

Hans Georg Ruhe  
**HA Personal/Verwaltung**  
26.9.2008

„Als Dienstgemeinschaft legen wir auch darauf Wert: dass wir mit Anderen respektvoll umgehen, dass wir ihre Positionen ernsthaft zu verstehen suchen, dass wir uns wertschätzend begegnen...“ (aus dem Leitbild des Bischöflichen Generalvikariat Hildesheim)

## **Rückmeldungen**

---

### Implementierung einzelner Elemente

Arbeit und Arbeitsergebnisse bedürfen der regelmäßigen Rückmeldung. Diese Rückmeldungen geschehen spontan (im Arbeitsalltag) oder geplant (im Mitarbeitergespräch).

„Rückmeldungen“ will mit niedrigschwelligen Impulsen feld- und hierarchieübergreifend dazu beitragen, die Kultur des Respektes und des gegenseitigen Verständnisses zu verstärken,

- Zu Teambesprechungen werden interne Kooperationspartner eingeladen mit der Bitte, in einem knappen Statement Wertungen und Wünsche zur Verfügung zu stellen.
- Zu Team- oder Arbeitsbesprechungen werden regelmäßig interne und/oder externe Partner („Kunden“) eingeladen mit der Bitte um Bewertung der Arbeit.
- Jährlicher Workshop mit Vertretern aller Adressaten der jeweiligen Arbeit. Im Workshop wird die Arbeit eines Projektes oder eines Zeitraumes bewertet.
- Mitarbeiter vergleichbarer Organisationen werden gebeten zur Arbeitsorganisation Stellung zu nehmen und ihre Praxis darzustellen.
- Bei gescheiterten Projekt bzw. Arbeitsvorhaben: Ausdrückliche Einladung an die Kritiker.

Rückmeldungen können nur dann effizient von den Betroffenen genutzt werden, wenn sie erwünscht sind und der Rückmeldende wohlwollend-kritisch agiert. Liegt diese Grundvoraussetzung nicht vor, sind Feedbacks bzw. Feedbackschleifen ineffizient und eher demotivierend.