

# Team-Feedback-Treffen

Gemeinsam – Erkennen und wachsen durch Rückmeldung

# Team-Feedback-Treffen

Ein regelmäßiges Team-Feedback-Treffen kann ein wichtiger Bestandteil eines Bewertungs- oder Überprüfungsprozesses sein, der darauf abzielt, die Organisationskultur einer Einrichtung zu analysieren und zu bewerten. Ziel ist es, ein tieferes Verständnis für die vorherrschenden Werte, Überzeugungen, Verhaltensweisen und Strukturen innerhalb der Einrichtung zu gewinnen. Dieses Instrument wird verwendet, um festzustellen, wie gut die gelebte Kultur mit den gewünschten oder formulierten Werten und Zielen im Einklang steht.

Die regelmäßige Durchführung solcher Treffen kann dazu dienen, Einblicke in die bestehende Kultur zu gewinnen und kann als Ausgangspunkt für gezielte Maßnahmen zur Kulturveränderung dienen. Es ist ein wichtiger Bestandteil von Veränderungsinitiativen und kann Organisationen dabei unterstützen, ihre Kultur des Zusammenwirkens besser zu verstehen und anzupassen.

Hier sind einige Schritte und Elemente, die in einem Team-Feedback enthalten sein könnten:

## GRUNDLAGEN

- **Festlegung von Zielen und Rahmenbedingungen:** Klare Definition der Ziele des Audits und Festlegung der Kriterien, die zur Bewertung der Organisationskultur verwendet werden sollen.
- **Datensammlung:** Interviews, Umfragen, Fokusgruppen und andere Methoden werden genutzt, um Informationen von Mitarbeitern auf verschiedenen Ebenen der Organisation zu sammeln.
- **Analyse der Geschichte:** Die Entstehung und Entwicklung der Organisationskultur über die Zeit hinweg wird analysiert, um Einflüsse und Muster zu verstehen.
- **Bewertung von Artefakten:** Sichtbare Elemente wie Symbole, Rituale, Sprache und andere Artefakte werden bewertet, um Schlüsse über die vorherrschenden Werte zu ziehen.
- **Messung von Mitarbeiterengagement und Zufriedenheit:** Mitarbeiterengagement und -zufriedenheit sind wichtige Indikatoren für die Organisationskultur und werden häufig in einem Kultur-Audit bewertet.

## ANALYSE

- **Vergleich mit den formulierten Werten und Zielen:** Überprüfung, ob die gelebte Kultur mit den ausdrücklich formulierten Werten und Zielen der Organisation übereinstimmt oder Abweichungen aufweist.
- **Überprüfung von Strukturen und Prozessen:** Untersuchung organisatorischer Strukturen, Prozesse und Richtlinien, um sicherzustellen, dass sie die gewünschte Kultur unterstützen.

## HANDLUNG

- **Feedback und Kommunikation:** Rückmeldung der Ergebnisse an die Organisation, um Bewusstsein zu schaffen und den Dialog über potenzielle Verbesserungen zu fördern.
- Ggf. Anregungen für die **Entwicklung und Einleitung von Maßnahmen**, zur Angleichung der Realität an die Erwartungen. Die Umsetzung obliegt nicht dieser Gruppe.

# Team-Feedback-Treffen (1)

Ein Treffen könnte alle 6 Monate stattfinden, geschlechtergerecht und in den Berufsgruppen eines Bereiches ausgeglichen besetzt. Eine Vorbereitungsgruppe hat im Vorfeld die Grundlagen für das Treffen erhoben und allen Teilnehmenden zur Vorbereitung zur Verfügung gestellt.

## **I. Einleitung (10 Minuten)**

- Vorstellung des Audit-Teams
- Vorstellung des Audit-Ziels und des Prozesses
- Erinnerung an die Bedeutung der Organisationskultur
- Festlegung der Erwartungen und Vertraulichkeitsregeln

## **II. IST-Kultur (45 Minuten)**

- Vorstellung der Daten, bspw. aus
  - Mitarbeitendenbefragungen
  - Interviews mit Schlüsselpersonen
  - Befragung von Fokusgruppen (alle Referenten eines Fachbereichs)
  - Bewertung sichtbarer Elemente: Rituale, Sprache, konkrete Vorfälle und Beispiele aus dem Alltag
- Verdichtung der Daten zu einem „Bild der aktuellen Kultur des Zusammenwirkens“, bspw. beschrieben auf Grundlage der Trafo-Marker

# Team-Feedback-Treffen (2)

## III. SOLL-Kultur (5 Minuten)

- Erinnerung an die vereinbarte und anzustrebende Kultur der Zusammenarbeit im Bereich, bspw. durch entsprechende Präsentationen.

## IV. Vergleich mit formulierten Werten und Zielen (20 Minuten)

- Abgleich der festgestellten Kultur mit den formulierten Werten und Zielen
- Identifikation von Übereinstimmungen und Abweichungen
- Identifikation von Stärken und Schwächen
- Identifikation von Bereichen für Verbesserungen und Anpassungen

## V. Feedback und Empfehlungen (30 Minuten)

- Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse
- Feedback an die Organisation
- Erste Empfehlungen für mögliche Kulturveränderungen

## VI. Abschluss und Ausblick (5 Minuten)

- Zusammenfassung der durchgeführten Schritte, Ausblick auf mögliche nächste Schritte und Aktionspläne
- Dank und Abschlussbemerkungen