtbar) oder verdeckt (Kartenvorderseite verdeckt) eine Karte.
2. Die TeilnehmerInnen fokussieren den ganzen Tag darauf, bewusst jene Eigenschaft, die auf der Karte steht, zu zeigen. Und/oder jene Eigenschaft bei anderen zu beobachten.
3. Reflektion: *Mögliche Fragen:* Was war anders? In welchen Situationen ist Ihnen diese Eigenschaft wie aufgefallen? Wie oft haben Sie bewusst darauf geachtet? Etc.

Variante: Sie als Trainer wählen, je nach Thema und Zielsetzung, bestimmte Karten aus, unter denen die TeilnehmerInnen wählen können.

❖ **Rollenspiele einmal anders und/oder**  
❖ **Wahrnehmung**

Themen: Kommunikation, Führungskräfteentwicklung, Teambuilding, Verkauf, Coaching, etc. Ideal überall dort, wo Körpersprache & Stimme eine große Rolle spielen.

In einem Rollenspiel (z.B. spontaner Dialog/Vortrag/Solotheater, Kunde/Verkäufer, Führungskraft/Mitarbeiter etc.) zieht ein Teilnehmer (oder mehrere gleichzeitig) Feedback-Karte/n und achtet darauf, dass nur er selbst den Begriff auf der Karte sieht.

- a) *Eine Karte:* Durch das Rollenspiel hindurch zeigt der Teilnehmer bewusst jene Eigenschaft von der Karte. – Die anderen versuchen zu erkennen, welche das ist.
- b) *Mehrere Karten:* Durch das Rollenspiel hindurch zieht der Teilnehmer immer wieder eine Karte und zeigt bewusst jene Eigenschaft, die auf der jeweiligen Karte ist. So muss der Teilnehmer sich immer wieder in unterschiedliche Rollen/Eigenschaften hinein begeben. Die anderen TeilnehmerInnen versuchen zu erkennen, welche Eigenschaften gezeigt werden.

❖ **Wertearbeit**

Für Coachings, Mediation, Teambuilding, Führungskräfteentwicklung, Verkauf, etc.

1. Was ist mir/uns wichtig in Bezug auf...?
2. Welche Werte möchte ich/möchten wir nach außen/im Team/im Zusammenleben/im Verkauf/etc. zeigen/leben (Soll-Zustand)?
3. Welche Werte leben wir bereits (Ist-Zustand)?
4. Welche Werte leben wir noch nicht und möchten wir leben?
5. Wie kann ich/können wir diese Werte leben?
6. Woran erkennen meine Freunde/KollegInnen/MitarbeiterInnen, dass ich/wir diese Werte lebe/n?
7. Was muss sein, damit ich/wir diese Werte leben können?
8. Was könnte mich/uns daran hindern, diese Werte zu leben?
9. Was sind nun meine/unsere wichtigsten Schritte?
10. Weiter nachfragen mit der Fragekarte

❖ **Visionsfindung, Leitbilderstellung**

Eventuell mit 2 Kartensets (eines für „außen“, eines für „innen“).

Legen Sie die Feedback-Karten offen auf den Tisch/Boden und stellen Sie den TeilnehmerInnen z.B. folgende Fragen:

1. Welche Eigenschaften möchten Sie nach außen (z.B. Unternehmen – Kunde) transportieren/zeigen/leben?
2. Welche Eigenschaften möchten Sie nach innen (z.B. Unternehmen – Mitarbeiter) transportieren/zeigen/leben?
3. Welche Eigenschaften davon sind Ihnen am wichtigsten?
4. Nachfragen und spezifizieren mit der Fragekarte.

*Lassen Sie Ihrer Fantasie freien Lauf und kreieren Sie noch weitere Möglichkeiten, Ihre Feedback-Karten einzusetzen.  
Wir freuen uns, wenn Sie uns Ihre Erfahrungen mitteilen 😊*