

## Anregungen für ein gelungenes Mitarbeitergespräch

Großartig, dass Du mit Deinen Akteuren im Unternehmen oder in Deinem Team im Gespräch sein möchtest – gar nicht so selbstverständlich. Ich halte nichts von „1x im Jahr ein Mitarbeitergespräch führen“ – hey, wir sind soziale Wesen und möchten im Kontakt zueinanderstehen. Daher: sei regelmäßig im Gespräch mit den Menschen um Dich herum und sei aufmerksam, wie es ihnen geht. Ganz grundsätzlich: greife kleine und größere Glücksmomente mit ihnen auf, sowie die Situationen, die nicht so laufen, wie Du sie Dir in Deiner Verantwortung vorstellst.

Vielleicht kannst Du die die ein oder andere Frage als Anregung für Deine Gespräche gebrauchen – nimm‘ sie Dir gerne!

- Wie geht es Dir? Wie geht es Dir wirklich?
- Was gefällt Dir bei (Unternehmung) am besten? Worüber schwärmst Du in Deinem Freundeskreis?
- Was gefällt Dir in Deinem Team am besten? Was scheint ‚besonders‘ bei Euch zu sein?
- Was gefällt Dir an mir als Führungskraft am besten? Welches meiner Führungsverhalten tut Dir richtig gut?
- Was erzähle ich meinem besten Freund/in über meinen Arbeitgeber?
  
- Was fehlt Dir bei (Unternehmung) am meisten?
- Was fehlt Dir in/an Deinem Team am meisten?  
Welche Aufgaben / Verantwortungen möchtest Du gerne für Dein Team / Abteilung übernehmen?
- Was fehlt Dir an mir in Führung am meisten?  
Welchen Wunsch hast Du an Führung im Unternehmen / ganz konkret an mich als Deine Führungskraft?
- Wobei wünschst Du Dir mehr Unterstützung?
- Was lässt sich an Deinem Arbeitsplatz -ganz konkret- verbessern?
  
- Was können wir für unsere Kunden noch tun? Aus Sicht unseres Kunden fehlt noch was bei uns?
- Auf was, was Du tust/verantwortest bist Du stolz?
- Woran möchtest Du an Dir noch gerne arbeiten? Und wie?
- Aus welchen Gründen würdest Du Dich heute wieder entscheiden zu (Unternehmung) zu kommen? Was würde bei Dir heute eher zu einer Ablehnung führen?
  
- Was möchtest Du beim nächsten Mal auch noch gefragt werden?

Aus Deiner Sicht als Führungskraft helfen ggf. folgende vorbereitenden Fragen:

- Was mir an Deiner Haltung zur Arbeit am besten gefällt (Engagement, Einbringen neuer Ideen, Mitdenken): ...
- Was mir im Umgang mit anderen bei Dir am besten gefällt (soziales Miteinander, Hand-in-Hand, Feedback untereinander, Konfliktverhalten): ...
- So geht es mir in Zusammenarbeit mit Dir ...
- Was mir fehlt - wovon ich mir mehr wünsche: ...
- Folgende konkrete Highlights / Erfolgsmomente kann ich bei Deiner Arbeit beobachten/bekomme ich mit: ...
- Konkrete Entwicklungsfelder, die ich bei Dir sehe und mit folgenden Ideen/Maßnahme angehen möchte: ...
- Welche Ideen mir noch kommen mit Blick auf Deine Aufgaben / Aufgabenerweiterung / neuer Aufgaben / Projekte / teamübergreifende Aspekte / teamrelevante Aspekte: ...
- Zu welchem Aspekt möchtest Du des weiteren konkret Feedback von mir erhalten?

Und vielleicht sind auch noch ein paar Anregungen zum Rahmen etc für Dich interessant:

- Termin für dieses Gespräch ist frühzeitig angekündigt und terminiert.
- Jede:r bereitet sich auf das Gespräch vor und hat in Vorbereitung die entsprechenden Fragen.
- Es werden konkrete Vereinbarungen am Ende des Gesprächs verschriftlicht (ggf mit Zeitlinien, Zwischenfeedback, Meilensteinen auf dem Weg zum ‚großen Ganzen‘); die Verantwortung für diese Art von ‚Entwicklungsplan‘ liegt bei Deinen Akteuren – Du hältst den Rahmen.
- Schaffe eine Gesprächsatmosphäre, die Euch beiden gut tut und als angenehm erlebt wird.

Melde Dich sehr gerne, wenn Du Unterstützung gebrauchen kannst.

Wünsche Dir Gespräche auf Augenhöhe, Susanne Treppe mann