Whitepaper

6 Erfolgsstrategien für herausfordernde Mitarbeitergespräche

FAIRCOACH

FAIRCOACH

Whitepaper

6 Erfolgsstrategien für herausfordernde Mitarbeitergespräche

Oliver Hofmann

Führungskräfte stehen jeden Tag vor diversen Herausforderungen. Sie müssen ihre Teams zu Höchstleistungen führen, Zielvorgaben erreichen, den Change umsetzen und vieles mehr. Insbesondere das Mitarbeitergespräch MAG mit schwierigen Themen stellt Führungskräfte vor Probleme. Lesen Sie hier, mit welcher Vorgehensweise diese Gespräche gelingen können.

Das wichtige Mindset

In professionellen Verhandlungen trennen die Verhandlungspartner das Thema von der Person. Das Motto dahinter ist: „Wertschätzend zur Person und konsequent in der Sache." Dabei wird ein Win-Win-Verhältnis angestrebt, denn eine dauerhafte Business-Partnerschaft gelingt nur dann, wenn beide Seiten einen Mehrwert erzielen. Dieses Mindset hilft uns auch im MAG. Trennen Sie die Leistung vom Ergebnis. Die meisten Mitarbeitenden möchten etwas Positives

bewirken und zeigen eine akzeptable Leistung, erreichen aber teilweise nicht das angestrebte Ergebnis. Mit dieser Einstellung fällt es uns als Führungskraft leichter, authentisch und wertschätzend ins Gespräch einzusteigen und uns nicht ausschließlich auf das wenig zufriedenstellende Ergebnis zu fokussieren.

2. Professionelle Vorbereitung

Eine fundierte Gesprächsvorbereitung ist die halbe Miete. Bereiten Sie sich genau auf die folgenden Fragen vor: Was will ich mit diesem Gespräch erreichen bzw. warum ist das Gespräch notwendig? Was möchte ich von meinem Mitarbeitenden? Was davon erfüllt er oder sie bereits? Was noch nicht? Was davon ist wirklich wichtig, um das Ziel zu erreichen? Mithilfe welcher Fakten kann ich meine Beobachtungen untermauern? Je präziser meine Vorbereitung ist, desto überzeugender kann ich kommunizieren und umso geringer ist der zu erwartende Widerstand. Zu einer gelungenen Vorbereitung zählt auch der Ort, an dem das Gespräch geführt wird. Der richtige Ort und die zum Gesprächsziel passende Atmosphäre sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Gelingen des Gesprächs. In jedem Fall sollte das Gespräch in einem störungsfreien Raum stattfinden und nicht am eigenen oder am Arbeitsplatz des Mitarbeitenden.

3. Den Stressfaktor nicht unterschätzen

Der Wunsch von Führungskräften nach einer Verhaltensänderung beim Mitarbeitenden führt häufig zu Stress. Denn unser Verhalten ist Ausdruck unserer Glaubenssätze und nicht zuletzt unserer Persönlichkeit. Eine Kritik wird demnach häufig persönlich genommen. Widerstand ist die Reaktion. In hitzigen Situationen steigt unser Blutdruck, engt sich unsere Perspektive ein und unsere Kommunikation funktioniert nur noch eingeschränkt. Indem Sie eine sichere Atmosphäre schaffen, klarstellen, dass es bei der Kritik um die Sache geht und echten Respekt zollen, können Sie Widerstände reduzieren bzw. eine Veränderungsmotivation herstellen.

4. Fragen stellen statt Monologe halten

„Wer selber redet, versteht nichts!“ Im Gespräch geht es um echte Wertschätzung und darum, zu verstehen, warum sich der oder die Mitarbeitende so verhalten hat, wie Sie es wahrgenommen haben. In einer vertrauensvollen Gesprächsatmosphäre (im Fachjargon sprechen wir von psychologischer Sicherheit) können Mitarbeitende unterdrückte Gefühle aussprechen und ihr Handeln erläutern. Das Motto an dieser Stelle lautet: „Fragen stellen, statt Monologe halten!“ Und wenn Sie Fragen stellen, dann sollten Sie ein echtes Interesse an den Antworten haben!

Geben Sie Ihrem Gegenüber Zeit, sich Gedanken zu machen und nicht aus einer „hoffentlich mache ich jetzt nichts falsch“-Motivation zu antworten. Versuchen Sie, die grundlegende Motivation für das Handeln zu erkennen. Einleiten könnte man das Gespräch z.B. mit: „Ich habe da ein Thema, das mir sehr am Herzen liegt. Mich würde hierzu zunächst Deine Sicht interessieren. Danach würde ich meine Sicht der Dinge wiedergeben. Dann können wir die Schnittmengen abgleichen und ich würde Dir meinen Wunsch für die Zukunft mitgeben. Wäre das so okay für Dich?“

Eigene Wahrnehmung schildern

Selbstverständlich sollten Führungskräfte auch die eigene Wahrnehmung transparent schildern. Dies tun sie am besten durch präzise Ich-Botschaften. Anstatt „Du hast folgendes getan bzw. nicht getan…!“ empfehle ich Formulierungen wie diese: „Bei mir löst Dein Verhalten jeweils folgende Emotionen aus…“ oder „Ich habe die Situation wie folgt wahrgenommen… Vereinbart haben wir jedoch… Aus meiner Sicht hast Du Dich nicht an die Absprachen gehalten. Die Auswirkung davon ist, dass …! Lasst uns bitte darüber sprechen, wie wir das in der Zukunft vermeiden.“ Je mehr Vertrauen zwischen den Gesprächspartnern besteht, desto einfacher ist es, schwierige Botschaften zu vermitteln. Vertrauen ist ein wichtiger Faktor, um über die wirklichen Gründe des unerwünschten Verhaltens und eine neue Vereinbarung zu sprechen.

6. Ergebnis dokumentieren

Jetzt gilt es, gemeinsam klare Vereinbarungen zu treffen, damit das unerwünschte Verhalten sich nicht mehr wiederholt oder eine Lösung für das bestehende Problem etabliert werden kann. Darüber hinaus sollte in angemessenen Zeitabständen ein Follow-up definiert und in den Kalender eingestellt werden.

Mit einer solchen Struktur und der richtigen Einstellung können herausfordernde Gespräche meist erfolgreich geführt werden. Allerdings führt das theoretische Wissen noch nicht zu optimaler Umsetzung, denn dafür braucht es einen geschützten Rahmen, um zu üben, ein professionelles Feedback und Zeit.

Wenn Sie Ihre Führungskräfte bei schwierigen Mitarbeitergesprächen unterstützen möchten, dann ziehen Sie gerne unser offenes Trainingsangebot in Erwägung. Weitere Informationen dazu finden Sie in der Trainingsbeschreibung

Viel Erfolg
Oliver Hofmann - Gründer & CEO Faircoach GmbH

Offenes Training

Herausfordernde Mitarbeitergespräche meistern

02. und 03. Juni 2025
www.faircoach.de

Offenes Training

Künstliche Intelligenz in der Führung

01. und 02.Juli 2025
www.faircoach.de

Offenes Training

Den Schritt von der Kolleg*in zur Führungskraft meistern

11. und 12. September 2025
www.faircoach.de