

I. Problemfelder

12 Problemfelder des Mitarbeitergesprächs

(Quelle: Expertenbefragung)

	Nennung in %
1. <i>keine eindeutige Analyse der Mitarbeiterprobleme (sachlich und motivatorisch)</i>	82%
2. <i>falsche und oberflächliche Fragetechnik</i>	79%
3. <i>falscher Umgang mit Anerkennung/Kritik</i>	72%
4. <i>zuwenig Zeit</i>	68%
5. <i>falsche zeitliche Einteilung des Gesprächs</i>	62%
6. <i>Angst vor dem Mitarbeiter</i>	61%
7. <i>Formulierungsprobleme</i>	59%
8. <i>häufiges Abweichen vom Gesprächsziel</i>	53%
9. <i>keine klaren, meßbaren Ziele (Maßnahmen, Termine usw.)</i>	53%
10. <i>keine klare Struktur</i>	49%
11. <i>kein SOLL : IST Vergleich zum letzten Gespräch</i>	44%
12. <i>keine ausreichende Vorbereitung (Mitarbeiterbeurteilung, SOLL : IST Vergleich usw.)</i>	43%

- Das Gespräch läuft aus dem Ruder, endet ohne greifbares Ergebnis.
- Das Gespräch wird blockiert, der Mitarbeiter gibt unzureichende Informationen.
- Die Eskalation entsteht vorwiegend, weil Fakten fehlen, Fragetechnik nicht angewandt wird, kein Gesprächsziel und keine Positiv-/Positiv-Formulierung vorhanden ist.
- Gespräch ohne Fakten bleibt zu oberflächlich und fordert den Mitarbeiter zum Widerspruch heraus.
- Positiv-Negativ-Formulierung fördert zum großen Teil eine negative Emotionalisierung von beiden Seiten.
- Führungskräfte meinen häufig, den Mitarbeiter und seine Probleme/Einstellungen zu kennen, so dass das Zuhören überflüssig erscheint.
- Ziele werden nicht präzise formuliert, so dass diese auch nicht als Gesprächs-Leitlinien dienen. Das Gespräch verläuft ohne greifbares Ergebnis.