

Jahresendgespräch



Problemstellung

"Wenn ich nichts sage, dann ist's gut. Wenn dann was nicht gut ist, werde ich's schon sagen!" Dass diese Aussage eher ironisch gemeint ist, liegt auf der Hand. Etwas leisten, Ziele erreichen, Resultate sehen – all dies sind für die meisten Menschen ganz wichtige Aspekte nicht nur der Arbeit, sondern auch des gesamten des Lebens. Wenn nun diese Leistungserbringung auch noch von der Umwelt (ganz besonders vom Vorgesetzten) erkannt und bemerkt wird, ist ein menschliches Grundbedürfnis erfüllt, was wiederum zu vermehrter Leistung führen kann.

Neben der alltäglichen Kommunikation ist die periodische Leistungsbeurteilung und das damit verbundene Gespräch ein äusserst wirksames Instrument der Führung. Wie dieses Jahresendgespräch verlaufen sollte, wissen wir alle. Wir wissen aber auch, dass die Realität oft etwas anders aussieht.

Die Aufgabe von Vorgesetzten ist deshalb nicht zuletzt, sich über die Problematik heikler Gespräche im Klaren zu sein und diese auch entsprechend zu führen.

Zielsetzung

Nach dem Seminar kennen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Bedeutung der Jahresendgespräche und sind in der Lage, diese vorzubereiten und zu führen. Sie kennen die wichtigsten psychologischen Zusammenhänge der Gesprächsführung.

Seminarinhalt

- Einführung, Definition typischer Führungsgespräche
- Die Psychologie der Gesprächsführung
 - Situation des Vorgesetzten
 - Situation der Gesprächspartner
- Besondere Gesprächssituationen
 - Anerkennung und Kritik
 - Heikle Mitteilungen
- Die Grundlagen der Leistungsbeurteilung
- Das Leistungsbeurteilungs-Gespräch
 - Voraussetzungen
 - Vorbereitung und Aufbau
 - Durchführung
 - Nachbearbeitung

Methodik

- Basisvermittlung durch Referenten, Einzelreferate
- Gruppendiskussionen
- Fallstudien