

Das Geheimnis der Feedbackgespräche



Zur Person:

Florian Buchta (41), Geschäftsführer

Zum Unternehmen:

Hermann Uhl KG

www.Uhl.de

Branche: Baustoffe

Mitarbeiter: 180

Hätten Sie mich vor drei Jahren gefragt, welche positiven Veränderungen in meinem Unternehmen möglich sind – ich hätte es nicht geglaubt. Seitdem ist viel geschehen. Wir haben uns mit Hilfe der [Personalstrategie von Professor Jörg Knoblauch](#) neu aufgestellt, und die Ergebnisse sind umwerfend. Ehemalige C-Mitarbeiter haben sich in Richtung A bewegt oder sind freiwillig gegangen, die Stimmung ist erheblich besser geworden, der Wohlfühlfaktor am Arbeitsplatz ist gestiegen. Das Geheimnis dieses Wandels sind Feedbackgespräche. Ich werde es gleich erklären.

Unsere 1932 gegründete Firma ist spezialisiert auf die Bereitstellung von Kies, Sand, Edelsplitt, Transportbeton und Betonerzeugnisse (Pflastersteine, Terrassenplatten, Stufen etc.). Der Bauboom der vergangenen Jahre hat uns sehr geholfen und den Konkurrenzkampf abgemildert. Unsere größte Herausforderung ist das Personal. Ohne die richtigen Leute in der Produktion, beim Abbau der Rohstoffe oder im Cockpit der Lkws ist Erfolg nicht denkbar.

Professor Knoblauch habe ich zuerst in einem YouTube-Video gesehen, danach habe ich sein Buch [„Das Geheimnis der Champions“](#) gelesen. Als mir dann noch ein unabhängiger Trainer seine Personalstrategie empfahl, entschlossen wir uns zur Zusammenarbeit. Und wir sind aufrichtig begeistert. Zuerst haben wir einen Ziele- und Werteworkshop veranstaltet – mit dem Effekt, dass heute allen im Unternehmen klar ist, wohin wir wollen und auf welcher Wertebasis wir das tun.

Dann kamen die Feedbackgespräche – erst mit der Führungsmannschaft, dann mit allen Mitarbeitern. Die Dynamik, die das ausgelöst hat, ist unglaublich. Zum einen wurde einigen Teammitgliedern auf diese Weise erstmals kommuniziert, was alles gut läuft und wo ihre Stärken sitzen. Das motiviert! Selbstverständlich sprach man auch Verbesserungspotenzial an. Ich erinnere mich an einen Mitarbeiter, der mit der Arbeitsgeschwindigkeit und der Termintreue Probleme hatte. In den Wochen nach dem Feedbackgespräch verbesserte er sich in allen Punkten! Er war nicht der einzige. Leute, die ich schon als C abgeschrieben hatte, entwickelten sich rasant nach vorne.

Natürlich gab es auch Vorbehalte gegen diese Methode. „Das funktioniert bei uns nicht“, diesen Satz hatte ich mehr als einmal gehört. Das Ergebnis hat dann aber gezeigt: Es funktioniert doch! Hier lobe ich ausdrücklich den Moderator von „tempus“. Wenn er bei uns im Haus ist, spult er nicht nur ein Programm ab, sondern schneidet die Seminarinhalte präzise auf uns zu. Schon zwei Mal mussten wir ein geplantes Tagesprogramm umwerfen, weil aktuelle Herausforderungen spontan die Behandlung anderer Themen erforderten. Diese Flexibilität ist genial.

Der Personalstrategie-Funke hat bei uns ein Feuer entfacht. In diesem Jahr wollen wir einen Award als „bester Arbeitgeber“ gewinnen. Außerdem haben wir einen Social-Media-Manager eingestellt, was in unserer Branche eher ungewöhnlich ist. Durch unsere Präsenz im Netz werden wir für potenzielle Mitarbeiter attraktiver und verbessern unser Standing in der Gesellschaft.

