

Fördergespräch vs. Bewertungsgespräch

Was sollten Sie tun, um ein gelungenes Fördergespräch zu führen, was lieber lassen?

Do	Don't
1. Dialog mit dem Mitarbeiter führen	Einen Monolog halten
2. Mit offenen Fragen zur Eigenreflektion einladen und den Mitarbeiter aktiv ins Gespräch miteinbeziehen	Keine Fragen stellen und nur ein Bewertungsgespräch führen
3. Zukunftsorientierte Gesprächsschwerpunkte setzen	Den Fokus zu sehr auf Vergangenes legen
4. Gute Gesprächsvorbereitung	Keine Gesprächsvorbereitung
5. Lösungen in den Vordergrund stellen	Problem in den Vordergrund stellen
6. Stärken und Chancen gemeinsam herausarbeiten	Nur Entwicklungsfelder beleuchten
7. Den Mitarbeiter einladen, eigene Lösungen zu finden	Dem Mitarbeiter sagen, was er zu tun hat
8. Konkrete Maßnahmen für die Entwicklung festhalten	Ohne Maßnahmen aus dem Gespräch gehen
9. Die Maßnahmen monatlich besprechen und begleiten	Beurteilungsgespräch „abheften“ und in der Schublade vergessen
10. Feedback zur eigenen Führungsleistung einholen	Kein Feedback zur eigenen Führungsleistung einholen

Weitere Informationen und die Tipps vom Arbeitspapier zum downloaden finden Sie hier:
www.hutner.de/aktuelles/lust-auf-leistung