

## 7 frische Ideen für Ihre Mitarbeiter:innengespräche

Oder nennen wir es besser: Boxenstopps im Miteinander!

Das Wichtigste zuerst: Es ist völlig egal, ob Sie Führungskraft oder Mitarbeiter:in sind, denn auf Feedback sind wir alle angewiesen. Mitarbeiter:innengespräche sind also keine Einbahnstraße, sondern sollten Manöverkritik in alle Richtungen beherzigen. Alle Richtungen heißt dabei jedoch keineswegs, nur auf Personen zu schauen. Wer zusammenarbeitet, ist auf einer gemeinsamen Reise – und wenn Sie das mal wortwörtlich nehmen, ergeben sich viele Parallelen zu einer tatsächlichen Fahrt in den Urlaub. Denn auch da braucht es zuallererst Antworten auf einige Fragen:

- Wollen wir eigentlich noch an das gleiche Ziel?
- Können wir ein sinnvolles gemeinsames Ziel festlegen?
- Welche Routenkriterien sind uns wichtig?
- Wollen wir schnell ans Ziel?
- Wollen wir viele Zwischenstopps machen, um auch etwas zu erleben, zu lernen oder ggf. sogar die Route anzupassen?
- Wollen wir uns überraschen lassen?
- Fährt nur einer oder wechseln wir uns am Steuer auch mal ab, um konzentriert und fokussiert zu bleiben?

Heißt übersetzt: Haben wir ein klares Ziel, kennen wir unsere Bedürfnisse und die der Mitreisenden und haben wir ein akzeptiertes Rollenbewusstsein, mit dem es uns gelingt, Aufgaben fair zu verteilen.

Durch das Übertragen dieser Reise-Metapher auf den beruflichen Alltag können wir nicht nur unsere Ziele definieren, sondern auch unsere Werte und Prioritäten. Indem wir uns fragen, welche Routenkriterien uns wichtig sind, erkennen wir, was uns antreibt und welche Aspekte wir im Fokus behalten möchten. Die Frage nach Zwischenstopps oder Anpassungen der Route entspricht dem agilen Ansatz, bei dem Flexibilität und Anpassungsfähigkeit geschätzt werden. Die Idee, sich am Steuer abzuwechseln, unterstreicht die Wichtigkeit der Teambeteiligung und der gegenseitigen Unterstützung. Es ist eine Erinnerung daran, dass alle Mitglieder des Teams Fähigkeiten und Beiträge einbringen können, um sicherzustellen, dass die Unternehmens-Reise reibungslos verläuft. Der Vergleich verdeutlicht zudem, wie wichtig es ist, klare Rollenverteilungen und Erwartungen zu haben. Genau wie bei einer Reise muss jeder wissen, welche Aufgaben zu erledigen sind, um das Gesamtziel zu erreichen. Dies fördert Fairness, Transparenz und ein harmonisches Miteinander.

Ja, es mag Mut und Kreativität erfordern, solche Vergleiche im Arbeitsalltag zu nutzen, aber die Belohnung ist eine stärkere Teamdynamik, bessere Zusammenarbeit und letztendlich ein erfolgreicherer gemeinsamer Weg. Also gestalten Sie mit einem offenen

Geist und einem „Urlaubsgefühl“ im Herzen die Arbeitsreise und heben Sie gemeinsam die berufliche Reise auf ein neues Level!

Und wenn Ihnen das Urlaubsgefühl noch nicht als Idee reicht, kommen hier noch 7 weitere kreative Ideen für mehr Spaß im Mitarbeiter:innengespräch auf Ihrer gemeinsamen Reise.

## 7 frische Ideen

### 1. Rollentausch-Feedback:

Lassen Sie uns mal in die Sneakers unserer Chefinnen und Chefs schlüpfen! Beim Rollentausch-Feedback können wir uns vorstellen, wie wir Entscheidungen treffen würden, wenn wir in ihrer Position wären. Das gibt uns nicht nur neue Einblicke, sondern fördert auch das Verständnis füreinander und stärkt die Teamdynamik. Übernehmen Sie doch dafür mal in Ihre Feedbackbögen den Punkt:

- „Wenn ich du wäre, würde ich ...“
  - ... darauf achten, dass ...
  - ... mir zu Herzen nehmen ...
  - ... ganz schnell...
  - ... weiterhin ...
  - ... wieder mal ...

### 2. Zukunftsdialog:

Klar, wir rocken den Job jetzt schon – aber wie sieht’s in ein paar Jahren aus? Beim Zukunftsdialog sprechen wir darüber, wie sich unsere Rolle weiterentwickeln könnte oder auch, welche Lebensphase ansteht und ob es hierfür Veränderung braucht. Stellen Sie sich mal gemeinsam den Fragen:

- Was erwartet uns in den nächsten 3, 5, 10 Jahren?
- Welche Skills werden wir brauchen, um die Business-Bühne zu rocken?
- Was brauchen wir bald nicht mehr?
- Wie wollen wir zusammenarbeiten?

### 3. Skill-Swap:

Hey, wir haben hier ein Skill-Schlaraffenland! Beim Skill-Swap geht’s darum, unsere Talente untereinander zu teilen. Wer zaubert mit Photoshop? Wer jongliert mit Zahlen? Ein Feuerwerk an Skills, das unsere Arbeit bunter und spannender macht – und darüber quatschen wir beim nächsten Team-Brunch. Jeder stellt sein Top-Skill vor und erklärt, wie er diesen Skill fürs Unternehmen und Team aktuell einsetzt oder gerne noch stärker einsetzen würde.

#### 4. Projekt-Retrospektive:

Yeah, Projekte sind wie Festivals – nach dem Rave ist vor dem Rave! Bei der Projekt-Retrospektive zelebrieren wir, was auf der Bühne (und hinter den Kulissen) abging. Wo haben wir die Crowd begeistert? Wo könnten wir den Beat noch verbessern? Gemeinsam rocken wir die nächste Show noch heftiger!

- Kleiner Tipp: Damit es sachlich bleibt – messen Sie sich immer wieder an der Crowd. Die Crowd können Ihre Kunden, Ihre Lieferanten, Ihre Azubis oder wer auch immer sein. Sie wissen das am besten, aber fragen Sie Ihre Crowd im Zweifel lieber direkt, was sie gut und schlecht findet – so wird sogar die Crowd zum echten und wertvollen Teil der Retrospektive für Ihr Miteinander!

#### 5. To-Do-Marktplatz

Der To-Do-Marktplatz ist ein Meeting-Format, bei dem Sie Aufgaben zum Tausch veröffentlichen können. Andere Benutzer haben die Möglichkeit, diese Aufgaben zu übernehmen und abzuschließen und dafür andere Aufgaben abzugeben. Dies fördert die Effizienz, da Personen Aufgaben erledigen können, für die sie die Fähigkeiten und die Zeit haben, während Aufgabensteller Unterstützung bei der Bewältigung ihres Arbeitsaufwands erhalten.

- Überdenken Sie Ihre Aufgaben und sortieren Sie 2 Aufgaben aus, die Ihnen aktuell die größten Probleme bereiten.
- Organisieren Sie ein Team-Meeting oder eine Präsentation, in der jedes Teammitglied die ausgewählten Aufgaben vorstellt. Erklären Sie, warum diese Aufgaben als besonders herausfordernd angesehen werden und welche Auswirkungen sie auf den Fortschritt des Projekts oder für das Unternehmen haben. Dies fördert das Verständnis und die Zusammenarbeit im Team.
- Im besten Fall geht jeder nach dem Termin mit einer neuen „für sich selbst leichteren“ Aufgabe aus dem Termin und konnte eine herausfordernde Aufgabe abgeben.

#### 6. Werte-Check:

Hey Team, wie ticken wir eigentlich? Beim Werte-Check checken Sie als Team ab, wie Ihre persönlichen Werte mit den Unternehmenstönen harmonieren. Das ist wie eine Band, die gemeinsam rockt – wenn alle im gleichen Takt spielen, wird der Gig ein Hit! Spielt jeder sein eigenes Lied oder erscheint zum Gig, ohne geübt zu haben, dann werden euch die Zuhörer (Ihre Kunden) weglaufen! Fragen Sie sich also immer wieder mal gegenseitig:

- Was ist dir (in diesem Projekt, in unserer Zusammenarbeit, im Austausch mit mir, bei ...) besonders wichtig? Übrigens: Wertschätzung heißt „Werte schätzen!“, also akzeptieren. Und schätzen Sie jede Antwort, die Sie erhalten, und entwerten Sie

diese nicht durch Missverstehen oder Vermeidung. Es ist Ihre gemeinsame Verantwortung, eine Übersetzung ins Miteinander zu schaffen. Und wenn das nicht direkt klappt, dann seien Sie geduldig und ergründen Sie Ihre Bedürfnisse weiter, bis Sie gemeinsame Nenner finden!

## **7. Kreativitäts-Session:**

Brainstorm, baby, brainstorm! In der Kreativitäts-Session geht's um wilde Ideen, verrückte Gedanken und den Sprung über den Tellerrand. Wir lassen die Ideen sprudeln wie Champagner und schaffen einen kreativen Raum, in dem kein Gedanke zu crazy ist. Werden Sie kreativ und parken Sie die Routinen für den Moment mal an der Seite.

### **Fazit**

Ich wollte Sie mit diesem kurzen Beitrag daran erinnern, dass Mitarbeiter:innengespräche keine Einbahnstraße sind, sondern eines von vielen Feedbackinstrumenten für ein besseres Miteinander. Machen Sie sich frei von Bewertungen, kommunikativen Einbahnstraßen und standardisierten Gesprächsprotokollen. Befeuern Sie stattdessen mit kleinen mutigen Ideen zum Thema Feedback und Austausch die Experimentierfreude Ihres gesamten Teams. So wächst eine echte und ehrliche Fehler- und Lernkultur, die Spannungen aushält und auf ein neues Produktivitätsniveau heben kann – und unter uns: ein Mitarbeiter:innengespräch im klassischen Stil fast schon unnötig macht.

## Über den Autor:



Der Autor: Fabian Büser beschäftigt sich seit 12 Jahren mit dem Thema Persönlichkeitsentwicklung. Ursprünglich in der Qualifizierung von IT-Fachkräften gestartet, führte ihn sein Weg in die Personalentwicklung eines Handelsunternehmens, wo er als interner Coach zunächst Verkäufer:innen ausbildete und später verschiedene Projekte in der Organisationsentwicklung begleitete. Als systemischer Coach und Change-Berater moderiert und berät er nun bei Müller + Partner in Veränderungsprozessen. Er unterstützt Persönlichkeiten, Teams und Organisationen darin, individuelle Stärken und Kompetenzen zukunftsweisend zu entwickeln, und verhilft auch gerne mal mit einer Kundenbrille zur gewinnbringenden Entscheidung.

---

Müller + Partner unterstützt und gestaltet seit 1995 strategische Personal- und Organisationsentwicklung durch moderne und pragmatische Beratungs-, Trainings- und Coachingprogramme. Die sinnvolle Beratung, die den Menschen als Schlüssel für den Unternehmenserfolg entwickelt und Prozesse optimal gestaltet, steht dabei im Mittelpunkt.

Mit den 17 Mitarbeitenden zeichnet sich Müller + Partner vor allem durch maßgeschneiderte Coaching-, Trainings- und Beratungsprojekte, ausgeprägte Serviceorientierung und intensive Kundenbetreuung aus. Verbindlichkeit sowie qualifizierte, motivierte und persönliche Ansprechpartner:innen im Unternehmen garantieren stets eine professionelle Zusammenarbeit.

Für Rückfragen/Interviews erreichen Sie Müller + Partner:  
0561 93874-0  
info@muellerundpartner.de

### **Müller + Partner, Unternehmensberatung**

Kohlenstraße 116, 34121 Kassel  
Edisonallee 39, 89231 Neu-Ulm  
Internet: [www.muellerundpartner.de](http://www.muellerundpartner.de)

Tel.: 0561 93874-0 Fax.: 0561 93874-44  
Tel.: 0731 3793565-0 Fax.: 0731 3793565-99

E-Mail: [kassel@muellerundpartner.de](mailto:kassel@muellerundpartner.de)  
E-Mail: [ulm@muellerundpartner.de](mailto:ulm@muellerundpartner.de)

Gesellschafter (Partner): Sonja Trieschmann, Eveline Siehler, Dirk Lassen-Beck