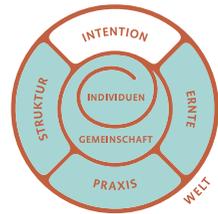


4.4.3.4

Soziokratische Entwicklungsgespräche



Facilitator



*

Offenheit der Gruppe



*

Anzahl Personen



mehr als 20

Dauer



etwa
1,5 Stunden

Materialien/Raum



Ein geschützter Raum ist nötig.

Was bringt's?



Menschen bekommen für ihre Arbeit ein Feedback mit konkreten Hinweisen, wie sie sich weiterentwickeln und ihre Arbeit noch besser machen können.

Kurzbeschreibung



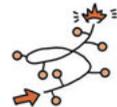
Etwa in der Mitte der Periode, für die jemand in eine Rolle gewählt worden ist, bekommt diese Person ein Feedback von Menschen, die mit ihr zusammenarbeiten, aus verschiedenen Positionen.

Detaillierte Anleitung

Wenn Menschen auf soziokratische Art in Rollen hineingewählt wurden, findet ungefähr nach der Hälfte der Amtszeit ein Entwicklungsgespräch statt, um zu erfahren, wie die Rolle noch besser ausgefüllt werden könnte.

Das Entwicklungsgespräch wird auf diese Art insbesondere in Organisationen eingesetzt, die größer und komplexer sind – also mindestens 20 Menschen umfassen und eine Organisationsstruktur haben, auf der es 3 Ebenen von Kreisen gibt. Aber sie finden in kleinem Kreis statt.

Idealerweise besteht eine Feedbackgruppe aus vier Personen: der Person, die das Feedback bekommt, einer Person aus dem allgemeineren Kreis »über« ihrem Kreis, einer Person aus ihrem Kreis und einer Person aus einem mit dem Kreis verbundenen, spezifischeren, »unteren« Kreis. So wird sichergestellt, dass die Rolle aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet wird.



Ein Werkzeug aus der Schatzkiste des Gemeinschaftskompass
im Buch „Gemeinsam die Welt verändern – aber wie?“ gibt's noch viel mehr davon!

Zu bestellen unter www.gemeinschaftskompass.de!

Das Feedbackgespräch läuft in folgenden Schritten ab:

1. Die Person, die das Feedback bekommen soll, reflektiert über ihre Arbeitssituation und teilt im ersten Schritt, was für sie gut gelaufen ist, worauf sie stolz ist.
2. Die Feedbackgebenden sprechen danach und geben ihre Eindrücke von dem, was gut lief, wieder.
3. Die Person, die Feedback bekommen soll, teilt in einem zweiten Schritt mit, wo sie noch Verbesserungspotenzial wahrnimmt.
4. Die Feedbackgebenden geben dazu Feedback.
5. Gemeinsam wird reflektiert, welche Lern- und Weiterbildungsschritte möglich wären.
6. Die Person, die Feedback bekommen hat, formuliert bis zu einem nächsten Treffen, welche Lern- und Weiterbildungscommitments sie eingehen will, und legt diese schriftlich fest. Alle, die bei dem Reflexionsgespräch dabei waren, unterschreiben das Schriftstück.

Herkunft

Soziokratie.