



Weiterbildung

die Sie weiter bringt



Update

Informationsmedium der BBP Bildung+Beratung - November 2014

Haben Mitarbeitergespräche überhaupt einen Sinn?

In letzter Zeit wird in verschiedenen Fachmedien der Sinn von Mitarbeitergesprächen diskutiert und immer öfter auch in Frage gestellt. Einzelne fordern sogar die radikale Streichung der Mitarbeitergespräche.

Nun muss man sich aber zuerst fragen, was so alles unter dem Begriff „Mitarbeitergespräche“ verstanden wird. In publizierten Artikeln tauchen dann plötzlich ganz verschiedene Begriffe auf.

Vergangenheitsbewältigung

Die Verwendung der Begriffe Mitarbeiterbewertung, Mitarbeiterbeurteilung oder Mitarbeiterqualifikation deutet klar darauf hin, dass selbst bei Experten die Meinung vorherrscht, diese Gespräche seien so eine Art Jahreszeugnis. Wenn in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen wird, dass diese Gespräche gar nicht nötig seien, sofern die alltägliche Führung auch wahrgenommen wird, d.h. richtig geführt wird, dann trifft dies auch wirklich zu.

Mitarbeitergespräche sind keine Jahres-Abrechnung! Vergangenheitselemente, wie bei vielen Systemen üblich, sind einzig für das Personaldossier sinnvoll. So lassen sich auch über einen längeren Zeitraum Veränderungen wie Vorgesetztenwechsel, Abteilungs- oder Aufgabenwechsel korrekt nachvollziehen. Personalverantwortliche können so auch korrekte Arbeitszeugnisse ableiten, bzw. prüfen, ob die für das Arbeitszeugnis gelieferten Angaben auch im längerfristigen Rückblick wahr und von Bedeutung sind.

Wertschätzung

Natürlich erfahren Mitarbeitende von wirklichen Führungskräften auch während des Jahres regelmässig eine angemessene Wertschätzung. In sehr vielen Unternehmen herrscht aber eine Hektik im Arbeitsalltag, welche eine gezielte Auseinandersetzung mit den Mitarbeitenden gar nicht oder nur unzulänglich zulässt.

Wenn sich Vorgesetzte also mindestens einmal im Jahr intensiv mit allen ihren Mitarbeitenden einzeln auseinandersetzen, sich über deren Situation Gedanken machen und sie im gemeinsamen Gespräch austauschen, dann ist ein Rahmen geschaffen, welcher einen massiven Beitrag zu eben dieser Wertschätzung leistet.

Zukunftsorientierung

Gut geführte Mitarbeitergespräche sind äusserst sinnvoll. Sie orientieren sich grundsätzlich an der Zukunft. Das Ziel eines jeden Mitarbeitergesprächs muss die Definition der zukünftigen optimalen Zusammenarbeit sein.

Nehmen sich Führungskräfte die Zeit, mit allen Mitarbeitenden zu besprechen wie die gemeinsame Zukunft im Unternehmen optimaler weise aussehen soll, so können Elemente wie zukünftige Anforderungen aus laufenden oder bevorstehenden Veränderungen oder Optimierungsansätze für Vorgesetzte, Mitarbeitende und das Unternehmen zielgerichtet definiert werden.

Insbesondere bei guten Mitarbeitenden ist es wichtig, Veränderungswünsche der Mitarbeitenden möglichst frühzeitig zu erfahren. So kann unter Umständen eine vermeidbare Abwanderung verhindert werden.

Fazit

Wer aus dem landläufigen Begriff „Mitarbeitergespräch“ ein „**Dialogisches Zukunftsgespräch mit meinen einzelnen Mitarbeitenden**“ macht, zeigt ehrliches Interesse an den Mitarbeitenden und dem Unternehmen und kann dadurch die gemeinsame Zukunft im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten optimal gestalten.