

Stellen Sie Ihre Fragen an den

BUSINESS COACH



Das Thema Corona beschäftigt uns nach wie vor. Das zeigt sich auch bei den aktuellen Fragen an unseren Business Coach. Sie suchen nach einer Antwort? Senden Sie Ihre Frage einfach an info@train-effect.de

MITARBEITERGESPRÄCHE GUT FÜHREN

FRAGE Bei uns stehen die Halbjahresgespräche mit unseren Mitarbeitern an. Das zählt sowieso nicht zu meinen Lieblingsaufgaben. Und dann finden sie wahrscheinlich nach wie vor online statt, was ich sehr unpersönlich finde. Wie gehe ich da besser mit um?

Wer die Gespräche über die Leistung der Mitarbeiter gefühlt nur einmal oder zweimal pro Jahr führt, empfindet sie häufig als anstrengend. Daher ein paar Tipps:

1. Reden Sie lieber das ganze Jahr über mit Ihren Mitarbeitern über deren Entwicklung, damit Jahres- oder Halbjahresgespräche keine Überraschung werden. Sprechen Sie gern mit ihnen, wenn sie sich verbessern oder etwas gut machen. Ein ein- oder zweimal jährliches Gespräch, das dann häufig nur das Entwicklungspotenzial bzw. die Schwachpunkte thematisiert, kann dazu führen, dass sich der Mitarbeiter schlecht fühlt und zumacht. Das hat gar nichts mit einem falschen Selbstbild, sondern mit Selbstschutz zu tun.

2. Versetzen Sie sich vor dem Gespräch in den Mitarbeiter. Was ist seine Motivation, welches sind seine Antreiber, welche Gewichtung aus positivem und kritischem Feedback benötigt er? Ziel des Gesprächs sollte sein, dass er Spaß an der eigenen Entwicklung bekommt, und das kann ich nur sicherstellen, wenn ich diese Punkte verstehe und entsprechend damit umgehe. Ein Mitarbeiter, der beispielsweise auf jede Kritik mit Verteidigung reagiert, steckt oft voller Ängste und Selbstzweifel, die muss ich nicht unbedingt verstärken. Ein anderer braucht vielleicht mehr direkte Kritik.

3. Führen Sie die Gespräche zukunftsgerichtet und achten Sie darauf, dass Sie nicht nur

Probleme thematisieren. Statt dem Mitarbeiter zu sagen, was er alles falsch gemacht hat, zeigen Sie Potenziale auf, was er in Zukunft in welchem Kontext oder in welchem Projekt besser machen kann. Achten Sie bei der zeitlichen Gewichtung des Gesprächs darauf, dass sie nicht länger über Schwächen als über ausbaufähige Stärken reden. Eine echte Schwäche, ganz ehrlich, die kriegen wir maximal auf Null angehoben, sie wird nie eine Stärke.

Warum sollten wir hier massiv Energie verschwenden, statt zu schauen, wo der Mitarbeiter explizite Stärken noch mehr einbringen und ausbauen kann? Das bringt viel mehr Effekt, sowohl fürs Selbstvertrauen als auch für die daraus resultierende Leistung. Steigen Sie also aus dem Defizit-Denken aus und in das Potenzial-Denken ein. Dieses Mindset hilft nicht nur bei Mitarbeitern, sondern auch beim Geschäftsergebnis.

4. Stellen Sie bei Online-Gesprächen – genau wie im Live-Gespräch – zunächst eine angenehme Atmosphäre her. Die Frage nach dem persönlichen Befinden, das Thematisieren des virtuellen oder echten Hintergrunds, die Frage nach den größten Herausforderungen oder nach der Familie – all dies können wichtige Anhaltspunkte sein. Und online haben Sie sogar einen Vorteil: Sie können das Bild des anderen groß stellen und jede noch so kleine mimische Regung aufgreifen.



Katrin Seifarth ist als Business & Life Coach tätig. Sie beantwortet Ihre Fragen und bietet Lösungsmöglichkeiten. Ihre Tipps lassen sich sofort umsetzen.

Aus der Mimik unserer Gesprächsteilnehmer können wir viele Emotionen ablesen. Wenn Sie sich im Mimik-Lesen spielerisch online trainieren möchten, senden Sie eine Mail an info@train-effect.de. Zum INSIDE beauty-Spezial-Preis von 79 € gibt es bei Katrin Seifarth ein erprobtes Mimikresonanz[®]-Online-Training, das Sie in freier Zeiteinteilung absolvieren und mit einem Zertifikat abschließen können.