

# MITARBEITERFÜHRUNG (TEIL VI): VERGESSEN SIE DAS TYPISCHE JAHRESGESPRÄCH!



Wenn Ihnen zum Stichwort Jahresende unmittelbar das Wort „Jahresgespräch“ in den Sinn kommt, der Magen dabei heftig grummelt und die Vorweihnachtsfreude dahin ist, wird es höchste Zeit, Ihren bisherigen Gesprächsansatz zu hinterfragen. Denn: Der Austausch zwischen Mitarbeiter und Vorgesetztem birgt viel Potential für beide Seiten – vorausgesetzt er verliert seinen strengen Beurteilungscharakter.



Christian Göggerle, Vorstand und Trainer der Hutner Training AG.

kritisiert nicht erbrachte Leistungen. Wie ein geknickter Schuljunge geht der Mitarbeiter am Ende aus dem Gespräch – ohne genau zu wissen, wo seine Entwicklungsmöglichkeiten liegen und was er im kommenden Arbeitsjahr anders machen sollte. Setzen, Sechs!

Vergessen Sie das typische Jahresgespräch und machen Sie aus ihm ein produktives Fördergespräch! Konkret bedeutet das: Beziehen Sie Ihren Mitarbeiter aktiv in das Gespräch mit ein. Lassen Sie ihn selbst einen Weg finden, wie er vorhandene Stärken mehr einbringen und wichtige Kompetenzen weiter ausbauen kann. Legen Sie den Fokus des Gespräches klar auf zukünftige Entwicklungsschritte und werfen Sie nur einen kurzen Blick auf Vergangenes. Das setzt natürlich voraus, dass Sie schon während des Jahres Kontakt zu Ihrem Mitarbeiter suchen, am besten in Form von Monatsgesprächen oder täglichem Feedback. Nur dann fühlt sich Ihr Mitarbeiter auch wirklich wertgeschätzt und nur dann gibt es beim Fördergespräch am Jahresende auch keine bösen Überraschungen mehr.

Welche Punkte Sie für ein erfolgreiches Fördergespräch noch beachten sollten, zeigt Ihnen die „Dos and Don'ts“-Liste auf der rechten Seite.

Cosima Holl

## Sie wollen mehr Tipps in Sachen **Führungskompetenz?**

Dann lernen Sie Hutner Training AG persönlich kennen und starten Sie mit dem Hutner Fördergesprächs-System!

Vereinbaren Sie einfach einen Beratungstermin - kostenlos und unverbindlich:  
**(08394) 92608-0**  
**info@hutner.de**

## Profi-Analyse eines **Beurteilungsgesprächs:**

Unsicher, ob Sie bei Ihren Fördergesprächen auf dem richtigen Weg sind? Schicken Sie uns einen Ihrer Gesprächsbogen! Wir geben Ihnen konkrete Tipps, was Sie ggf. noch optimieren können.

**Exklusiv für die Leser des Wirtschaftsmagazins statt 59€ bis zum 31.12.2015 gratis!**

## Fördergespräch vs. Bewertungsgespräch

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

### Do

1. Dialog mit dem Mitarbeiter führen
2. Mit offenen Fragen zur Eigenreflektion einladen und den Mitarbeiter aktiv ins Gespräch miteinbeziehen
3. Zukunftsorientierte Gesprächsschwerpunkte setzen
4. Gute Gesprächsvorbereitung
5. Lösungen in den Vordergrund stellen
6. Stärken und Chancen gemeinsam herausarbeiten
7. Den Mitarbeiter einladen, eigene Lösungen zu finden
8. Konkrete Maßnahmen für die Entwicklung festhalten
9. Die Maßnahmen monatlich besprechen und begleiten
10. Feedback zur eigenen Führungsleistung einholen

### Don't

- Einen Monolog halten
- Keine Fragen stellen und nur ein Bewertungsgespräch führen
- Den Fokus zu sehr auf Vergangenes legen
- Keine Gesprächsvorbereitung
- Problem in den Vordergrund stellen
- Nur Entwicklungsfelder beleuchten
- Dem Mitarbeiter sagen, was er zu tun hat
- Ohne Maßnahmen aus dem Gespräch gehen
- Beurteilungsgespräch „abheften“ und in der Schublade vergessen
- 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](http://www.hutner.de/aktuelles/lust-auf-leistung)

## REFERENZ

### Vom Mitarbeiter zum **Mitdenker**

Das jährliche Fördergespräch ist in unserem Unternehmen zu einem wichtigen und unverzichtbaren Führungsinstrument geworden, vor allem, um unsere Mitarbeiter zu mehr Eigenverantwortung einzuladen. Es zeigt Stärken und Lernfelder auf und hilft damit, die individuelle Entwicklung zu fördern. Unsere Mitarbeiter schätzen besonders die Zeit, die sich die Führungskraft nimmt. Das Gespräch stärkt auf diese Weise die Bindung zur Führungskraft und natürlich auch zum Unternehmen.

Eberhard Walter,  
DUO Warenvertriebs GmbH

## Hutner Training AG

Steinbacher Straße 10  
87758 Kronburg  
Telefon (08394) 926080  
Telefax (08394) 9260844  
info@hutner.de  
www.hutner.de