

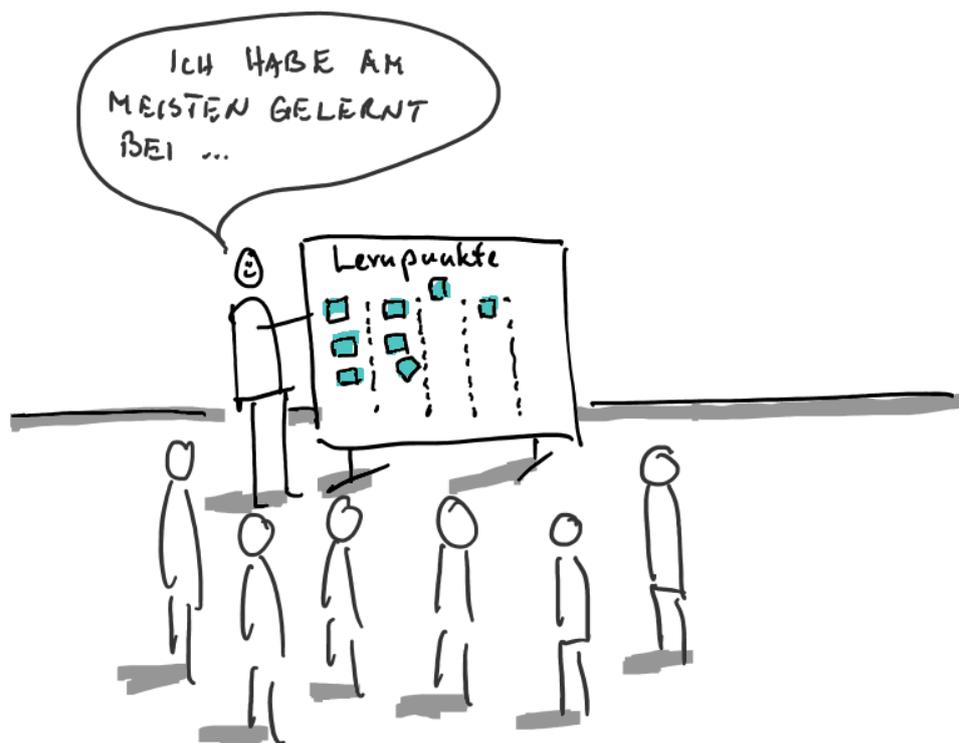
Feedbackgespräche richtig gestalten

- Der Fruit-Circle

von Ulrich Grannemann

Wir lernen viel zu viele Sachen, von denen andere gar nichts mitbekommen. Und es gibt noch viel mehr Lernpunkte meiner Kollegen, von denen ich selbst nichts mitbekomme. Das **Austauschen von Lernpunkten** ist ein guter Grund, um auch in Zeiten von Homeoffice und Disconnect zusammenzukommen. Du kannst es Deinem Team vorschlagen und natürlich auch Deinem Chef, das mit euch zu versuchen.

1. Die ideale Anzahl für diese Übung liegt **zwischen drei und acht Teilnehmern**.
2. Ungefähre Zeit, die ihr dafür braucht: **Eine Stunde**.
3. Jeder schreibt für sich die **wichtigsten Lernpunkte der letzten drei Monate** auf. Für jeden sollte dabei mindestens ein Lernpunkt aufgrund eines Erfolges zustande gekommen sein.
 - Worüber hast Du Dich geärgert?
 - Was passiert Dir immer wieder?
 - Was war Dir echt peinlich?
 - Was war aber auch ein überraschender Erfolg und was hast Du daraus mitgenommen?



4. Wenn Du das Ganze moderierst, fang Du an und nimm einen Lernpunkt, der Dir **möglichst peinlich** ist. Damit öffnest Du die Bereitschaft der anderen, ihre möglicherweise peinlichen Fehler ebenfalls zuzugeben. Das hat eine sehr befreiende Wirkung auf das Team. Es wird klar: **Es ist völlig normal, nicht perfekt zu sein.** Manche erinnert das an die Spiele aus der Teenie-Zeit, bei denen es darum ging, wem das peinlichste Erlebnis passiert ist.
5. Nach Dir kommt der zweite im Kreis, aber immer nur mit einer Karte. Danach der Dritte, der Vierte und so weiter, bis jeder einmal dran war.
6. Die Post-its (Post-its für die Live-Version. Beispielsweise digitale Kärtchen über Power-Point in der Remote-Version.) kann man so **sortieren**, dass ähnliche Fehler nah zusammen aufgehängt werden und sehr unterschiedliche Fehler weit auseinander. Nach einer Runde geht es wieder bei Dir los und zieht erneut den Kreis nach demselben Schema.
7. Gib zwischendurch die Gelegenheit, **Lernkarten noch einmal umzuschreiben**. Die Lernpunkte der anderen bringen einen meist noch einmal auf bessere Ideen, was man gelernt hat.
8. Im dritten Kreislauf sollten nur Karten geschrieben werden, die auf einem Erfolgserlebnis beruhen. Denn am Ende sollten **positive Belohnungsgefühle** vorherrschen.
9. Während die anderen Teammitglieder ihre Punkte vorstellen, sollten die anderen nachhaken und Fragen stellen:
 - Was können wir alle daraus lernen?
 - Welche Weisheiten stecken dahinter?
 - Welche Verhaltensweisen können wir verändern?“
10. Sehr häufig entstehen aus einer Ballung an Fehlern ganze **Projekte zur Verbesserung von Abläufen**, die dafür sorgen können, dass diese Fehler eben nicht mehr so häufig entstehen.
Vielleicht haben unsere Prozesse kleine Stufen eingebaut, an denen nicht nur einer stolpert.

Der Früchtekreis, Früchtekorb oder Fruit-Circle hat damit als Feedbackgespräch mehrere Nutzen. Ich lerne von den anderen. Bismarck sagte schon: „**Nur ein Idiot glaubt, aus den eigenen Erfahrungen zu lernen. Ich ziehe es vor, aus den Erfahrungen anderer zu lernen, um von vornherein eigene Fehler zu vermeiden.**“

Es entsteht durch diese Art Feedbackgespräch eine vertraute Offenheit, da wir von unseren Erfahrungen berichten und jeder seine unperfekten Momente zugibt. Man entdeckt auf diese Weise nicht selten Fehler in den Prozessen, die letztendlich alle angehen. Und **ich kann meinen persönlichen Beitrag leisten, die Arbeit ein kleines Stückchen besser zu machen.**