

**Mit seinen Mitarbeitern über Führung reden.**

**Das etwas andere Führungsfeedback.**

Führungsfeedback gilt vielen als Königsweg für die Verbesserung von Führung und Zusammenarbeit. Eine Unzahl von Instrumenten sind dazu entwickelt worden, Fragebögen, Online-Tools und manches mehr. Ob ein Führungsfeedback tatsächlich die erwartete Wirkung entfaltet, hängt aber wesentlich von der Art und Weise ab, wie es eingesetzt wird und wie es eingebunden ist.

Im Sachsenlager 3  
60322 Frankfurt

069 - 59 79 25 23  
[mail@theobecker.de](mailto:mail@theobecker.de)

Ich schlage Ihnen eine Form vor, die ihre Wirkung ganz unmittelbar und konkret entfaltet: Einen strukturierten Austausch im Team – in Anlehnung an das „metakommunikative Führungsgespräch“, das Christoph Thomann vorgestellt hat<sup>①</sup>. Und gerne moderiere ich einen solchen Austausch professionell.

Inhalt ist die Art und Weise des Umgangs zwischen Führungskraft und Team. „Wie fühlen Sie sich von mir geführt?“, „Was ist daran gut, was daran schlecht?“, „Auf was reagieren Sie allergisch?“, „Wie wirkt meine Art zu führen auf die Zielerreichung und die Kooperation?“

Solche Fragen stellt die Führungskraft ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer Teamrunde - und sie hört gut zu. Nicht, um anschließend alles so zu machen, wie das Team es sich vorstellt. Es geht nicht um basisdemokratische Vereinbarung darüber, wie zukünftig geführt wird. Die hierarchische Situation bleibt unangetastet, die Führungskraft in ihrer Rolle. Sie entscheidet schließlich, ob sie etwas verändern will und was sie verändern kann. Allerdings muss sie bereit sein, zuzuhören und dazuzulernen – und das muss sie den Mitarbeitern glaubhaft vermitteln.

Dann aber wirkt ein solches Gespräch als **effiziente Maßnahme zur Verbesserung der Zusammenarbeit und der Führungskultur.**

Ein moderierter Austausch benötigt bei einem Team von zehn Mitarbeitern ca. drei Stunden, dazu kommen ein ausführliches Vorgespräch und eine Nachbereitung mit der Führungskraft, sodass bei einer ersten Durchführung eine Investition von ca. 5-6 Stunden entsteht. Führungskräfte und auch Mitarbeiter mit guter sozial-kommunikativer Kompetenz können natürlich einen solchen Austausch auch moderieren, in der Regel nicht im eigenen Team sondern bei Kollegen. Ich biete Ihnen an, geeignete Führungskräfte oder Mitarbeiter für diese Aufgabe **hausintern auszubilden und vorzubereiten.**

---

<sup>①</sup> Christoph Thomann, Klärungshilfe: Konflikte im Beruf, Reinbeck 1998, S.245 ff.