

# Beispiel-Dialog Markus und Kai – Konstruktives Feedback in der Praxis

**Datum:** 12. Oktober 2023

**Teilnehmer:** Markus Wagner (*Führungskraft*)  
Kai Müller (*Mitarbeiter*)

**Ort:** Besprechungsraum

**Hintergrund:** Markus Wagner (*kurz Markus*), der Geschäftsführer des Unternehmens, und Kai Müller (*kurz Kai*), ein erfahrener Bürokaufmann, trafen sich zu einem konstruktiven Feedbackgespräch. Markus hatte Kundenbeschwerden und Organisationsprobleme festgestellt und wollte das Feedbackgespräch nutzen, um Verbesserungen herbeizuführen. Kai, der seine Arbeit für exzellent hielt, war überrascht von der Kritik seines Chefs.

## Ablauf des Gesprächs:

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

**Markus:** Guten Morgen, Kai. Ich schätze deine Arbeit und deinen Einsatz für unser Unternehmen. Danke, dass du dir Zeit für dieses Gespräch nimmst.

*Max zeigte zunächst Verwunderung und Neugier.*

**Kai:** Guten Morgen, Markus. Ich war ehrlich gesagt überrascht von der Einladung zu diesem Gespräch. Ich dachte, unsere Arbeit läuft gut.

**Markus:** Ich kann deine Verwunderung verstehen, Kai. Aber lass uns über das sprechen, was mich zu diesem Gespräch veranlasst hat. In letzter Zeit haben uns einige Kundenbeschwerden erreicht, und auch interne Organisationsprobleme sind aufgetreten. Ich möchte diese Herausforderungen gemeinsam angehen und Verbesserungen erzielen."

*Markus zeigte Kai konkrete Beispiele von Kundenbeschwerden und interne Probleme.*

**Kai:** Das ist mir neu, Markus. Ich dachte, unsere Kunden waren zufrieden. Aber ich bin bereit, daran zu arbeiten, wenn es notwendig ist.

**Markus:** Kai, ich schätze deine Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Um diese Probleme zu lösen, schlage ich vor, dass wir uns die Kundenbeschwerden im Detail ansehen und interne Prozesse optimieren. Wie siehst du das?

**Kai:** Das klingt vernünftig, Markus. Wenn es dazu beiträgt, unsere Kunden zufriedenzustellen und die Abläufe zu verbessern, bin ich dabei. Ich schätze deine ehrliche Rückmeldung.

# Beispiel-Dialog Markus und Kai – Konstruktives Feedback in der Praxis

**Markus:** Vielen Dank, Kai. Gemeinsam können wir diese Herausforderungen bewältigen, und ich werde sicherstellen, dass wir die notwendigen Ressourcen und Unterstützung erhalten.

**Kai:** Das beruhigt mich, Markus. Ich bin froh, dass wir diese Dinge besprechen, und ich bin motiviert, daran zu arbeiten.

---

## Praktische Tipps für Führungskräfte:

Diese Tipps sollen dir als Führungskraft dabei helfen, konstruktives Feedback effektiv in die Praxis umzusetzen und so die Zusammenarbeit und die Leistung deines Teams zu verbessern.

### 1. Ehrliche und sachliche Rückmeldung geben:

Beginne das Gespräch mit einer freundlichen und aufbauenden Einleitung, um eine positive Atmosphäre zu schaffen, und sei ehrlich und vorurteilsfrei in deiner Rückmeldung.

**Sinn:** Eine positive Atmosphäre fördert die Offenheit und Zusammenarbeit, während eine ehrliche, sachliche Rückmeldung Missverständnisse verhindert.

### 2. Konkrete Beispiele liefern:

Um deine Gründe für das Feedback zu verdeutlichen, ist es wichtig, konkrete Beispiele von Problemen oder Herausforderungen zu nennen. Nutze eine neutrale Darstellung und vermeide negative Bewertungen.

**Sinn:** Konkrete Beispiele, die sachlich vorgetragen werden, helfen Mitarbeitern, die Relevanz der Rückmeldung zu erkennen.

### 3. Lösungsorientiert denken:

Berichte nicht nur über Probleme, sondern biete auch Lösungen und Maßnahmen zur Verbesserung an. Damit zeigst du eine Bereitschaft, gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten.

**Sinn:** Lösungsorientiertes Denken fördert die Zusammenarbeit und zeigt, dass du deine Mitarbeiter als Führungskraft unterstützt.

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