



NIET- UND NAGELFEST



© Nurray Gurcanin

»Den Wissenstransfer zu bündeln und im gemeinsamen Informationsaustausch zwischen Aktiven erfolgreicher Nachbarschaftsinitiativen profunde Ratgeber für neue Quartiersprojekte zu gewinnen« – so stand es in der Einladung zu unserem Workshop »Werkzeugkoffer für Netzwerkinitiativen im Quartier«. Und es hat sich gezeigt, die Teilnehmer*innen an unseren Workshoprunden konnten ihr Wissen, ihre Erfahrungen und ihre Kompetenz mit sehr viel Engagement einbringen.

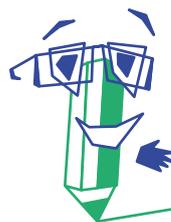
Und genau diese motivierenden Elemente wurden in dieser Workshopgruppe »Niet- und nagelfest: Ergebnisse – Verantwortlichkeiten« auch ausgiebig thematisiert. So wurde der Name unseres Workshops zum Programm: „Wie mache ich die Gründung einer Initiative wirklich niet- und nagelfest?!“

Im Kapitel III in unserem MACHWERK finden Sie wertvolle Tipps und Anregungen bis hin zu Regeln, die Ihnen weiterhelfen, damit Ihre Initiative auf lange Sicht erfolgreich bestehen bleibt. Die Diskussionen in der Workshoprunde haben gezeigt, dass zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren die Motivation zählt.

Karin Schlenker-Gutbrod

Karin Schlenker-Gutbrod moderierte im Rahmen unseres Workshops »Werkzeugkoffer für Netzwerkinitiativen im Quartier« die Gesprächsrunde zu »Niet- und nagelfest«.

Sie war als Bildungsreferentin auf Orts-, Kreis- und Landesebene tätig und hat an zahlreichen Projektinitiativen mitgewirkt. Heute unterstützt sie als selbständige Organisationsberaterin Firmen, soziale Einrichtungen und bürgerschaftlich orientierte Vereine bei Veränderungsprozessen. Sie engagiert sich ehrenamtlich bei den »Stadtteilvernetzern« und gehört zu deren Gründungsmitgliedern.



Hier folgen viele »Bausteine« und »Werkzeuge«, mit denen Sie Ihre Initiative »niet- und nagelfest« machen.

Ihre Idee ist geboren und in die Welt gesetzt, Sie haben mit Ihrer Einladung zur Präsentation andere beflügelt ... und zum 1. Treffen sind viele Menschen gekommen, die Sie begeistern konnten. Die Folge: Zur Ursprungsidee sind weitere ergänzende, vielleicht auch andere neue Ideen dazugekommen. Sie verabreden sich voller Enthusiasmus wieder ... doch beim 2. Treffen bröckelt es schon. Potenzielle Mitstreiter*innen haben keine Zeit, springen wieder ab, wollen sich nicht einbinden. Enttäuschung macht sich breit. Und irgendwann verläuft sich das Projekt im Sande ...

Ein Szenario, woran leider gute Ideen für Nachbarschaftsgruppen und -netzwerke an der Umsetzung scheitern können. Dass es auch anders geht, zeigen die vielen guten Beispiele von Erfolgsgeschichten, die wir für unser **MACHWERK** zusammengetragen haben.



Wie es geht, beweist u. a. die (Erfolgs-) Geschichte »Reparieren statt wegwerfen«. Sie finden sie am Ende des Kapitels III – das Lesen lohnt sich.



© zettberlin / photocase.de

Stellen Sie sich das »Bild« einer Bergtour vor:

Man will auf den Gipfel, doch dazu ist eine Vorbereitung und Planung der Tour nötig: man will einen oder mehrere Partner*innen mitnehmen, man muss die Zeit gut einschätzen, man braucht Proviant und Getränke, eine Karte oder GPS. Man geht los voller Vorfreude ... doch irgendwann kommt der Durchhänger. Das Team motiviert sich gegenseitig, man zieht an einem Strang und geht weiter, verliert nie den Gipfel, das Ziel aus den Augen. Unterwegs sind viele kleine einzelne Schritte nötig, auch die eine oder andere Ruhepause, um auf den Gipfel zu kommen. Manchmal verschwindet er aus dem Blickfeld, dann ist er wieder da und das Erlebnis, gemeinsam oben zu stehen, ist einfach überwältigend.



Wie gelingt es, eine Vision umzusetzen?!

© Ahkka / photocase.de

Ihre »Bergtour« auf der Ideallinie

Ihr erstes Treffen hat zu einem Konsens geführt: Aus Ihrer Idee ist eine gemeinsame Idee und Vision geworden. Eine Projektgruppe wird gebildet – sie überlegt gemeinsam, welche Schritte zur Verwirklichung des Ziels nötig sind. Damit sich Ihr Projekt nicht – wie oben beschrieben – im Sande verläuft, müssen Sie bereits zu Beginn gewisse Verantwortlichkeiten und Verbindlichkeiten festlegen.

Wichtig für das weitere Vorgehen ist: Ihr Projekt muss überschaubar bleiben. Damit bekommt Ihr Projektteam Klarheit darüber, was die Gruppe insgesamt und jede/r Einzelne innerhalb der Gruppe leisten will und kann. Und alle zusammen behalten den Überblick.

Sie – als sozusagen strategischer Kopf Ihres Teams – überlegen: „Was müssen wir nacheinander tun, um unser Ziel zu erreichen und es nicht aus dem Blick zu verlieren?!“

ANREGUNGEN FÜR DIE ARBEIT INNERHALB DER PROJEKTGRUPPE



Mit den folgenden 15 Punkten in diesem Fragenkatalog möchten wir Sie zum Nachdenken anregen und gleichzeitig zum Vordenken motivieren: „Was spricht mich an?“. Und: „Was ist für die kommende Arbeit in unserem Team wichtig?“.

Es werden nicht unbedingt alle Punkte relevant sein. Deshalb greifen Sie sich die Themen heraus, die für Ihre »Bergtour« maßgeblich sind:

1. Vision unserer Projektgruppe

- Welche gemeinsame Vision können wir formulieren?
- Welches gemeinsame »Feuer« ist vorhanden?

2. Motivation unserer Projektgruppe

- Wie groß ist die Motivation unserer Gruppe?
- Welche Interessen hat jede/r Einzelne im Team?

3. Talente / Know-how aller Mitglieder*innen

- Was kann jede/r Einzelne einbringen?
- Welche Aufgabe/n passt/passen zu wem in der Gruppe?

4. Leitung / Koordination unserer Projektgruppe

- Wer koordiniert das Projekt?
- Bei wem laufen die Fäden zusammen?
- Wer hält das Projekt am Laufen?
- Wer lädt zu den Besprechungen ein?

5. Zeitbudget

- Wer kann was in welchem Zeitraum einbringen?
- Welche Grenzen müssen aus Zeitmangel in unserem Projekt benannt werden?
- Wie oft und in welchem Abstand will sich unsere Projektgruppe treffen?
- Wie vereinbaren wir unsere Termine (bspw. über Doodle, WhatsApp, Facebook, E-Mail, telefonisch oder jeweils am Ende einer Besprechung)?

6. Kommunikations- / Sitzungsmanagement

- Wo trifft sich unsere Projektgruppe?
- Wie wird eingeladen?
- Wer bereitet die Projektgruppentreffen vor?
- Wer moderiert die Besprechungen?
- Wie sieht die Aufgabenverteilung aus (jeweils mit Namen und Datum)?
- Wer führt Ergebnisprotokolle bzw. hält wichtige Ergebnisse fest?
- Wer kontrolliert, ob und welche Aufgaben erledigt sind und was noch getan werden muss?
- Was ist weiterhin erforderlich (bspw. Technik, Charts, Getränke, Pausen, runde Tische etc.)?

7. Regeln innerhalb unserer Projektgruppe

- Welche Gesprächs- und Teamregeln geben wir uns für die Zusammenarbeit?

→ 8.-15.

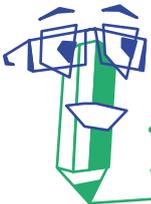
Dazu stehen im Kapitel IX »Wo gehobelt wird, fallen Späne: Stolpersteine – Konflikte« erfolgversprechende Lösungen!



Gute Tipps dazu finden Sie in Kapitel V »An einem Strang ziehen: Unterstützung – Ressourcen« ...



... und Kapitel VII »Klappern gehört zum Handwerk: Kommunikation – Öffentlichkeitsarbeit«!



*Wir haben für Sie eine To-do-Liste vorbereitet – auch sie gilt als Anregung und sollte von Ihnen individuell mit notwendigen weiteren Fragen oder Themen ergänzt werden.

8. Konflikte in unserer Projektgruppe

- Wie gehen wir mit möglichen Konflikten oder konträren Meinungen um?

9. Belohnungen für unsere Projektgruppe

- Wie feiern wir Erfolge?

10. Coaching unseres Projektes

- Braucht unsere Gruppe ein Coaching?
- Wenn ja, grundsätzlich durchgehend oder sporadisch?
- Wer eignet sich als Coach (jemand aus unserem Team oder eine externe Person)?

11. Finanzierung unseres Projektes

- Wie lässt sich unser Projekt finanziell stemmen?
- Wofür brauchen wir finanzielle Unterstützung (bspw. für Sachmittel oder Räume)?
- Wie finden wir Geldgeber? Wer kommt infrage?
- Wie sieht die Verwaltung des Budgets aus?
- Wer übernimmt die Verantwortung?

12. Kooperationspartner*innen

- Mit wem wollen bzw. müssen wir kooperieren?
- Worin liegen die Vorteile einer möglichen Kooperation?

13. Öffentlichkeitsarbeit

- Wie kommunizieren wir unsere Projektidee und die Arbeitsergebnisse?
- Über welche Wege und mit welchen Mitteln wird informiert?

14. Aufgabenverteilung innerhalb Ihrer Projektgruppe

- Wie sieht die To-do-Liste aus?*

15. Reflexion

Zu jeder Zeit eine wichtige Aufgabe: die Selbsteinschätzung!

Was Sie jetzt lesen, soll Sie nicht demotivieren. Und Sie schon gar nicht dazu bewegen, die »Flinte ins Korn zu werfen«. Doch wir wollen Ihnen ans Herz legen, zu jeder Zeit, in jeder Phase während der Umsetzung Ihres Projektes eine kritische Reflexion bzw. Bestandsaufnahme durchzuführen. Dabei sollten immer die Fragen im Vordergrund stehen: »Ist die Zeit reif für unser Projekt?«. Und: »Ist das Projekt für unser Projektteam leistbar?«.

Sogenannte »Killerfaktoren« (allein das Wort spricht schon für sich) sind beispielsweise:

- das Projekt ist zu komplex
- die Mitglieder*innen der Projektgruppe sind überfordert
- der Zeitaufwand und / oder der Zeitdruck ist zu hoch
- es gibt zu viele unterschiedliche Vorstellungen
- es gibt zu viele Widerstände
- es springen zu viele Teammitglieder*innen ab.

Beherrigen Sie bitte bei allem folgendes Motto: »Was nicht einfach geht, geht einfach nicht.«
Doch ich bin mir sicher, dass Sie – getreu der Kapitelüberschrift – Ihr Projekt »niet- und nagelfest« auf die Beine stellen.



Kapitel III – Baustein 1: To-do-Liste »Ergebnisse – Verantwortlichkeiten«
AUFGABENVERTEILUNG IN DER PROJEKTGRUPPE

Gemeinsame Visionen und Ziele unserer Initiativgruppe

Namensliste der Gruppenmitglieder*innen + jeweilige Aufgabenverteilung



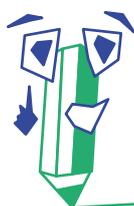
AUS UNSEREM »WERKZEUGKASTEN«: AUS DER PRAXIS FÜR DIE PRAXIS – ÜBUNGEN FÜR EINE KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT

Aus unserem Werkzeugkasten: Tipps für Motivationsübungen

Ob Ihre Projektidee umgesetzt und verwirklicht werden kann, hängt sehr davon ab, wie gut Ihr Projektteam zusammenarbeitet.

In unserem »Werkzeugkasten« in Kapitel III »Niet- und nagelfest: Ergebnisse – Verantwortlichkeiten« haben wir Ihnen einige hilfreiche Anregungen, Tipps, Beispiele, Übungen und auch Regeln zusammengestellt, mit denen Sie bei den Teambesprechungen sich und die Projektgruppe inspirieren, begeistern, beflügeln und motivieren können.

Greifen Sie zu, wenn Sie das Gefühl haben, es braucht zwischendrin mal einen Motivationsschub.



Die Umsetzung einer Idee hängt immer von der Verbindlichkeit aller Beteiligten ab. Und diese Verbindlichkeit im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements kann nicht eingefordert, jedoch gefördert werden ...

- Gabenorientiert die Aufgaben verteilen („Wo deine Gaben liegen, liegen auch deine Aufgaben“).
- Bei Teilaufgaben nicht alleine, sondern im Team arbeiten.
- Die Balance zwischen Arbeit und Spaß finden.
- Erfolge feiern und alle daran teilhaben lassen.
- Eine wertschätzende »Dankes-Kultur« pflegen.
- Leistungen und Engagement innerhalb des Teams würdigen.
- Ein Wir-Gefühl vermitteln.
- Konflikte rechtzeitig offen ansprechen und auflösen.



Und bei Motivationsübungen immer dran denken:

Medial, also als »Handwerkszeug«, benötigen Sie immer ausreichend große Papiercharts, farbige Schreibpapiere und Metaplankarten, dicke verschiedenfarbige Stifte und Marker, Pinnnadeln, Klebestifte, farbige Klebepunkte etc.



KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »BLITZLICHTRUNDE«

Start unserer heutigen Teamsitzung:

Kurze Blitzlichtrunde!

Jeder hat maximal 3 Minuten Zeit, einige Worte zur persönlichen Begrüßung zu sagen:

- *Wie geht es mir heute?*
- *Wie fühle ich mich in unserer Runde?*

Ziel:

Jede/r wird als individuelle Person wahrgenommen und erfährt ein Gefühl der Wertschätzung.



NIET- UND NAGELFEST

KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »GEMEINSAME VISION FINDEN«

Mein Traum von guter Nachbarschaft:

10 Minuten malen, zeichnen, skizzieren ...

Welche Ideen und Bilder fallen uns dazu ein?

Benötigte »Werkzeuge«:

- Wachsmal- oder Filzstifte
- Klebeband
- Rolle Packpapier, die auf einem Tisch ausgelegt und an den Enden befestigt wird.



NIET- UND NAGELFEST

KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »PRIORITÄTENSETZUNG«

Wir setzen Prioritäten – was ist jeder / jedem von uns wichtig?!

Ablauf:

Auf einer freien Fläche im Raum wird auf dem Boden eine Skala von 1 bis 10 angedeutet oder markiert – links ist 1 und bedeutet >unwichtig<, rechts ist 10 und bedeutet >sehr wichtig<, dazwischen gibt es die Abstufungen 2 bis 9.

*Zu jeder der vorformulierten Fragen, die nacheinander gestellt werden, positionieren sich die Teilnehmer*innen auf ihrer priorisierten Skalenfläche.*

Ziel:

Die Meinungen der Projektmitglieder*innen zu relevanten Themen werden abgefragt. Dabei ergibt sich ein Bild, wohin die Mehrheit tendiert. Die jeweiligen Stimmungsbilder werden festgehalten und im Anschluss diskutiert, um zu einem eindeutigen Ergebnis zu kommen.

Relevante Fragen können bspw. sein:

- Wie wichtig ist ein/e Kooperationspartner*innen in unserem Projekt?
- Wie wichtig ist ein/e Moderator*in in unserem Team?
- Wie wichtig ist uns eine eigene Homepage für unser Projekt?
- Wie bedeutend ist unsere Präsenz im Social Media Bereich?
- Wie entscheidend ist es, dass wir einen Verein gründen?
- Wie notwendig sind Partner*innen, die unser Projekt finanziell unterstützen?
- USW ... USW ... USW ...:



KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »KOMPROMISSE EINGEHEN«

Die Sichtweise einer anderen Person einnehmen:

*Jede/r Teilnehmer*in hat in vielen Fällen seine/ihre eigene Sicht auf die Dinge und sieht das Projekt aus dem eigenen Blickwinkel. Und das ist auch gut so, da die Umsetzung Ihres Projektes aus ganz unterschiedlichen Perspektiven und Standpunkten wahrgenommen und bewertet wird.*

Wenn sich allerdings zwei »Lager« bilden, die Meinungen festgefahren sind und / oder die eigene Sichtweise keine Kompromisse mehr zulässt, könnte folgende Übung helfen, die Sichtweise einer anderen Person einzunehmen.

Übung:

Eine Kopie der »Karikatur« wird an alle verteilt ...

... und jede/r muss sich die Frage stellen:
„Was bewirkt diese Karikatur in mir?“

– Schritt 1:

Alle stehen auf und suchen sich einen anderen Platz im Raum. Dann betrachten sie schweigend das Bild und überlegen sich, was die Karikatur in einem selbst bewirkt.

– Schritt 2:

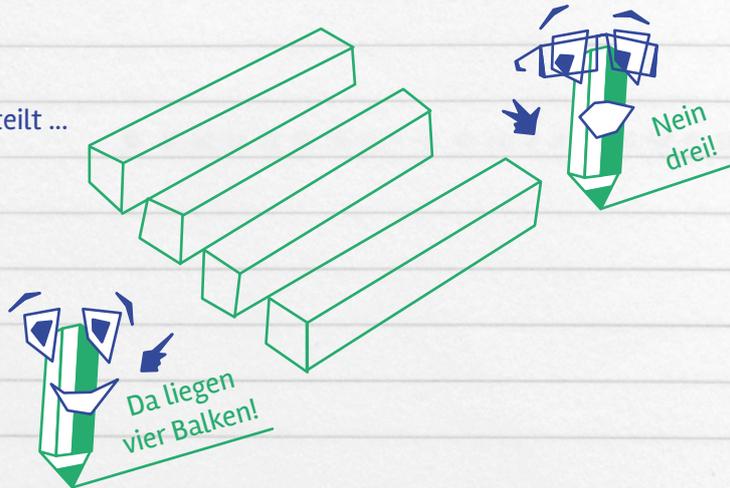
Dann versuchen sie in Gedanken die Position ihres unmittelbaren Gegenübers einzunehmen und die Vor- und Nachteile ihrer Sichtweise zu beschreiben.

– Schritt 3:

Jede/r erläutert seine Sichtweise.

– Schritt 4:

Anschließend wird in der Gruppe diskutiert, welcher Kompromiss möglich ist bzw. welches Ergebnis für das Projekt das beste ist.



Geben Sie jeder einzelnen Person im Team den Raum für ihre Sichtweise, die dann innerhalb der Gruppe auch ausdiskutiert werden sollte. Sie werden erkennen, dass dies zu »fruchtbaren« Ergebnissen führt – vor allem dann, wenn sich eine Teamsitzung »festgefahren« hat.

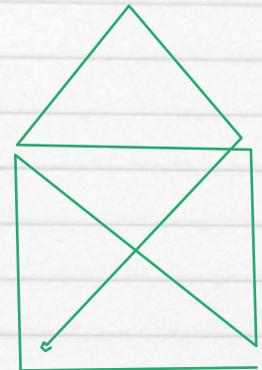


KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »REFLEXION DER ROLLENVERTEILUNG IM TEAM«

*Je nach Größe Ihres Projektteams werden Gruppen zu viert oder fünft gebildet – die Gruppe hat ein Seil, eine Schnur oder einen Wollfaden. Die Kordel muss je nach Anzahl der Teilnehmer*innen ca. 6 – 8 Meter lang sein.*

Die Aufgabe:

Gemeinsam wird »Das Haus des Nikolaus« mit der Kordel dargestellt. Als Bedingung gilt, dass jeder nur ein einziges Mal die Kordel anfasst und nicht wieder loslassen darf – die Kordel kann allerdings durch die Hände gleiten, um so den Abstand zur nächsten Hand des anderen zueinander zu verringern oder zu vergrößern.



Ihre Reflexion als Beobachter*in dieser spielerischen Übung gewinnen Sie, in dem Sie sich bspw. folgende Fragen stellen:

- Wie hat sich jede/r verhalten?
- Wer hat die Gruppe geführt?
- Wie haben die anderen darauf reagiert?
- Welche Schlüsse kann ich für unsere Teamarbeit ziehen?
- Wie kann ich die Aufgaben und Verantwortlichkeiten verteilen?
- usw ... usw ... usw ...:



KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »FÜHRUNG IM TEAM«

Je nach Größe Ihres Projektteams können Gruppen zu sechst bis zwölf gebildet werden – die Gruppe stellt sich auf eine Decke, die auf dem Boden liegt. Die Größe der Decke, eines Leinentuchs, eines Lakens o. ä. sollte in etwa 2 x 2 Meter sein.

Die Aufgabe:

*Gemeinsam sollen die Teilnehmer*innen die Decke komplett wenden, so dass die sichtbare Seite am Ende nach unten zeigt. Dabei darf während der gesamten Aktion niemand den Boden außerhalb der Decke berühren – auch sind keine weiteren Hilfsmittel erlaubt und es darf auch niemand auf die Schulter eines anderen steigen oder getragen werden.*

Auch hier gilt: Ihre Reflexion als Beobachter*in dieser spielerischen Übung gewinnen Sie, in dem Sie sich bspw. folgende Fragen stellen:

- Wie hat sich jede/r verhalten?
- Wer hat die Gruppe geführt?
- Wie haben die anderen darauf reagiert?
- Welche Schlüsse kann ich für die Teamarbeit ziehen?
- Wie kann ich die Aufgaben und Verantwortlichkeiten verteilen?
- USW ... USW ... USW ...:



KONSTRUKTIVE TEAMARBEIT: WERKZEUG »FEEDBACK – AM ENDE DER TEAMBESPRECHUNG«

Variante 1: >These boots are made for walking<

*Legen Sie am Ende einer Besprechung verschiedene Schuhe in die Mitte. Bitten Sie Ihre Teammitglieder*innen, sich einen Schuh zu nehmen – unter folgender Fragestellung:
„Wenn ich an unser Projekt denke, gehe ich jetzt mit folgenden Schuhen nach Hause ...“ oder
„Mit welchen Schuhen gehe ich heute nach unserer Besprechung nach Hause?“*

*Die Gruppenmitglieder*innen wählen sich einen Schuh aus und benennen ihre momentane Verfassung. Wichtig dabei: Die einzelnen Statements werden von den anderen nicht kommentiert oder bewertet.*

Beispiele:

- Wanderschuhe = „Es liegt noch ein langer Weg vor uns, aber ich bin positiv gestimmt und will weitergehen ...“
- Hausschuhe = „Ich gehe nach unserer Besprechung zufrieden nach Hause und lege die Beine hoch ...“
- Joggingschuhe = „Ich muss in nächster Zeit Gas geben, um meine Projektaufgaben zu erledigen ...“
- Flip Flops = „Ich würde gerne eine Pause einlegen und an den Strand gehen, mir wird gerade alles zu viel ...“
- High Heels = „Wir müssen auf den »Laufsteg« und uns mehr in der Öffentlichkeit präsentieren ...“
- Herren-Halbschuhe Größe 46 = „Das Projekt scheint mir eine Nummer zu groß für uns zu sein ...“
- Bequeme Latschen = „Ich fühle mich wohl, bin gerne dabei ...“
- Gummistiefel = „Viel Arbeit wartet auf uns, packen wir es an ...“



Variante 2: >Doors to go through<

*Blitzlichtrunde am Ende einer Teambesprechung mit dem Ziel, der Befindlichkeit der Teammitglieder*innen Raum zu geben.*

a/ Die Bedeutung der vier Türen (s. u.) wird erläutert und jede/r wird gebeten, sich einer Tür zuzuordnen.

b/ Austauschrunde unter der Fragestellung: „Durch welche >fiktive< Tür gehe ich heute nach unserer Besprechung raus? – Und warum gerade durch diese genannte Tür?“

Beispiele:

- zum Notausgang = „Es war ermüdend, nichts wie weg ...“ / „Nur schnell raus, folgendes hat mich geärgert ...“
- zur Putzkammer = „Folgendes muss ich noch ordnen ... / ... aufräumen ... / ... zusammenstellen ...“
- zur Küche = „Da fehlt noch was, evtl. Salz und Pfeffer ... / ... das Salz in der Suppe ...“
- zum Arbeitszimmer = „Daran will ich weiterarbeiten ...“



»SPIELREGELN« IN EINER KONSTRUKTIVEN TEAMARBEIT

Jede Teambesprechung, die Ihr Projekt weiterbringen soll, hat zum Ziel, ergebnisorientierte Entscheidungen zu fällen und Verantwortlichkeiten festzulegen. Bei aller konstruktiven und homogenen, von Wohlwollen und Wertschätzung geprägten Zusammenarbeit braucht es dennoch ein paar Regeln oder Verhaltensnormen – betrachten Sie sie als »Spielregeln« –, die Sie gemeinsam festlegen und für alle verbindlich sind.

Dazu gehören bspw.:

- In der Ich-Form sprechen – jedoch keine Vorwürfe, Bewertungen und / oder Anklagen machen (z. B. als Ich-Botschaft „Ich habe den Eindruck, dass ...!“ oder als anklagende Du-Botschaft „Du bist nicht mehr richtig bei der Sache!“).
- Zuhören und andere ausreden lassen – dabei auch auf Nebengespräche verzichten.
- Beim Thema bleiben – nicht zu lange reden und nicht abweichen.
- Bereitschaft zu Kompromissen mitbringen (auch wenn ich überzeugt bin, dass mein Standpunkt der einzig richtige ist).
- Ehrliches Interesse an einer Lösung signalisieren – nicht auf seiner Meinung beharren (z. B. die deutliche Absicht mitbringen „Ich will zur Veränderung beitragen“ oder „Ich werde über meinen Schatten springen, wenn ...“).



Feedback hilft ungemein:

- Die Ziele von Feedback sind, dass sich alle Beteiligten
- ihrer Verhaltensweisen bewusst sind
 - einschätzen lernen, wie ihr Verhalten auf andere wirkt
 - selbst erkennen, was sie bei anderen ausgelöst haben.

Feedback geben

Wenn ich Feedback gebe, möchte ich

- subjektiv formulieren
- konkret sein
- sachlich beschreiben
- positiv formulieren
- konstruktiv sein.

Feedback annehmen

Wenn ich Feedback bekomme, möchte ich

- den anderen ausreden lassen
- mich nicht rechtfertigen
- kompromissbereit sein
- mich bedanken
- selbst entscheiden, ob ich es annehme.