

Übungsheft

Feedbackkultur fördern mit DLC

Überblick

Verwende dieses Übungsheft, während du Kapitel 5 des Buches 'Lernen leben' bearbeitest, um dein Verständnis der DLC-Methode zu vertiefen. In diesem Übungsheft trainierst du **DLC-Phase 1**.

Entwickle am Beispiel aus dem Buch Empfehlungen für Lena, um eine Feedbackkultur in ihrer Abteilung zu fördern.

Gehe dabei in folgenden Schritten vor:

- [1. Schritt: Ziel und/ oder Intention formulieren](#)
- [2. Schritt: Effektive Verhaltensweisen finden](#)
- [3. Schritt: Auswahl einer geeigneten Verhaltensweise](#)
- [4. Schritt: Ein simples Design formulieren](#)
- [5. Schritt: 'Rezept' formulieren](#)

Jetzt bist du an der Reihe!

Erstelle für Lena ein Konzept, um eine Feedback-Kultur in ihrer Abteilung zu fördern!

1. Schritt: Ziel/ Intention formulieren

Wie könnte Lena ihr Ziel klar formulieren?

Wofür will die Abteilung im Kontext von Lernen, Kultur und Feedback stehen?

Hier musst du eine Annahme treffen. Vielleicht möchtest du an deine Abteilung oder dein Team denken.

Formuliere jetzt die Intention/ das Ziel.

Baue dazu auf deine Überlegungen auf.

2. Schritt: Effektive Verhaltensweisen finden

Welche konkreten Verhaltensweisen bringen Lenas Abteilung einer Feedback-Kultur näher?

Brainstforme Verhaltensweisen der Menschen in der Abteilung, die sie einer Feedback-Kultur näherbringen.

Nutze dazu die Brainstorming-Vorlage auf der nächsten Seite. Fülle die leeren Felder mit deinen Ideen.



3. Schritt: Auswahl einer geeigneten Verhaltensweise

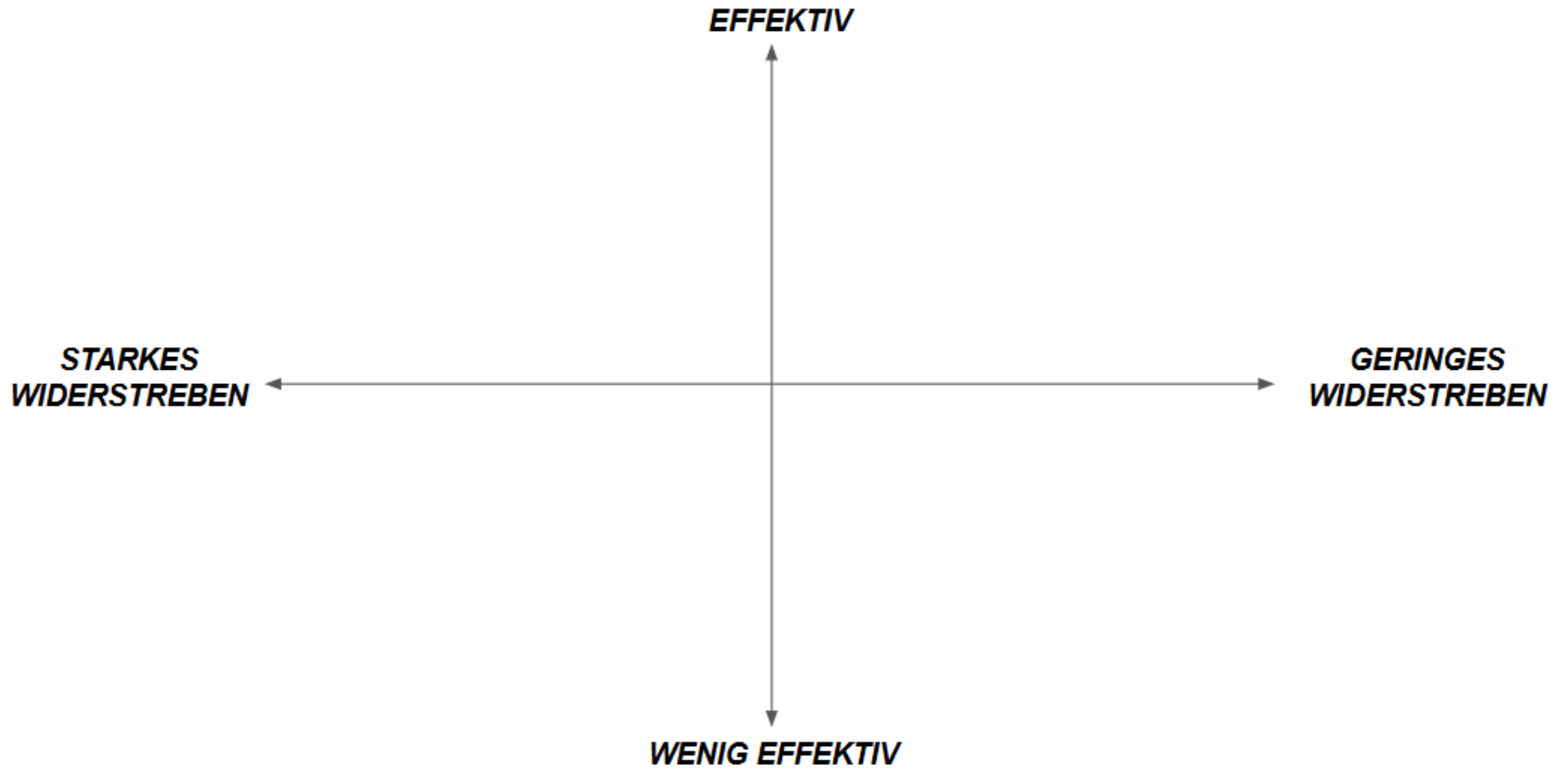
Jetzt geht es an die Auswahl der Verhaltensweise, die für Lenas Abteilung am besten geeignet erscheint. Frage dich:

- Welche der Verhaltensweisen haben vermutlich eine besonders große Wirkung?
- Welche dieser Verhaltensweisen fallen den Mitarbeitenden der Abteilung vermutlich leicht beziehungsweise auf welche haben sie vermutlich Lust?

Trage die Verhaltensweisen deiner Einschätzung entsprechend auf die Vorlage auf der nächsten Seite ein!

Sortiere dann die Verhaltensweisen wie in Lenas Beispiel ('Lerne leben', Kapitel 5) in Schritt 3 beschrieben und wähle eine goldene Verhaltensweise: das Verhaltensmuster, das dir am effektivsten scheint und zu dem du oder die Menschen in deinem Umfeld (die Mitarbeitenden aus Lenas Abteilung kannst du ja nicht fragen) am meisten Lust hätten.

Wäre Lena eine reale Kollegin in deinem Unternehmen, solltest du auch für diesen Schritt die Mitarbeitenden in der Abteilung involvieren.



4. Schritt: Ein simples Design formulieren

Im 4. Schritt designst du die neue Routine für den Anfang klein und einfach. Damit steigerst du die Chance, dass die Routine von vielen Menschen und häufig angewandt wird.

*Wie könnte eine **kleine** Routine aussehen, welche die Mitarbeitenden für Feedback nutzen können?*

Nimm das von dir in Schritt 3 ausgewählte Verhalten und designe dieses einfacher!

Einfach kann dabei ganz Unterschiedliches bedeuten: etwa schneller zu erledigen, besser zu merken oder mit geringerer emotionaler Hürde verbunden. Notiere dein verbessertes goldenes Verhalten!

5. Schritt: 'Rezept' formulieren

Im 5. Schritt formulierst du die neue Routine nach dem XYZ-Muster wie eine Art 'Rezept':

Wenn ..., (X)
macht der Mitarbeitende ...(Y)
und wird positiv bestärkt, indem ...(Z)

Beispiel für eine Routine nach dem XYZ-Muster (Lenas Sportroutine):

Wenn ich morgens *aus dem Badezimmer ins Wohnzimmer komme*, (X)
dann mache ich *fünf Minuten Pilates-Training*, (Y)
und feiere, indem ich *mir innerlich gratuliere und zu meinem Lieblingslied tanze*. (Z)

Formuliere nun du ein 'Rezept', mit dem dein ausgewähltes Verhalten etabliert werden kann:

- Wann werden die Mitarbeitenden das machen?
- Wie sieht das Verhalten konkret aus?
- Wie wird das neue Verhalten bestärkt (z.B. Anerkennung)?

Wenn

dann

Das Verhalten wird bestärkt, indem

***Du hast es geschafft:
Jetzt kann Lena die erste Testphase starten!***

Während der Testphase wird Lena Hindernisse beobachten, die einige Mitarbeitende noch von der neuen Routine abhalten.

Nach der Testphase mit intensiver Beobachtung wird Lena die Hindernisse strukturiert analysieren.

Darauf aufbauend wird sie das Design ihrer Routine immer wieder nachschärfen, bis sie Schritt für Schritt zur dauerhaften Veränderung gelangt.

➤ *Tipp: Um dein Lernen zu vertiefen, hole dir gerne Feedback zu deinem Entwurf von einem Sparringspartner ein und diskutiere unterschiedliche Perspektiven!*