



ALLE IN EINEM BOOT:

ERWARTUNGSMANAGEMENT, ONBOARDING UND FEEDBACK
FÜR EIN GELUNGENES MITEINANDER





BEGRIFFSKLÄRUNG FÜR UNSERE GEMEINSAME REISE

Erwartungsmanagement

(Überbegriff): Was will wer, von wem, wie, bis wann und warum?

Z.B. in Onboardingprozessen und
Vorgesetzten-Mitarbeiter*innen-
Gesprächen



BEGRIFFSKLÄRUNG FÜR UNSERE GEMEINSAME REISE

Onboarding:

*Showing someone
the ropes /
Jemanden
einarbeiten*



BEGRIFFSKLÄRUNG FÜR UNSERE GEMEINSAME REISE

Feedback: RückMELDUNG

*(Nice to know: Feedback ist nicht gleich
Feedback)*



DAS MEER, DAS SCHIFF UND DIE BESATZUNG

- „No man is an island“ (John Donne): das Team, die Organisation und der Markt
- Erwartungsmanagement, Onboarding und Feedback = Instrumente in Sozialisierungsprozessen
- Sozialisierungsprozesse: menschliche Entwicklung findet im Rahmen sozialer Verbundenheit statt

IDEENAUSTAUSCH

Was sind für Sie die größten Herausforderungen bei der Kommunikation mit Auszubildenden/Schüler*innen beim Erwartungsmanagement (z.B. in Onboardingprozessen und in Feedbackgesprächen?)



KOMMUNIKATION IN SOZIALISIERUNGSPROZESSEN: ERFOLGSFAKTOREN

ART UND WEISE

Reiz-Reaktions-
Dynamik beachten:
Sicherheit –
Vertrauen – Offenheit

Menschen müssen uns
die Erlaubnis geben,
sie zu sozialisieren.

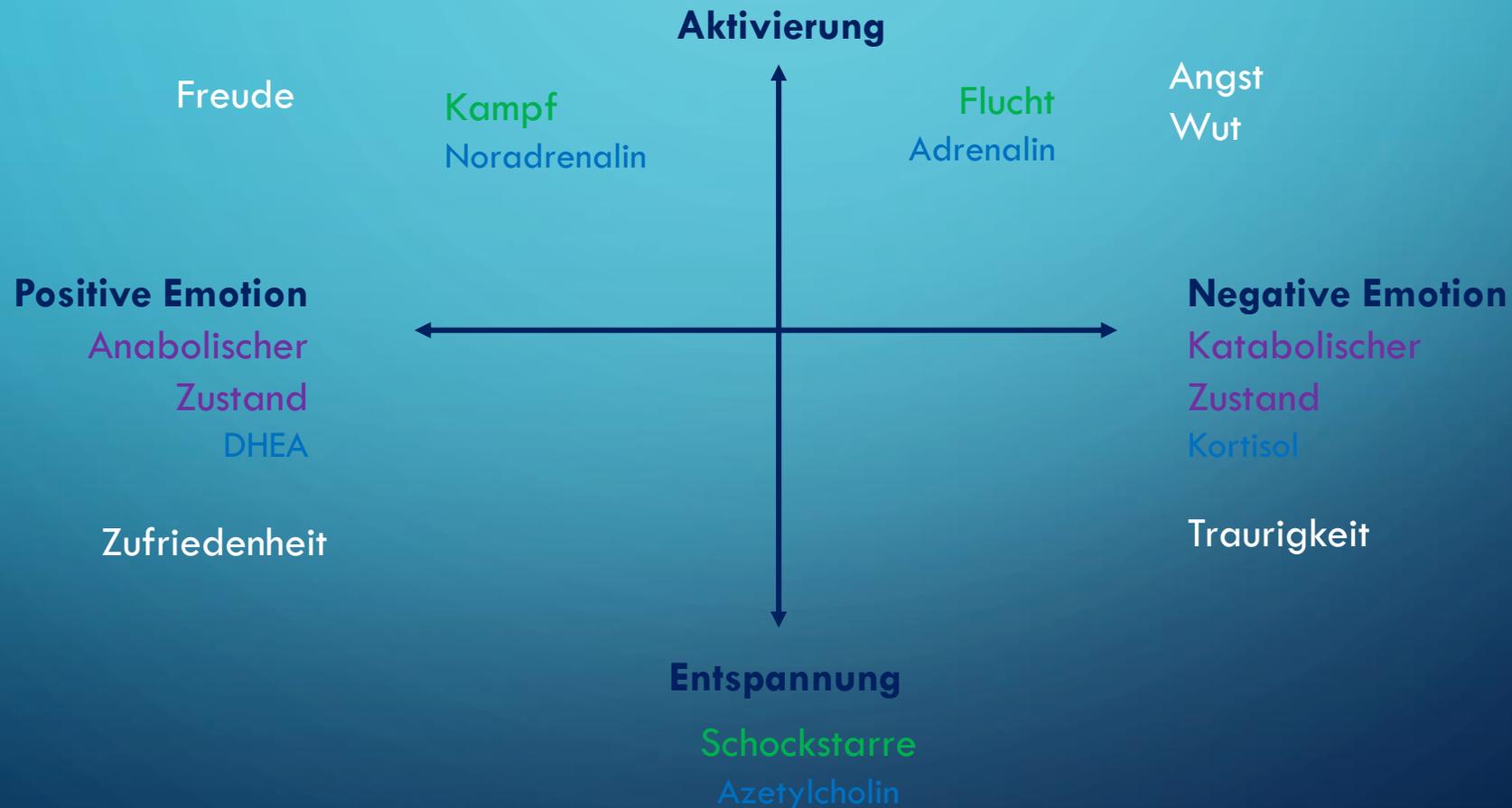
KOMMUNIKATION IN SOZIALISIERUNGSPROZESSEN: ART UND WEISE

- kontextbezogen, handlungs-, entwicklungs- und ressourcenorientiert
- Rückmeldung - Bad Practices ☒ - Beispiele:
 - Warum bringen Sie mir all die Post?
 - Gut gemacht!
 - Nein, nein! Lassen Sie das mal lieber. Ich kümmere mich darum.
 - Rechnen ist nicht so dein Ding, was?



REIZ-REAKTIONSDYNAMIK

(DR. ALAN WATKINS. COHERENCE. THE SECRET OF BRILLIANT LEADERSHIP: LEISTUNGSMATRIX 2014, S. 92)



MENSCHEN MÜSSEN UNS DIE ERLAUBNIS GEBEN, SIE ZU SOZIALISIEREN, DESHALB:

Personen, die Erwartungen formulieren, Onboarding durchführen, und Feedback geben, sollten als Autorität anerkannt sein

Zeitpunkt und Kontext sollten passen

Reize sollten mit Bedacht gewählt werden

REFLEXION (THINK, PAIR, SHARE)

- Welche Feedbackkultur wird bei Ihnen im Rahmen der Ausbildung gelebt?
- Wer gibt wann, wie und wo Feedback?
- Wie werden die zuständigen Personen dafür geschult?
- Welche Instrumente (z.B. Feedbackbögen) werden genutzt?



RÜCKMELDUNG „REFRAMEN“



- Rückmeldung als Entwicklungs- und Potenzialentwicklungsinstrument
- Rückmeldung als vertrauensförderndes Instrument

IDEEN FÜR FEEDBACK- STRATEGIEN

- Stop.Keep.Start
- Zwei Sterne und ein Wunsch
- Selbstevaluation





WENN DIE RÜCKMELDUNG MENSCHEN „TRIGGERT“

- Beschreiben, was Sie wahrnehmen.
- Hören Sie mit der Rückmeldung auf.
- Geben Sie Zeit und Raum.
- Sprechen Sie den Trigger an. Die Rückmeldung ist dann erstmal zweitrangig.

Menschen müssen sich sicherfühlen, um Rückmeldung anzunehmen und mit ihrer Hilfe wachsen zu können.

EIN SCHWIERIGES GESPRÄCH BEENDEN



- Erkennen Sie an, dass das Gespräch eine Herausforderung war.
- Drücken Sie Anerkennung dafür aus, dass Sie und die andere Person das Gespräch ausgehalten haben.
- Verpflichten Sie sich zu weiteren beziehungs- und potenzialfördernden Maßnahmen.
- Geben Sie Zeit und Raum.



EINE(R) FÜR ALLE. ALLE FÜR EINE(N)

- Sozialisierungsprozesse: UBUNTU –
Gemeinsinn – „Ich bin, weil du bist. Wir werden, weil ich werde.“
- Jede Person kann einen einzigartigen Beitrag zu einer Gemeinschaft leisten –
individuelle Potenzialentfaltung
- Potenzialentfaltung bekommt einen Sinn,
wenn sie einer Gemeinschaft dient

FRAGEN

Haben Sie noch
Fragen zu dem
Thema?

