

*Hr. Klobig: Ist irritiert, da er sich einem unberechtigten Vorwurf eingehandelt hat, Krischke seine Probleme mit Frau Graf nicht interessieren und die Aussage „Also, unternehmen Sie etwas...“ nicht hilfreich ist. Herr Klobig geht in Deckung, schaltet auf Durchzug und ist für die weiteren „Anregungen“ nicht mehr offen. Um seine Ruhe zu haben stimmt er mit ergebenem Nicken jeweils zu.*

*Hr. Klobig: (will das Thema wechseln) „Frau Graf hat eine neue Beziehung, einen Fußballer. Seitdem sind ihre Interessen auf Fußball fokussiert, auch während der Arbeitszeit.“*

*Hr. Krischke: „Bei welchem Club spielt denn ihre neue Beziehung.....?“*

**FAZIT:** Krischke macht den Kardinal-Fehler des Mitarbeitergesprächs: Er muss die Problemstellung tiefer hinterfragen. Seine „weisen Lösungsansätze“ schießen mangels detaillierter Informationen am Ziel weit vorbei.

Herr Klobig gelingt es zum Thema „Fußball“ zu wechseln und das unergiebiges Gespräch hiermit zu verkürzen bzw. zu verschieben.

### a) Date und Fakten

- Die Führungskraft sollte klar die zu besprechenden Probleme/Situationen mit Daten und Fakten ansprechen. Und diese nicht aus den Augen verlieren.
- Nicht mehr als drei der wichtigsten Problem-/Situationsfelder besprechen. Mehr kann nicht ausreichend gründlich diskutiert werden.
- Grundsätzlich muss die IST-Situation dem Ziel gegenübergestellt werden. Denn Ziel des Gesprächs ist, dieses Defizit zu bereinigen.

Wenn ein Problem/Situation mit Daten und Fakten nicht präzise formuliert wird, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit in den Graubereich auszuweichen und diesen nach Lust und Laune selbst zu definieren.

#### **Tipp 15:**

Keinen Zielnebel,  
sondern  
Daten und Fakten.