

# Beispiel-Dialog Julia und Max – Konstruktives Feedback in der Praxis

**Datum:** 10. Oktober 2023

**Teilnehmer:** Julia Schneider (*Führungskraft*)  
Max Weber (*Mitarbeiter*)

**Ort:** Besprechungsraum

**Hintergrund:** Julia Schneider (*kurz Julia*), leitende Elektroingenieurin, und Max Weber (*kurz Max*), Elektroniker für Betriebstechnik, trafen sich zu einem konstruktiven Feedbackgespräch. Julia hatte festgestellt, dass die von Max erstellten technischen Berichte nicht dem gewünschten Standard entsprachen. Max, der seine technischen Fähigkeiten als exzellent einschätzte, war überrascht von der Kritik seiner Führungskraft.

## Ablauf des Gesprächs:

*Julia begann das Gespräch mit einer freundlichen und aufbauenden Einleitung:*

**Julia:** Guten Morgen, Max. Vielen Dank, dass du dir Zeit für dieses Gespräch nimmst. Ich schätze deine Arbeit und die wichtige Rolle, die du in unserem Team spielst.

*Max reagierte zunächst überrascht und etwas unsicher.*

**Max:** Guten Morgen, Julia. Ich war ehrlich gesagt überrascht, als ich die Einladung zu diesem Gespräch gesehen habe. Ich dachte, du bist mit meiner Arbeit zufrieden.

**Julia:** Ich verstehe deine Überraschung. Lass uns darüber sprechen, aus welchem Grund ich dich zu diesem Gespräch gebeten habe. Mir ist aufgefallen, dass die von dir erstellten technischen Berichte nicht immer den gewünschten Standard erfüllen. Lass uns gemeinsam einige Beispiele betrachten.

*Julia zeigte Max konkrete Beispiele von Berichten, die Schwachstellen aufwiesen.*

**Max:** Ich verstehe, worauf du hinauswillst. Aber ich dachte, meine Berichte seien gut genug.

**Julia:** Max, ich möchte betonen, dass ich deine Arbeit und dein Engagement schätze. Allerdings denke ich, dass wir hier Verbesserungspotenzial haben. Um sicherzustellen, dass die technischen Berichte unseren hohen Ansprüchen genügen, möchte ich vorschlagen, dass wir Schulungen und einen klaren Zeitplan vereinbaren, um die Qualität und Pünktlichkeit in unserer Arbeit zu steigern. Wie stehst du dazu?

# Beispiel-Dialog Julia und Max – Konstruktives Feedback in der Praxis

**Max:** Das klingt vernünftig, Julia. Wenn das dazu beiträgt, die Qualität unsere Arbeit zu verbessern, bin ich definitiv dabei. Ich schätze deine Rückmeldung und deinen Vorschlag.

**Julia:** Das freut mich zu hören, Max. Lass uns gemeinsam an diesem Ziel arbeiten. Ich stehe dir dabei zur Seite und werde sicherstellen, dass wir die notwendigen Ressourcen und Schulungsmöglichkeiten bereitstellen.

**Max:** Danke, Julia. Ich bin froh, dass du das Gespräch gesucht hast, und ich bin motiviert, unsere Arbeit auf das erforderliche Qualitätsniveau zu bringen.

---

## Praktische Tipps für Führungskräfte

Diese Tipps sollen dich als Führungskraft unterstützen, konstruktives Feedback effektiv in die Praxis umzusetzen und so die Zusammenarbeit und die Leistung in deinem Team zu verbessern.

### 1. Klare Beispiele liefern:

Zeige immer konkrete Beispiele auf, die den Grund für das Feedback verdeutlichen. Dies hilft Mitarbeitern, die Rückmeldung schneller zu verstehen und gezielt Verbesserungen anzustreben.

**Sinn:** Klare Beispiele verhindern Missverständnisse und bieten konkrete Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung.

### 2. Kooperative Lösungen vorschlagen:

Statt nur Probleme zu benennen, schlage auch Lösungen und Maßnahmen zur Verbesserung vor. Dies zeigt deine Bereitschaft, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten.

**Sinn:** Kooperative Lösungen fördern die Zusammenarbeit und zeigen, dass du deine Mitarbeiter als Führungskraft unterstützt.

### 3. Ressourcen bereitstellen:

Stelle sicher, dass die notwendigen Ressourcen, wie Schulungen, Zeitpläne etc. auch zur Verfügung stehen, um die vorgeschlagenen Verbesserungen auch umzusetzen.

**Sinn:** Die Bereitstellung von Ressourcen erleichtert die Umsetzung und erhöht die Erfolgchancen.

**EXTRA-TIPP:** Wenn du mehr über die Implementierung von konstruktivem Feedback im Führungsalltag erfahren möchtest oder spezifische Fragen hast, sende einfach eine E-Mail an [nl@norbertlandwehr.de](mailto:nl@norbertlandwehr.de).