

- Ziele**
1. Die Mitarbeiter kennen die Gesamtzusammenfassung des Führungsfeedbacks für ihre Führungskraft
  2. Konkrete Handlungsfelder sind besprochen/geklärt/konkretisiert
  3. Die Führungskraft hat Anregungen zur Optimierung ihrer Führungsarbeit erhalten
  4. Evtl. sind zur Verbesserung der Zusammenarbeit getroffen

**Grober Ablauf:** Start, Begrüßung, Organisatorisches, Ablauf  
Bei Bedarf, Allgemeines zum Thema Feedback  
Austausch und Diskussion zum Führungsverhalten  
Fazit und Zusammenfassung durch die FK

**Termin:** 01.01.200X  
**Zeit:** 00.00 Uhr  
**Ort:** .....  
**Teilnehmer:** FK und Mitarbeiter  
**Zeitbedarf:** Ca. 120 - 180 Minuten

synapse-web.com

🕒	Methode/Medium	Inhalt	Tips
	Plenum	• <b>Ankommen, Eröffnung, Begrüßung</b>	Führungskraft
	Plenum	• <b>Organisation, Rahmenbedingungen klären</b>	Moderator
		• <b>Ziele / Ablauf</b>	Moderator
	Plenum 15'	• <b>Führungsfeedback für XXX</b> Eröffnung, Begrüßung, Organisatorisches, Rahmenbedingungen klären, • Rollen und Regeln vereinbaren, Vorgehensvorschlag vorstellen,	
	Ca. 20'	<b>Innenkreis Außenkreis</b> <b>1. Runde:</b> Moderator + FK sitzen im Innenkreis / Alle TN sitzen im Außenkreis Innenkreis: - FK: <i>Meine Erwartungen an diese Runde?</i> <i>Wie kommt das Ergebnis bei mir an?</i> <i>Was ist mir wichtig?</i> <i>Welche Fragen habe ich an die Runde?</i> Außenkreis: - alle anderen TN außen und hören zu	Siehe Fragespiegel. Mögliche Leitfragen
	Zeit nach Bedarf und Gruppengröße Ca. 30' - 90'	<b>2. Runde:</b> Moderator + 5 TN sitzen im Innenkreis / restliche TN sitzen im Außenkreis Innenkreis: - x TN sitzen innen, ein bis zwei Stühle frei - Moderator im Innenkreis – steuert eine lockere Fragerunde, Diskussion Außenkreis: - alle anderen TN außen und hören zu FK: - sitzt ganz außen, hört zu und notiert Fragen	Siehe Fragespiegel. Mögliche Leitfragen Wenn ein Teilnehmer aus dem Außenkreis etwas sagen möchte, geht in den Innenkreis. Ein ständiger Wechsel möglich.
	15'	<b>Pause</b>	
	Plenum	<b>3. Runde</b>	In dieser Runde werden
	Ca. 30'	Ein gemeinsamer Kreis wird gebildet Gesamtplenum - ggf. Verständnisfragen der FK -- Antworten der TN Was machen wir gemeinsam / Wie? Wann?	Verständnisfragen der FK geklärt. Es erfolgt ein Austausch zu konkreten Situationen, der Wirkung auf die MA. Wünsche werden besprochen.

🕒	Methode/Medium	Inhalt	Tips
		Gesamtplenum Vereinbarungen - Welche Impulse wollen wir festhalten? - ggf. Was machen wir als Team damit? Was macht unser Vorgesetzter damit?	Führungskraft fasst die zwei bis 3 wichtigsten Themen und Erwartungen an seine Führungsarbeit zusammen.
	5`	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Verabschiedung durch die FK</b></li> </ul>	

**Material:**

Flipchart mit Papier  
 Moderationsstifte  
 Kopien der Zusammenfassung des FFB für die Teilnehmer (1 x pro Teilnehmer)

synapse-web.com

## **Fragespiegel zum Führungsfeedback**

(Das sind Leitfragen. Nicht alle Fragen werden bearbeitet. Folgen Sie dem Gesprächsverlauf.)

### **Fragen an die Führungskraft (1. Runde)**

Wie geht es Ihnen, hier in der Runde wenn Ihre Mitarbeiter Außen sitzen?

Was waren Ihre ersten Gedanken, als Sie Ihr Führungsfeedback gesehen haben?

Was hat Sie gefreut?

Worüber haben Sie sich geärgert?

Wo haben Sie Fragen?

Welche Erwartungen hat die Organisation an Sie?

In welchen Situationen erleben Sie sich, als Führungskraft?

Was ist Ihnen dabei besonders wichtig?

Was ist Ihnen wichtig in der Arbeit?

Worauf legen Sie besonderen Wert?

Welche Stärken erleben Sie bei Ihren Mitarbeitern?

Was macht Ihnen die Arbeit manchmal schwer?

Wo läuft es noch nicht so?

Welche Wünsche haben Sie an Ihre Mitarbeiter?

.....

### **Teamfragen Austausch mit den Mitarbeitern (2. Runde)**

Welches sind die entscheidenden Stärken von unserer Führungskraft?

Was können wir tun, um diese Stärken zu nutzen?

Was sollte er mehr tun?

Was sollte er weniger tun?

Was sollte er nicht mehr tun?

Wo gab es Situationen, über die Sie sich geärgert haben? Was konkret ist gewesen? Was hat das bei Ihnen ausgelöst?

Wie arbeiten wir als Team zusammen?

Was tun wir gut als Team?

Was ist der Anteil von unserer Führungskraft daran?

Wie wirkt sich die Art zu führen auf die Zielerreichung und Kooperation aus?

Wo sind wir als Team weitergekommen? Wie erlebe ich den Fortschritt?

Was tun wir als Team schlecht?