

Tool-Navigator für gute Mitarbeitendengespräche



Anleitung

Tool-Vorlage

Ziele:

- Die verschiedenen Aspekte / Themen in Mitarbeitendengesprächen durch einfache Tools effektiv begleiten
- Führungskräften Sicherheit und Virtuosität für die Führung von Mitarbeitendengesprächen ermöglichen
- Die Qualität der Dialoge in Mitarbeitendengesprächen erhöhen

Schwierigkeitsgrad:



Nicht verwenden, wenn ...

... in den einzelnen Tools sind Situationen vermerkt, wann diese jeweils nicht verwendet werden sollten.

Aufgaben/Rolle von HR-/BGM-Verantwortlichen:

- Schau dir die Tools aus dem Tool-Navigator an und wende einige an
- Informiere die Führungskräfte deines Unternehmens über dieses Tool und ermutige diese, es mit ihren Mitarbeitenden zu nutzen. Voraussetzung sollte die Freiwilligkeit der Nutzung sein
- Vielleicht lohnt es sich, eine Mini-Schulung oder Fragen/Antwort-Session aufzusetzen?
- Vielleicht gibt es bei dir einen typischen Zeitraum für Mitarbeitendengespräche? Einen Leitfaden oder andere Gesprächshilfen? Dann möchtest du dieses Tool oder die Kommunikation ggf. dort einbinden?
- Finde Wege, die Nutzung des Tools von Zeit zu Zeit bei den Führungskräften in Erinnerung zu bringen, z.B. indem du selbst Tools in den Gesprächen mit Führungskräften anwendest und das dahinterliegende Tool transparent machst
- Vielleicht willst du nach ein paar Wochen / Monaten einen Erfahrungsaustausch (15 Minuten) dazu organisieren

Schritt-für-Schritt-Anleitung:

- Schritt 1: Sich selbst einen Überblick verschaffen und Erfahrungen teilen
- Schritt 2: Kommunikation an Führungskräfte / Projektleitende aufsetzen und Tool zur Verfügung stellen
- Schritt 3: Fragen beantworten, Erfahrungen teilen sowie ggf. Erfahrungsaustausch ermöglichen
- Schritt 4: An die Nutzung des Tools erinnern

Tool-Navigator für gute Mitarbeitendengespräche

Anleitung

Tool-Vorlage

Diese Tools können hier unterstützen:

Leistungsbeurteilung und Feedback (Rückblick) Varianten für Seitenwechsel

- Mit [«Den Wert schätzen»](#), [«Applaus-Karten»](#), [«Kleine-Erfolge-Rahmen»](#) das Vergangene würdigen
- Mit [«3W-Feedback»](#) klares, konstruktives und lernförderliches Feedback geben

Zielvereinbarung (Ausblick)

- Mit [«2x2 Matrix»](#) motivierende Ziele setzen
- Mit [«Everest-Ziele»](#) persönliche Entwicklungsziele vereinbaren

Meine Mitarbeitenden besser kennen lernen:

- Mit [«Meine Inspirationsquelle»](#) herausfinden, was meine Mitarbeitenden inspiriert
- Mit [«Superhelden und Superschurken»](#) wissen, was die Stärken und Marotten meiner Mitarbeitenden sind
- Mit [«Flow-Finder»](#) verstehen, wie meine Mitarbeitenden in den Flow kommen

Fördern und Aufgaben erweitern

- Mit [«Fähigkeiten & Job-Anforderungen: Das passt!»](#) Aufgaben passend zur Entwicklung gestalten
- Mit [«Gegenseitige Unterstützung»](#) den richtigen Unterstützungsbedarf klären
- Mit [«GROW»](#) dabei unterstützen, selbst Lösungen für den Umgang mit Herausforderungen zu finden
- Mit [«ganzheitliche Aufgaben»](#) Durchblick für bestehende oder neue Aufgaben gewährleisten