

Souverän im Mitarbeitergespräch

Claudia Dietl, Trainerin

Ein Mitarbeitergespräch stellt immer eine besondere Herausforderung dar. Ob Feedback- oder Kritikgespräch, ein einfacher Leitfaden gibt Führungskräften die Möglichkeit, das Gespräch souverän anzugehen und die Mitarbeiter zu motivieren statt für Frust zu sorgen.

Das fängt schon bei der Einladung an: Diese sollte immer freundlich ausgesprochen werden und so frühzeitig erfolgen, dass der Mitarbeiter sich vorbereiten kann. Auf Basis von Themen, Zielen und Rahmenbedingungen, die Sie vorab klar formuliert haben.

Vorbereitung und Einstieg

Eine angenehme Atmosphäre entscheidet mit über den Erfolg. Wählen Sie einen Raum, in dem das Gespräch ungestört stattfinden kann. Planen Sie ausreichend Zeit ein, sorgen Sie für Getränke und bringen Sie benötigte Unterlagen mit. Der Einstieg ins Gespräch sollte immer positiv sein: Bedanken Sie sich beim Mitarbeiter fürs Kommen und skizzieren Sie den geplanten Ablauf des Gesprächs.

Gesprächsführung

Gehen Sie grundsätzlich zuerst auf die positiven Eigenschaften des Mitarbeiters ein. Im Kritikgespräch folgt dann die Kritik am Verhalten des Mitarbeiters an. Kritisieren Sie nie die Person. Sprechen Sie gewünschte Veränderungen konkret an. Einwänden des Mitarbeiters begegnen Sie offen. Sie hören genau zu, vermeiden aber Grundsatzdiskussionen. Dann erarbeiten Sie gemeinsam mit dem Gesprächspartner Lösungsstrategien. Lassen Sie den Mitarbeiter dabei formulieren, wie die weiteren Schritte aussehen könnten.

Abschluss

Am Ende des Gesprächs fassen Sie die Ergebnisse zusammen und bedanken sich. Heben Sie die positiven Punkte der Zusammenarbeit hervor und geben Sie dem Mitarbeiter motivierende Perspektiven. Sie sind junge Führungskraft und möchten ihre Gesprächsführung verbessern? Dann unterstützen wir Sie gerne, etwa im Rahmen unserer speziell für jüngere Führungskräfte gestalteten Seminare.