

# MITARBEITER\*INNEN-GESPRÄCHE FÜHREN

Ein wichtiger Aspekt der Mitarbeiter\*innenführung ist die Kommunikation mit den Mitarbeiter\*innen. In vielen Organisationen gibt es eine formalisierte jährliche Beurteilung, die als Vier-Augen-Gespräch konzipiert ist. In schwierigen Situationen finden Krisen-, Kritik- oder Konfliktgespräche statt. Die Führungskraft sollte in der Lage sein, all diese Arten von Gesprächen professionell zu führen.



## FAKTEN



### SPRACHE

Deutsch  
Englisch



### VERFÜGBAR

Präsenztraining  
Online Training



### VORAUSSETZUNGEN

Keine



### BUCHBAR

Inhouse



### KONTAKT

+43 1 533 44 77  
[office@coverdale.at](mailto:office@coverdale.at)  
[www.coverdale.at](http://www.coverdale.at)



### FACTSHEET ONLINE



## TRAININGSBESCHREIBUNG

Im Training „Mitarbeiter\*innengespräche erfolgreich führen“ erfahren Sie, wie man dem Anlass entsprechend, lösungsorientiert mit den Mitarbeiter\*innen kommuniziert. Im Training arbeiten wir an lösungsfokussierter Kommunikation und Fragetechnik und üben diese Fähigkeiten an eigenen Fallbeispielen.

## FEEDBACK UND KRITIK

### Feedback - Coachinginstrument

- Gewünschte Rückmeldung auf beobachtetes Verhalten
- Der Feedbacknehmer entscheidet, was er damit tut

### Kritik - Führungsinstrument

- Rückmeldung von beobachtetem Verhalten, das dem Feedbackgeber aufgefallen ist
- Der Feedbacknehmer soll sein Verhalten ändern

Als Führungskraft ist es entscheidend, seinen Mitarbeitenden regelmäßig zurückzumelden, ob sie ihre Aufgaben wie vereinbart erledigt haben bzw. wie die Mitarbeitenden sich weiterentwickeln. Gleichzeitig sollte die Führungskraft auch in der Lage sein, Kritik so zu üben, dass die Mitarbeitenden diese auch annehmen können. In beiden Fällen handelt es sich um eine Rückmeldung. Einmal entscheidet der Feedbacknehmer, was er damit tun will, im zweiten Fall hat die Führungskraft das klare Ziel, dass der Mitarbeitende sein Verhalten ändert bzw. das Ergebnis seiner Arbeit korrigiert.

## INHALTE IM ÜBERBLICK

### GRUNDLAGEN

- Lösungsfokussierte Kommunikation
- Lösungsfokussierte Fragetechnik
- Umgehen mit Emotionen
- Arbeiten mit Kompetenzprofilen
- Grundlagen des Lernens

### EINE STRUKTURIERTE VORGEHENSWEISE

- den eigenen Kommunikationsstil und seine Auswirkung auf Gespräche mit MitarbeiterInnen (eigene Anteile) erkennen und reflektieren
- unterschiedliche Arten von Mitarbeiter\*innen-Gesprächen unterscheiden und diese in der richtigen Situation einsetzen

### GESPRÄCHSTYPEN

- Zielvereinbarungsgespräch
- 360°-Feedbackgespräch
- Kritikgespräch
- Kündigungsgespräch
- Konfliktgespräche
- „Führen nach oben“

### DOKUMENTATION - MONITORING UND NACHVERFOLGUNG

- systematische Vorbereitung und Durchführung, - Dokumentation der Gespräche