



**Team: Bindung
und Entwicklung**



Das Kanzlei-System

Mitarbeitergespräche führen

(2 Min. Lesezeit, ca. 5-10 Min. Vorbereitung pro Mitarbeiter)

Grundüberlegungen

Mitarbeitergespräche sind kein Ersatz für den regelmäßigen Austausch (über das Fachliche hinaus) im Alltag.

Mitarbeitergespräche stellen einen Anlass dar, ganz gezielt miteinander über die aktuelle Situation, Entwicklungen, Empfindungen, Wahrnehmungen, Leistung, Erwartungen etc. zu sprechen, ohne dass dies im Alltagsgeschehen stattfindet.

Es ist hilfreich, sich in der Vorbereitung Gedanken über Ziele und Szenarien zu Inhaltlichem, der Beziehungsebene und der Atmosphäre zu machen.

Man kann nicht jedes Szenario vorhersehen, jedoch auf einige wahrscheinliche Situationen vorbereitet sein (gerade, wenn es um kritische Punkte geht).



Wir empfehlen folgende Schritte

1

Sorgen Sie für eine ordentliche, gute Atmosphäre und eine Lockerheit (sofern der Anlass nicht gerade ein extrem schwieriges Thema ist), die dem Anlass entspricht.

Mitarbeiter (und auch Führungskräfte, die dies noch nicht so oft gemacht haben) sind oft angespannt.

Versuchen Sie es zu entkrampfen, bspw. durch den Beginn mit einem angenehmen gemeinsamen Erlebnis oder einer interessierten Nachfrage (bspw. Hobby, Kinder, Wochenende).

2

Nutzen Sie das Fragepaar „Was läuft gut?“ (zuerst) und „Was könnte es (noch) besser machen?“.

Dadurch starten Sie mit dem Positiven und somit Angenehmen. Mit der zweiten Frage machen Sie es Ihrem Gegenüber leichter, Verbesserungsmöglichkeiten, Missstände und Unzufriedenheiten anzusprechen, ohne die Aussage treffen zu müssen, dass es schlecht ist und reduzieren somit die Hemmschwelle, Kritisches anzusprechen.

Der inhaltliche Kontext kann dabei sehr allgemein sein (Betrieb insgesamt, der Job im Allgemeinen, Atmosphäre) und/oder Konkretes adressieren (Arbeitslast, Zusammenarbeit mit Person/ Kunden/ Dienstleister XY, Zurechtkommen mit Software etc.).

3

Hören Sie richtig hin (möglichst ohne dabei schon geistig eigene Antworten zu formulieren).

Nutzen Sie das aktive Zuhören, indem Sie das Gesagte (das Sie glauben verstanden zu haben) in eigenen Worten wiedergeben.

Dies leistet gute Beiträge zum wirklichen Verstehen, signalisiert, dass es Ihnen wichtig ist, genau zu verstehen und fördert das Vertrauen.

4

Definieren Sie schon im Vorfeld ein paar wenige (nicht zu viele) wesentliche Entwicklungsbereiche, die Sie für die jeweilige Person sehen und hierbei den nächsten für die Person machbaren Schritt (siehe hier auch Unterlage „Der nächste machbare Schritt“).

5

Kündigen Sie an, was Sie tun werden, um die Entwicklung zu unterstützen. Nutzen Sie Gelegenheiten im Alltag, den Entwicklungsbereich zu adressieren.

