

Mach den Unterschied im Mitarbeitergespräch

Mitarbeitergespräche sind wichtige Momente im Berufsleben und bieten eine wertvolle Gelegenheit, Fortschritte zu bewerten, Ziele zu setzen und über die berufliche Weiterentwicklung zu sprechen. Hier ist alles, was du wissen musst, um den Sinn dieser Gespräche zu verstehen, gut vorbereitet daran teilzunehmen und das Beste daraus zu machen.

Was ist ein Mitarbeitergespräch und wozu dient es?

Ein Mitarbeitergespräch, auch jährliches Gespräch oder Leistungsbewertung genannt, ist ein strukturiertes Gespräch zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten. Traditionell findet es einmal im Jahr statt, meist am Ende oder zu Beginn des Jahres, obwohl einige Unternehmen es bevorzugen, mehrere Gespräche über das Jahr verteilt zu führen. Das Hauptziel ist es, die Leistungen, Fähigkeiten und das Verhalten des Mitarbeiters über einen bestimmten Zeitraum zu bewerten.

Die Mitarbeitergespräche dienen dazu:

- **Ergebnisse zu bewerten:** Erfolge und Verbesserungsbereiche zu identifizieren.
- **Ziele zu setzen:** Prioritäten und Erwartungen für die nächste Periode festzulegen.
- **Entwicklung zu fördern:** Schulungsbedarf und berufliche Wachstumsmöglichkeiten zu erkennen.
- **Engagement zu stärken:** Einen Raum für den Dialog zu schaffen, um über die Wünsche, Bedenken, Motivationen des Mitarbeiters und eine mögliche Lohnerhöhung zu sprechen.

Wer ist bei einem Mitarbeitergespräch anwesend?

In der Regel sind die Teilnehmer an einem Mitarbeitergespräch:

- **Der Mitarbeiter:** Er präsentiert seine Ergebnisse, teilt seine Perspektiven und nimmt aktiv an der Diskussion teil.
- **Der Vorgesetzte:** Er spielt eine Schlüsselrolle, indem er konstruktives Feedback gibt und die Diskussionen über Ziele und Erwartungen lenkt.
- **Manchmal ein HR-Vertreter:** In einigen Fällen, insbesondere bei strategischen Positionen oder komplexen Situationen, kann auch ein Mitglied der Personalabteilung anwesend sein.

Wie verläuft ein Mitarbeitergespräch?

Obwohl es je nach Unternehmen variieren kann, folgt ein Mitarbeitergespräch oft einer dreiphasigen Struktur:

1. Rückblick auf die vergangene Periode:

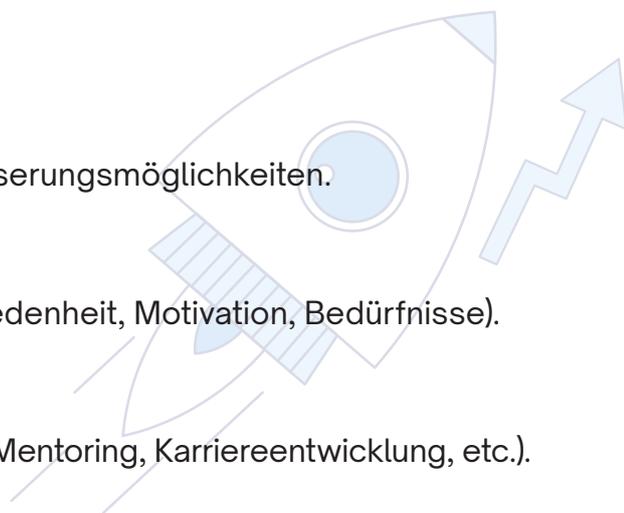
- Bewertung der erreichten Ziele.
- Analyse der aufgetretenen Herausforderungen.
- Feedback des Managers zu den Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten.

2. Diskussion über die Gegenwart:

- Identifikation der aktuellen Erwartungen.
- Austausch über das Befinden des Mitarbeiters (Zufriedenheit, Motivation, Bedürfnisse).

3. Ausblick auf die Zukunft:

- Festlegung neuer Ziele für die kommende Periode.
- Planung von Entwicklungsmassnahmen (Schulungen, Mentoring, Karriereentwicklung, etc.).



Wie bereitet man sich auf ein Mitarbeitergespräch vor?

1. Sammle deine Erfolge:

Bereite eine Liste deiner Erfolge, abgeschlossenen Projekte und erreichten Ziele vor. Füge konkrete Beispiele hinzu und, wenn möglich, messbare Ergebnisse.

2. Bewerte deine Leistung:

Mache eine ehrliche Bestandsaufnahme deiner Stärken und der Bereiche, in denen du dich verbessern kannst. Das zeigt, dass du in der Lage bist, dich selbst zu reflektieren und dich weiterzuentwickeln. Vergleiche deine Leistungen mit den Zielen, die bei deinem letzten Gespräch festgelegt wurden.

3. Bereite deine Ziele vor:

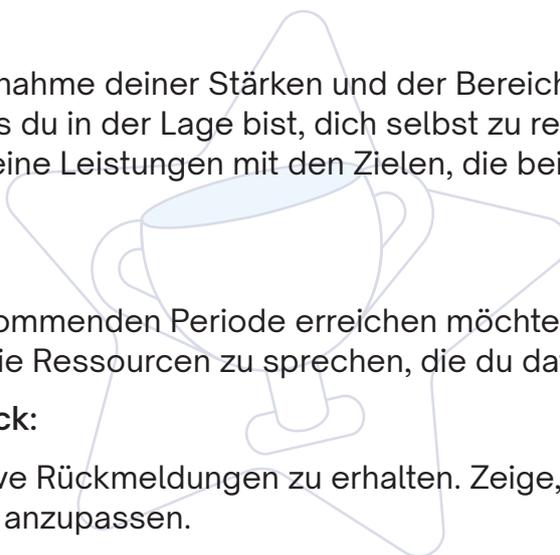
Definiere die Ziele, die du in der kommenden Periode erreichen möchtest. Sei bereit, über deine beruflichen Wünsche und die Ressourcen zu sprechen, die du dafür benötigst.

4. Antizipiere Fragen und Feedback:

Bereite dich darauf vor, konstruktive Rückmeldungen zu erhalten. Zeige, dass du offen für Diskussionen bist und bereit, dich anzupassen.

5. Sei bereit, Fragen zu stellen:

Nutze diese Gelegenheit, um wichtige Themen anzusprechen: Karrierechancen, Weiterbildung, Work-Life-Balance, Lohnerhöhung usw.



Zusammenfassend

Mitarbeitergespräche sind nicht nur eine einfache Bewertungsübung. Sie sind eine wertvolle Gelegenheit, die Kommunikation zu stärken, Erwartungen abzustimmen und einen motivierenden Karriereplan zu erstellen. Eine sorgfältige Vorbereitung und eine offene Haltung sind der Schlüssel, um das Beste aus diesem Prozess herauszuholen und das Gespräch zu einem Hebel für deinen beruflichen Erfolg zu machen.