

Pastoralwerkstatt Meschede



„Qualitätssicherung durch eine verbindliche Feedbackkultur“

Feedback

**Was interessiert mich an dem Thema Feedback besonders?
Welche Bedeutung hat das Thema für meinen Pastoralen Raum/
die Pastoral vor Ort?**

Feedback



Rückmeldung und/oder Beurteilung durch eine andere Person auf

- Produktqualität
- Prozessqualität

Feedback

Rückmeldung und/oder Beurteilung durch eine andere Person/andere Personen auf

mein Verhalten und die entsprechende **Wirkung**

Feedback

als Grundlage

- **um den Status quo (die Qualität) zu halten oder**
- **um Verbesserungspotentiale zu identifizieren**

Feedbackkultur

= eine Kultur in Unternehmen, die geprägt ist von wechselseitigem **Vertrauen** und in der sich die Mitarbeiter hierarchie- und funktionsübergreifend regelmäßig eine **Rückmeldung** über ihre **Leistung**, ihr **Verhalten** und ihre **Wirkung** auf Kunden geben und von Kunden einholen:

- um daran zu **lernen**
- um sich **weiterzuentwickeln**

Feedbackkultur

= eine Kultur in Pastoralen Räumen, kirchlichen Einrichtungen, die geprägt ist von wechselseitigem **Vertrauen** und in der sich die Mitarbeiter hierarchie- und funktionsübergreifend regelmäßig eine **Rückmeldung** über ihre **Leistung**, ihr **Verhalten** und ihre **Wirkung** auf die Menschen geben und von Menschen einholen:

- um daran zu **lernen**
- um sich **weiterzuentwickeln**

Eine gelebte

Feedbackkultur

- steht für eine wertegeleitete Arbeitsatmosphäre
- soll sich positiv auf Arbeitsprozesse, das Arbeitsklima und Ergebnisse auswirken
- ist mehr als ein jährliches Mitarbeitergespräch

Eine gelebte

Feedbackkultur

- ist **Quelle** für Verstehen und Entwicklung
- ist **Potential** für Wachstum und Leistungsfähigkeit
- dient der **Vermeidung**/dem Abbau von Stress und Konflikten
- dient der Erhöhung der **Zufriedenheit** von Mitarbeitenden und Kunden
- ist **Qualitätsmerkmal** einer **lernenden Organisation**

Feedback ist wechselseitig, wenn es konstruktiv sein soll



Eine gute Feedbackkultur lebt von einer ausbalancierten Mischung aus Geben und Nehmen – über Hierarchiegrenzen hinweg

FEEDBACK

Faire Rückmeldung als ehrliche Unterstützung zur persönlichen
Entwicklung des Anderen

~~FEETBACK~~

Nicht: Frust ablassen, jemanden etwas Schlechtes tun

Feedback

ist alternativlos,
wir bekommen Feedback,
ob wir es wollen oder nicht

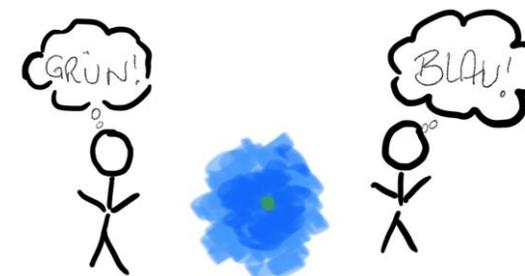


©<https://t.co/1OIMyMrdBZ> / Twitter

ist Beziehungspflege



akzeptiert Subjektivität



braucht
Regeln,
damit es
konstruktiv ist

W **Wahrnehmung**

W **Wirkung**

W **Wunsch**



Zielbild 2030+:

- Qualitätsentwicklung des pastoralen und institutionellen Handelns
- Feedbackkultur auf allen Ebenen und für alle Bereiche



Qualitätsentwicklung des pastoralen und institutionellen Handelns durch Feedback und Evaluation

*Im Bereich Pastorale Dienste
wird eine Stelle für
Qualitätsentwicklung
eingerrichtet*

Feedback und Evaluation

- in festen Rhythmen
- auf den verschiedenen Ebenen unserer Ortskirche
 - um verlässlich und verbindlich gemeinsam die Haltungen und Werte des Zukunftsbildes sowie des Zielbildes 2030+ weiter einzuüben
 - um die Qualität unseres pastoralen und institutionellen Handelns weiter zu stärken
 - um nach außen und innen erkennbar gut und verlässlich zu werden



Feedbackkultur auf allen Ebenen, insbesondere von „unten nach oben“

Es wird eine Feedbackkultur auf allen Ebenen, insbesondere von „unten nach oben“, eingeführt. Ziel ist es, das gemeinsame Miteinander aller Getauften und auch der Kleriker untereinander insgesamt zu fördern. Eine solche Gesprächskultur ist dabei ein Einüben in die Haltungen des Zielbildes 2030+.



Mitarbeiterinnen-und Mitarbeitergesprächen auch im ehrenamtlichen Kontext

Auch im Bereich ehrenamtlichen Engagements wird ein System von Feedbackkultur oder Mitarbeiterinnen-und Mitarbeitergesprächen initiiert und aufgebaut. Dies wird durch die Anbindung im Bereich Pastorale Dienste und im Zusammenspiel mit Dekanaten und KEFB-Standorten entwickelt, qualifiziert und begleitet.

Modellprojekt im Dekant Waldeck



Zielvereinbarungen mit Führungskräften

Die Gespräche und Zielvereinbarungen mit Führungskräften werden nachgehalten und qualitativ verbessert. Dies gilt analog auch für ehrenamtliche Führungskräfte und dient der Realisierung des Zielbildes 2030+.



Implementierung einer Feedbackkultur für liturgische Feiern in den kommenden zwei Jahren

Alle Pastoralteams und gewählten pastoralen Gremien ebenso wie die diözesanen und sonstigen kirchlichen Einrichtungen implementieren innerhalb der kommenden zwei Jahre eine Kultur des Feedbacks für liturgische Feiern.

**Kompetenzeinheit unter Vorsitz von Gregor
Tuszynski und Gertrud Zimmer**



Implementierung einer Feedbackkultur in den übrigen pastoralen und institutionellen Handlungsfeldern

Eine entsprechende Feedbackkultur wird mittelfristig auch in den übrigen pastoralen und institutionellen Handlungsfeldern entwickelt und implementiert.



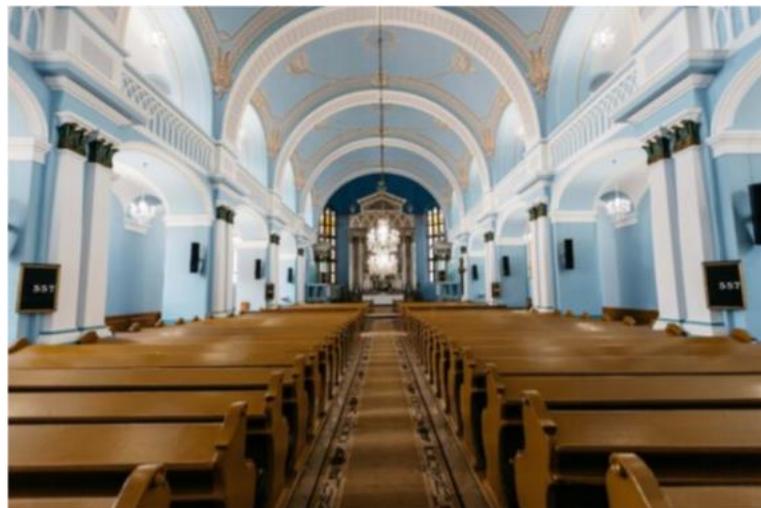
Implementierung einer Feedbackkultur für liturgische Feiern in den kommenden zwei Jahren

Alle Pastoralteams und gewählten pastoralen Gremien ebenso wie die diözesanen und sonstigen kirchlichen Einrichtungen implementieren innerhalb der kommenden zwei Jahre eine Kultur des Feedbacks für liturgische Feiern.



Implementierung einer Feedbackkultur für liturgische Feiern in den kommenden zwei Jahren

Von wem wollen wir Feedback?





Implementierung einer Feedbackkultur für liturgische Feiern in den kommenden zwei Jahren

Auf was wollen wir Feedback?

Was ist das Ziel unserer liturgischen Feiern?

Was erwarten die Menschen, die an den liturgischen Feiern teilnehmen?

Stimmen unsere Ziele mit den Erwartungen überein?



Implementierung einer Feedbackkultur für liturgische Feiern in den kommenden zwei Jahren

Sind wir bereit aus dem Feedback Konsequenzen zu ziehen?

Ohne Veränderungsbereitschaft ist jede
Einladung zum Feedback ein Risiko!

