

Führungsinstrument Mitarbeitergespräch

■ Das Mitarbeitergespräch ist ein wichtiges Führungsinstrument. Vorgesetzte nehmen damit ihre Verantwortung wahr, gemeinsam mit dem Mitarbeiter Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und herauszuarbeiten, Fortbildungs- und Förderungsziele festzulegen sowie Lernprozesse – insbesondere auch am Arbeitsplatz – anzuregen und mögliche Störfaktoren zu bereinigen.

■ Mitarbeitergespräche sollten regelmäßig, mindestens jährlich geführt werden. Sie eignen sich zur Klärung von:

- Fragen der Zusammenarbeit zwischen dem Mitarbeiter und der Führungskraft,
- Förderungsbedarf für den Mitarbeiter,
- besonderen Problemen des Aufgabengebietes sowie
- Arbeitsergebnissen und längerfristigen Zielen.

■ Das Mitarbeitergespräch stellt für die Führungskraft keine neue Aufgabe im eigentlichen Sinne dar. Es verpflichtet sie lediglich dazu, ihre Führungsaufgaben auch tatsächlich wahrzunehmen.

■ Mitarbeitergespräche sollten sich in der Regel zumindest an den folgenden Fragen orientieren.

- Welche Stärken und Schwächen werden gesehen?
- Welche Über- bzw. Unterforderungen werden erkannt?
- Welche Veränderungs- und Entwicklungsabsichten bestehen?
- Welcher Fort- und Weiterbildungsbedarf und welche entsprechenden Wünsche werden gesehen?
- Wie sieht die Unternehmensentwicklung und die Perspektive des betreffenden Arbeitsbereiches aus?
- Welche Unternehmens- und Bereichsziele bestehen?
- Welche konkreten gemeinsamen Ziele lassen sich daraus für die Erreichung der Unternehmensziele und die Förderung des Mitarbeiters ableiten?

■ Als Ergebnis des Mitarbeitergesprächs wird ein Protokoll erstellt, in dem die gemeinsamen Absprachen und Ziele ebenso dokumentiert sind wie ggf. aufgetretene Meinungsunterschiede oder Uneinigigkeiten.

Das Protokoll sollte von beiden Seiten unterschrieben werden. Es dient zugleich als Grundlage des kommenden Mitarbeitergesprächs.