

# Wieso sich das Arbeiten mit Videoaufnahmen lohnt!

Videobasierte Feedback-Methoden stellen oftmals eine Hemmschwelle dar und bringen organisatorischen Aufwand sowie die Notwendigkeit sorgsamer Datenschutzsensibilität mit sich. Erkenntnisse aus der empirischen Wissenschaft sowie jahrelange Praxiserfahrung des Freiburg Instituts zeigen, dass es sich trotzdem lohnt – die Wirksamkeit der Videomethode zur nachhaltigen Entwicklung erfolgsrelevanter Verhaltensweisen ist allen alternativen Verfahren deutlich überlegen!

Videonutzung ist als individuelles Entwicklungsfeedback, als Basis einer objektiven und fairen Leistungsbeurteilung durch Führungskräfte oder auch im Training anhand von konkreten „Best Practice“-Beispielen empfehlenswert und äußerst wirksam für eine nachhaltige, erfolgreiche Weiterentwicklung.



## Das Besondere

Am Freiburg Institut werden seit mehreren Jahren Videos von Coachingsitzungen, Führungsgesprächen und Teammeetings ausgewertet und darauf aufbauende Feedbackgespräche und Trainings durchgeführt. Auf Basis der langjährigeren Praxiserfahrung und den Erkenntnissen der empirischen Wissenschaft empfehlen wir folgendes Vorgehen:

- (1) Fokus auf **positive Beispiele** statt Expertenkritik
- (2) Fokus auf **sichtbare Wirkung** des Verhaltens statt Richtig-Falsch-Diskussionen
- (3) Fokus auf **konkretes Verhalten** statt allgemeines Feedback
- (4) **Erlebensfokus** statt einfachem Zählen von Verhalten
- (5) Zielorientierte Entwicklung **wirksamer Verhaltensweisen** statt ergebnisoffenem Coaching

## Erfahrungsberichte

Die motivierende Wirkung von Videomethoden bezeugen auch Erfahrungsberichte aus der Praxis: Hören Sie **life in einem Video**, wie eine Teilnehmerin ihr individuelles Videofeedback, ein dazugehöriges Training und ihre Entwicklung abschließend bewertet!



# Ein Dutzend Argumente aus Wissenschaft und Praxis



Weitere Informationen und Forschungsangaben unter [www.freiburg-institut.com](http://www.freiburg-institut.com) und in unserem umfassenden [Gutachten](#) zum Mehrwert der Videonutzung



1. Metaanalyse mit 33 veröffentlichten empirischen Studien bestätigt hohe Wirksamkeit von video-gestütztem Feedback im Rahmen individuellen Kompetenzerwerbs (Fukkink, Trienekens & Kramer, 2011).
2. Individuelles Videofeedback zeigt größere Wirkung als Feedback ohne Video (Hosford & Johnson, 1983) und als wiederholte Übung ohne Video-Feedback (Rodebaugh & Chambless, 2002) - insbesondere, wenn positives Verhalten fokussiert und gefördert wird.
3. Der Fokus auf sichtbares, positives Verhalten, das noch mehr entwickelt werden sollte, erhöht die Motivation und den Entwicklungserfolg. Lernende sehen im Video, was sie schon können und ihnen daher im Verhaltensrepertoire zur Verfügung steht, auch wenn sie es noch zu selten nutzen.
4. Video-Feedback erzeugt nachweislich eine verbesserte realistische Selbstwahrnehmung (Rapee & Hayman, 1996).
5. Die empirische Wissenschaft zeigt, dass Menschen nicht nur aus eigener Erfahrung, sondern durch die Beobachtung von erfolgreichen Modellen lernen (z.B. gelungene Videoausschnitte). Das Modelllernen ist eine gut erforschte und umfassend als wirksam bestätigte Lernmethode und ist seit vielen Jahrzehnten in der Aus- und Weiterbildung weit verbreitet und fest etabliert (z.B. soziale Lerntheorie von Bandura, 1971).
6. Das Video erlaubt ein erneutes Ansehen erfolgsrelevanter Sequenzen und das konzentrierte Fokussieren auf das eigene Verhalten sowie die erzeugte Reaktion beim Gegenüber. In anderen Methoden wie z.B. Rollenspielen ist kein erneutes Ansehen möglich und der Beobachter muss gleichzeitig auf Verhalten und Reaktion mehrerer Personen achten, was zu wesentlich geringerem Lernfortschritt führt.
7. Videoaufnahmen machen Feedbacks und Bewertungen für den Feedbacknehmer anhand der Aufnahme direkt überprüfbar und nachvollziehbar (Groener et al., 2015), was die Motivation zur angestrebten Veränderung deutlich erhöht.
8. Bei vielen Feedback-Methoden sind Rückmeldungen nicht direkt nachvollziehbar und erzeugen Frust und Diskussionen. Mit Videomethoden ist es für beide Seiten möglich, die Beurteilungen anhand konkreter Situationen aus den Videosequenzen für den anderen erklärbar zu machen.
9. Im Video kann direkt gezeigt werden, wie sich entwicklungsförderliches Verhalten positiv auf den Gegenüber auswirkt und welche sichtbare Wirkung das eigene Verhalten erzeugt.
10. Beobachtungen und Leistungs-Feedback sind sehr subjektiv (Dienst & Armstrong, 1988) und werden dem Anspruch von Fairness und Objektivität nur schwer gerecht. In den letzten 100 Jahren Verhaltensforschung wurden etliche Beobachtungsfehler identifiziert und nachgewiesen, die Bewertungen verzerren.
11. Videogestützte Auswertungen durch geschulte Beobachter reduzieren Beobachterfehler. Beobachter müssen umfassend trainiert sein, sehr detaillierte Beobachtungsanleitungen erhalten und nicht ad-hoc beobachten, sondern die Beobachtung per Video aufzeichnen, um immer wieder stoppen oder sich Sequenzen erneut anschauen zu können.
12. Gelungene Video-Sequenzen können durch vorherige Auswahl und Aufbereitung auf ein optimales Lernergebnis zugeschnitten werden.