

Feedbackgespräche gehören zum beruflichen Alltag. Während und am Ende einer Probezeit, als regelmäßige Jahresgespräche, auch mal anlassbezogen wenn es Schwierigkeiten oder Beschwerden gab und zu guter Letzt beim Ausscheiden eines Mitarbeiters.

Wenn es zum Alltag gehört, könnte man davon ausgehen, dass es eine sinnvolle, zielführende Maßnahme ist und alle Beteiligten gut damit umgehen können. Die Realität sieht leider anders aus.

Sowohl viele Führungskräfte als auch Mitarbeiter empfinden diese Gespräche als unausweichliches Übel. Manche sind vor den Gesprächen nervös oder haben regelrecht Angst. Andere lassen sie mit einer „Bringt eh alles nichts“- Einstellung über sich ergehen. Solche Feedbackgespräche bringen weder dem Mitarbeiter, noch der Führungskraft, noch dem Unternehmen etwas.

Dabei liegen in einem konstruktiven, gut organisierten Feedbackgespräch unglaubliche Chancen für alle Beteiligten.

Inhalt

Ein kurzer Überblick

- Regelmäßige Feedbackgespräche
- Anlassbezogene Feedbackgespräche
- Exit-Gespräche im Rahmen von Kündigungen

Herausforderungen und KO-Kriterien in einem Feedbackgespräch

- Emotionale Hürden
- Unprofessionelle Vor- und Nachbereitung
- Ehrlichkeit

Was bringt ein konstruktives Feedbackgespräch...

- ... dem individuellen Mitarbeiter?
- ... der jeweiligen Führungskraft?
- ... dem Unternehmen als Ganzes?

Inhalt und Struktur eines konstruktiven Feedbackgesprächs

- Vorbereitung
- Durchführung
- Nachbereitung

Wertschätzender Umgang ●
Zufriedene Mitarbeiter ●
Gesundes Unternehmen ●

Methoden

- Impulsreferate
- Erfahrungsaustausch
- Selbstreflexion
- Einzelarbeit
- Gruppenarbeit
- Praxisnahe Tipps und Techniken

Ihr Nutzen

Wieviel Zeit wird in Ihrem gesamten Unternehmen auf Feedbackgespräche verwendet? Wie sehr tragen diese Feedbackgespräche aktuell dazu bei, Dinge nachhaltig zu ändern und Ihr Unternehmen, die Arbeitsqualität und die Mitarbeiterbindung voran zu bringen?

Dieses Seminar bietet den Teilnehmern die Chance, Feedbackgespräche zu hinterfragen, neu zu gestalten und für alle Beteiligten zu einem sinnvollen Instrument der Zusammenarbeit zu machen.

Das Seminar ist ebenfalls gut geeignet um einem etwas festgefahrenen, eventuell problematisches Verhältnis zwischen einer Führungskraft und seinen direkten Mitarbeitern einen neuen Impuls zu geben.

Organisatorisches

Dauer:

Das Seminar kann als 1- oder 2-Tages-Veranstaltung gestaltet werden.

Teilnehmer:

Mindestteilnehmerzahl: 6

Maximale Teilnehmerzahl: 18

Teilnehmerkreis

Unternehmer, Geschäftsführer und Führungskräfte aller Ebenen, zusammen mit deren direkten Mitarbeitern.

Oder anders gesagt:

Vaganten: Menschen mit Interesse an lebenslangem Lernen und mit Spaß daran, ihren eigenen Weg zu gehen.

