

Motivierende Mitarbeitergespräche

Motivierende Mitarbeitergespräche

„Muss das überhaupt sein?“ sagen die einen, andere sagen: „das bringt ja nichts“. Mitarbeitergespräche sind in vielen Unternehmen eine immer wieder kehrende Tradition. Als ein wichtiges und wirksames Instrument der Personalentwicklung wird es jedoch meistens unterschätzt.

Wie sehen Sie als Vorgesetzter das Mitarbeitergespräch? Der Erfolg solcher Gespräche hängt zum großen Teil von Ihnen ab. Mit welcher Einstellung gehen Sie an die Sache ran? Ist es nur ein notwendiges Übel für Sie oder ist es endlich mal eine Möglichkeit Frust abzulassen über die Schwächen des Mitarbeiters? Sie ahnen es schon, die Einstellung und zwar Ihre eigene Einstellung ist entscheidend.

Als gute Führungskraft möchten Sie, dass Ihre Mitarbeiter vorankommen, dass sie sich weiterentwickeln. Sie wollen schlichtweg helfen. Schließlich liegt es in Ihrem eigenen Interesse, dass Sie gute Mitarbeiter haben und dass Ihre Mitarbeiter nicht nur leistungsfähig, sondern vor allem motiviert sind. Aus diesem Grund, ist das Mitarbeitergespräch nicht nur eine gute Tradition, denn Traditionen werden oft gepflegt, ohne dass man weiß, was der eigentliche Grund dafür war.

Was gehört denn nun in so ein Mitarbeitergespräch hinein? Hier eine Auflistung der Inhalte, die sich in vielen Unternehmen als praktisch erwiesen haben:

- Lob und Anerkennung für den Mitarbeiter
- Analyse der Zielvorgaben und deren Erreichung seit dem letzten Gespräch
- Reflexion über Ursache von Erfolg und Misserfolg
- Besprechung von Weiterbildungsmöglichkeiten
- Ziele des Mitarbeiters besprechen
- Zielvorgaben von Unternehmensseite besprechen
- das Wie und Warum der Zielvorgaben erläutern

Bevor Sie zum Mitarbeitergespräch laden sollte der Mitarbeiter auch wissen was ihn erwartet. Besonders sinnvoll ist es den Mitarbeiter im Vorfeld eine Selbsteinschätzung seiner Tätigkeit im Unternehmen vorzunehmen. Die Gefahr bei einer solchen Einschätzung ist jedoch häufig die fehlende Bewertungsgrundlage und damit ein realistischer Maßstab. es reicht nicht, einfach davon zu sprechen ob ein Mitarbeiter gut oder schlecht war.

Benutzen Sie als Bewertungsgrundlage eine schriftliche Ausarbeitung. Sie benötigen Zahlen und Daten. Natürlich können Sie die Qualität und Quantität der Arbeit mit entsprechendem Controlling leicht erstellen. Beachten Sie doch, dass es bei einem Mitarbeitergespräch vor allem um die Persönlichkeit und die sogenannten Softskills gehen sollte.

Erstellen sie doch einfach einen Feedbackbogen über die unterschiedlichen Anforderungen an Ihren Mitarbeiter. Schreiben Sie alles in eine Liste, was für den Arbeitsplatz eine Relevanz hat. Zum Beispiel: Pünktlichkeit, Teamfähigkeit, Schnelligkeit, Eigenständigkeit und so weiter. Da die einzelnen Punkte von unterschiedlicher Bedeutung für den einzelnen Arbeitsplatz sind, versehen Sie die Liste mit Zahlen, die die Wertigkeit kennzeichnen, zum Beispiel von 1 bis 10. In einer weiteren Spalte könnte dann eine Wertung vorgenommen werden, wie gut der Mitarbeiter in den einzelnen Bereichen war. Die Werte können dann Multipliziert werden und heraus kommen Zahlen, die auf einem gemeinsamen Maßstab beruhen. Die Selbsteinschätzung und die Einschätzung durch den Vorgesetzten können

dann verglichen und als Gesprächsgrundlage dienen.

Der Mitarbeiter muss auf jeden Fall wissen, was von ihm erwartet wird. Das motiviert ihn an sich zu arbeiten. Die meisten Mitarbeiter wollen auch gern besser werden, wenn sie nur wüssten in was. Tun Sie ihren Mitarbeitern also den Gefallen.

Schaffen Sie für das Gespräch eine angenehme Atmosphäre. Einige Firmen verbinden solche Gespräche sogar mit kleinen Feiern. Beginnen Sie mit Lob. Nicht um danach die Rute rausholen zu können und weil es vielleicht höflich klingt, sondern weil es ein wichtiges Instrument der Mitarbeiterführung ist. Und glauben Sie mir es gibt immer, ja immer etwas wofür Sie Ihren Mitarbeiter loben können. Gegen Kritik kann man sich übrigens leicht wehren, bei Lob ist es schon schwieriger sich zu wehren.

Kritik und die Besprechung von Dingen die nicht so optimal gelaufen sind ist übrigens nichts Negatives. Haben Sie keine Angst Ihrem Mitarbeiter ehrliches Feedback zu geben. Der Mitarbeiter möchte wissen woran er ist und auch was von ihm erwartet wird. Nichts ist schlimmer als kritisiert zu werden und nicht zu wissen warum.

Bei Fehlern und nicht so optimalem Verhalten von Mitarbeitern spreche ich gern von Feedback als von Fehlern.

Das Feedback ist dazu da besser zu werden und zu lernen und nicht um Menschen einzuschüchtern.

Ein häufiger Fehler in der Beurteilung von Mitarbeitern ist auch das Festhalten an einem Maßstab, der für alle gleich ist. Das mag in bestimmten Dingen im Unternehmen notwendig sein. Wenn es zum Beispiel um Qualitätsstandards geht. Bei der Beurteilung der Persönlichkeitsmerkmale eines Mitarbeiters muss ich jedoch einen individuellen Blick haben. Die Anforderung an eine Telefondame sind schließlich auch andere als an den Netzwerkadministrator.

Die Art des Arbeitsplatzes und die Anforderungen an diesen unterscheiden sich. Da wir auch alle keine Roboter sind, sind unsere Fähigkeiten und Talente so unterschiedlich. Versuchen Sie das individuelle Potential eines jeden einzelnen Mitarbeiters freizulegen. Das motiviert jeden, sein bestes zu geben.

Hier noch eine sehr effektive Technik für das führen von Mitarbeitergesprächen:

Fragen, fragen, fragen!? Helfen Sie dem Mitarbeiter sich zu öffnen, indem Sie Fragen stellen und zwar wie wir Verkäufer zu sagen pflegen: offene Fragen die nicht nur mit Ja und Nein beantwortet werden können.

Lassen Sie doch mal den Mitarbeiter kommen, so erfahren Sie viel leichter wie er sozusagen tickt und können besser auf ihn eingehen.

Eine Steigerung des ganzen erreichen Sie noch, wenn Sie ganz viele Pausen einfügen und einfach mal warten. Nachdem Sie eine Frage gestellt haben kommt vielleicht erstmal ein Satz oder zwei. Wenn Sie warten, kommt wahrscheinlich noch mehr und das kann durchaus wichtig sein.

Zugegeben das klingt sehr manipulativ, nur Sie machen es ja in guter Absicht, nämlich zu helfen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen spannende und motivierende Gespräche mit Ihren Mitarbeitern.

// Sie dürfen diesen Artikel gern weiterveröffentlichen, wenn Sie den Author und einen Link zu unserer Webseite nennen(Tobias Ain, www.verkaufsspasstrainer.de) //

