



<http://ronnybehr.de>

Mitarbeitergespräche führen: Personalentwicklung nicht nur für junge Führungskräfte

Mitarbeitergespräche, oft auch Personalgespräche genannt, sind für viele Führungskräfte ein Buch mit sieben Siegeln. Vor allem als junge Führungskraft hat man hier oft eine gewisse Art von Berührungsangst mit diesem Thema. Mitarbeitergespräche führen heißt konzentriert und vorbereitet in einen Dialog zu treten. Idealerweise hat man ein festes Konzept dafür. Du findest hier grundlegende Informationen und Tipps für Deine Mitarbeitergespräche.

Mitarbeitergespräche führen

Als Führungskraft brauchen deine Mitarbeiter regelmäßig Feedback zu ihrer Arbeit. Aber nicht nur Feedback ist ein Grund für das Mitarbeitergespräch. In dem Fall würde man das übrigens Feedbackgespräch nennen. Es gibt zahlreiche Gründe um **Mitarbeitergespräche führen** zu müssen. Im Rahmen der [Personalentwicklung](#) ist ein Mitarbeitergespräch eine deiner Hauptaufgaben. Im Folgenden findest Du eine Aufstellung möglicher Gründe bzw. Arten von Mitarbeitergesprächen.

Gründe um Mitarbeitergespräche führen zu müssen

- Jahresgespräch
- Kritikgespräch
- Feedbackgespräch
- Beurteilungsgespräch
- Zielvereinbarungsgespräch
- Hygienegespräch
- Rückkehrgespräch
- Personalgespräch
- Probezeitgespräch

Die jeweiligen Arten drücken den Grund für das Mitarbeitergespräch allein schon mit ihrem Namen aus. In meinem Buch, [Mitarbeitergespräche führen: Personalentwicklung nicht nur für junge Führungskräfte](#), findest du umfangreiche Erläuterungen zu den jeweiligen Arten der Mitarbeitergespräche. So viel soll schon vorab gesagt sein, die



<http://ronnybehr.de>

häufigste Art ist im Grunde das Personalgespräch mit einem Feedbackgespräch kombiniert. Das klassische Mitarbeitergespräch, wie man es allein vom Namen her erwarten würde, gibt es nicht. Doch das wirst du beim Mitarbeitergespräche führen schon noch selbst erleben.

Wie bereite ich mich auf ein Mitarbeitergespräch vor

Intensiv! Tatsächlich ist die Vorbereitung eine der wichtigsten Komponenten in einem Mitarbeitergespräch. Du brauchst alle relevanten Informationen und erreichte Kennzahlen zu Deinem Mitarbeiter. Selbst wenn du gerade nicht in der Lage bist, echte Kennzahlen zu ermitteln, brauchst du wenigstens Schätzwerte. In welcher Branche auch immer du arbeitest, spielt keine Rolle. Es wird mit Sicherheit verschiedene Kennzahlen geben. Hier ein paar Beispiele:

- Krankenquote
- Verspätungsquote
- Stückzahl pro Stunde
- Bearbeitungsdauer
- Fahrzeit
- Beladungsdauer
- Konzepte pro Monat
- Zeichen pro Minuten
- usw

Konzentriere Dich im Mitarbeitergespräch, wenn möglich, auf einen Schwerpunkt. Das heißt nicht, dass du alle anderen Potentiale vernachlässigen sollst. Es ist nur wichtig, deinen Mitarbeiter nicht zu überfrachten. Wenn du Mitarbeitergespräche führen musst, muss du dir auch deiner Verantwortung bewusst sein.

Übrigens, im Mitarbeitergespräch geht es nicht um Kritik ausüben! Es geht um Personalentwicklung. Kritik üben ist irgendwie negativ besetzt und wird deinen Mitarbeiter nicht vorwärts bringen. Wende hier lieber ein klassisches Feedback an. Also verpacke deine Kritik sozusagen in positive und optimistische Worte. Das heißt nicht, dass die Kritik ausbleiben soll. Das heißt nur, dass die Perspektive eine andere ist! Wenn Du beispielweise ein Probezeitgespräch durchführst, ist dies für den Mitarbeiter eine Art Meilenstein.

Mal ganz ehrlich, wenn Du zu einem **Probezeitgespräch** einlädst, hast Du Deine Entscheidung sowieso getroffen. Hast Du dich gegen den Mitarbeiter entschieden, kannst



<http://ronnybehr.de>

Du ihm ein Feedback geben und das wars. War die Entscheidung positiv, ist das auch ein Grund für positive Worte. Gemerkt? Einfach eine andere Perspektive einnehmen!

Wie führe ich ein Mitarbeitergespräch

Zu einem Mitarbeitergespräch gehört eine ganze Menge. **Schau Dir sehr gern dieses Video dazu an. Es geht nur etwas über zwei Minuten.**

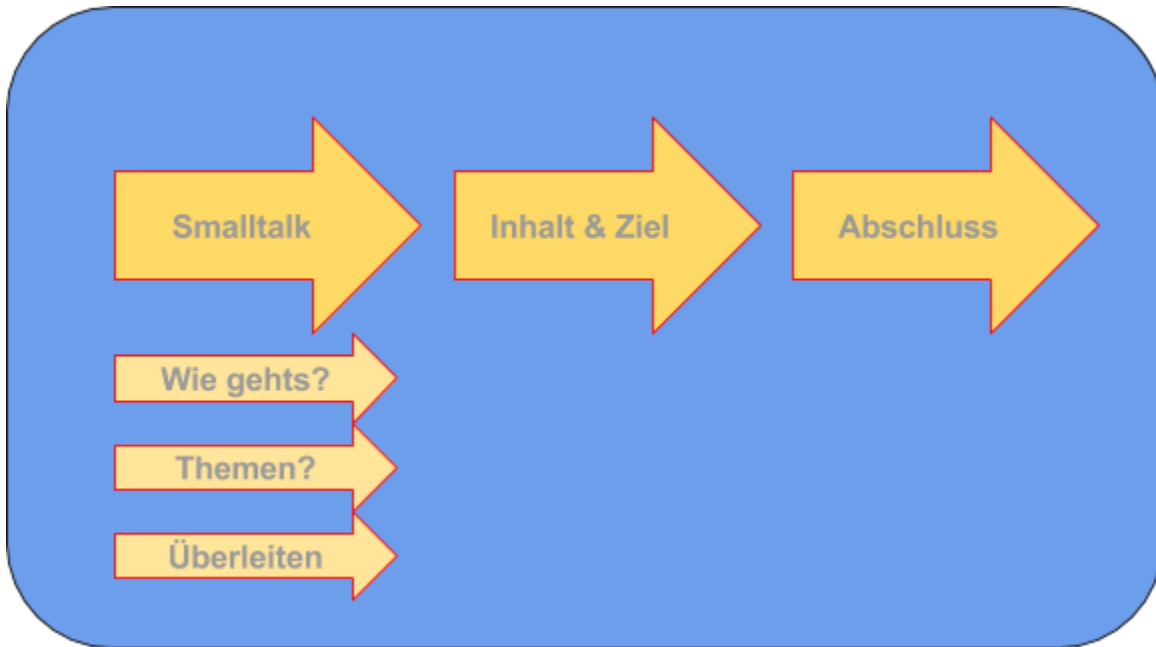
Lief das aus Deiner Sicht optimal?

Mit einem Konzept und der richtigen Vorbereitung ist diese Frage tatsächlich überflüssig. Ganz ehrlich, ich gehe heute in jedes Mitarbeitergespräch mit dem nötigen Respekt, aber ohne Sorge. Ich habe aber auch mittlerweile hunderte solcher Gespräche geführt. Aus verschiedenen Gründen. Leider kann ich keine konkrete Zahl nennen. Am Anfang habe ich mir das tatsächlich aufgeschrieben. Als ich dann im Rahmen meiner Ausbildung das fünfte Gespräch hatte, war ich mächtig stolz. Natürlich war das auch bei mir am Anfang recht holprig. Als aus der Fünf eine Fünzig wurde, war auch meine Brust entsprechend geschwollen. Aber irgendwann ging dann mal das Zählen im Daily Business unter.

Aber angenommen, es wären 500 Mitarbeitergespräche, kann ich dir sagen, dass ich wenigstens 480 davon immer nach dem gleichen Prinzip durchgeführt habe. Erfolgreich.

Mitarbeitergespräche führen in nur 3 Phasen

Ich nutze für meine Mitarbeitergespräche immer 3 Phasen. Diese 3 Phasen sind immer in Abhängigkeit des jeweiligen Grundes für das Mitarbeitergespräch unterschiedlich lang bzw. kurz. Die Phase 1 unterteile ich zusätzlich noch einmal in 3 Unterphasen.



In meinem Buch findest du die einzelnen Phasen ausführlich erläutert. So viel vorab, in Phase 1 ist die Überleitung besonders wichtig.

Zumindest, wenn es um ein Mitarbeitergespräch im Sinne der Personalentwicklung geht. In meinem Buch zeige ich dir auch eine ganz **spezielle Technik**. Ich nenne sie Spinnentechnik. Dabei spiele ich im Buch ein Mitarbeitergespräch von Vorne bis zum Ende durch. Zusätzlich findest Du im Buch einen **Beispieldialog**, der deinem Mitarbeiter hilft, das richtige Ziel zu erreichen.

Am Ende des Buch findest Du noch eine Mitarbeitergespräch Checkliste.



<http://ronnybehr.de>



[Kindle eBook bei Amazon ansehen](#)



<http://ronnybehr.de>

Inhaltsverzeichnis meines Buches *Mitarbeitergespräche führen*

- Verschiedene Gründe für ein Mitarbeitergespräch
- Jahresgespräch
- Kritikgespräch
- Feedbackgespräch
- Beurteilungsgespräch
- Zielvereinbarungsgespräch
- Hygienegespräch
- Rückkehrgespräch (Return to Work)
- Personalgespräch
- Struktur eines Mitarbeitergespräches
- Phase 1 – Einführungsphase
- Phase 2 – Der Kern des Mitarbeitergespräches
- Spinnentechnik
- Beispieldialog für Zielvereinbarung
- Phase 3
- Praxistipps für Deine Mitarbeitergespräche
- Planvoll Handeln – Emotionen weglassen
- Körpersprache – Ist wirklich alles geklärt?
- Pausen nur bei langen Gesprächen
- Kaffeepause versus professionelles Gespräch
- Wertschätzung
- Regelmäßigkeit
- Notfallthema
- Individuelle Stärken fördern & Schwächen verringern
- Vereinfachung Deiner Arbeit – Ressourcen wiederverwenden
- Vorsicht – Nicht einschlafen
- Checkliste