



Akt. 19.02.07; 21:17 Pub. 19.02.07; 21:12

Damit das Mitarbeitergespräch nicht zum Fiasko wird

Ein Mitarbeitergespräch kann eine Alibiübung sein, aber auch ein echtes Führungsinstrument. Bei einem solchen Gespräch soll auch das Thema Weiterbildung zur Sprache kommen.

Dieses Qualifikationsgespräch wird Bianca H.* nicht so schnell vergessen. «Schauen wir mal, was im vergangenen Jahr nicht optimal gelaufen ist», sagte ihr Chef zur Begrüssung. Was folgte, war eine Katastrophe. Das Gespräch wurde zum Streit und endet mit beidseitigem Frust.

«In der Praxis werden viele Mitarbeitergespräche geführt, einfach weil es in der Firma üblich oder Vorschrift ist», sagt Jürg Engriser von der BBP Bildung GmbH in Gossau. Doch der Sinn eines Mitarbeitergesprächs sei eine strukturierte Standortbestimmung.

Das Gespräch soll nicht im Büro des Chefs stattfinden, sondern an einem neutralen Ort. Vorgesetzte sollten sich alle zu besprechenden Punkte bereits vier Wochen vor dem Gespräch notieren. Das verhindert, dass kurzfristig auftretende «Bauchgefühle» einfließen. Auch für Mitarbeitende ist es ratsam, sich mit Notizen auf das Gespräch vorzubereiten. Am Gespräch selber sind Vorwürfe fehl am Platz. Diese dienen lediglich der Vergangenheitsbewältigung; Mitarbeitergespräche sollen jedoch auf die Zukunft ausgerichtet sein.

An einem Mitarbeitergespräch soll man selber auch Weiterbildungswünsche anbringen. Heute werde von Mitarbeitenden erwartet, dass sie auch selbst erkennen, welche Bildungsmaßnahmen für sie wichtig sind, betont Jürg Engriser. Die Chancen, dass solche Wünsche umgesetzt werden, seien gut, denn viele Unternehmen investieren heute wieder massiv in die Weiterbildung.

Auch zum Thema Mitarbeitergespräche führen verschiedene Weiterbildungsanbieter Kurse durch. Ziel ist, dass Mitarbeitergespräche von Alibiübungen zu echten Führungsinstrumenten werden.



So gehts nicht – ein gut vorbereitetes Mitarbeitergespräch ist eine Chance für Chef und Angestellte. (Bild: corbis)

Link-Box

 www.bbp-bildung.ch

Info-Box

Tipps für ein gutes Mitarbeitergespräch

- Gute Vorbereitung, sich lange vor dem Gespräch relevante Notizen machen.
- Positive Einstellung zum Gespräch und zu den beteiligten Personen.
- Immer an die Zukunft, nicht an die Vergangenheit denken.
- Konkrete Vorschläge für Veränderungen bereit halten.
- Gespräche zu einem Zeitpunkt führen, der möglichst nicht von Hektik geprägt ist.

Markus Arnold

**Name geändert*