

FIDILE

Ihr Newsletter für Finanzdienstleister
von AS TEAM

15. MÄRZ 2008
Ausgabe 2 - Februar 2008



*Liebe Leserin,
lieber Leser,*

*damit Ihre
Entwicklungs-
gespräche erfolgreich
sind, benötigen Sie
bestimmte
Verhaltensweisen.*

*Lassen Sie Ihren
Mitarbeiter Ideen
entwickeln,
ausprobieren und
eigene Erfahrungen
sammeln.*

*Viel Erfolg und gute
Gespräche wünscht
Ihnen*

Ihr

Alois Summerer

Mitarbeitercoaching – So reden und handeln Sie erfolgreich!

Wer 3 Jahre sein Team führt, der hat die Arbeitsleistung verdient. In dieser Zeit sollte es Ihnen möglich sein, Mitarbeiter zu entwickeln oder sich im Extremfall zu trennen. Handeln Sie, wenn die Leistung ungenügend ist. Durch Ihre entwicklungsorientierte Führung verbessern Sie nachhaltig die Ergebnisse und schaffen eine Motivations- und Vertrauenskultur.

Damit Coaching gelingt, benötigen Sie bestimmte Verhaltensweisen, mit denen Sie die Entwicklung des Mitarbeiters fördern.
Einen guten Coach zeichnen folgende Fähigkeiten aus:

1. Aktives Zuhören

Zeigen Sie Ihr Interesse an den Meinungen und Ideen des Mitarbeiters. Hören Sie aktiv zu, indem Sie das Gesagte aufnehmen und mit eigenen Worten nochmals kurz zusammenfassen, ob Sie richtig verstanden haben. Zuhören bedeutet Wertschätzung und Sie bekommen wichtige Informationen, die Sie im Gespräch nutzen können. Durch zuhören aktivieren Sie ruhige oder gehemmte Mitarbeiter.

2. Zurückschalten des eigenen Urteils

Dies ist für sehr engagierte Führungskräfte oft schwierig. Sie haben eine feste Meinung und wollen diese dem Mitarbeiter "aufs Auge drücken" oder ihn schnell überzeugen. Hören Sie sich die Begründungen des Mitarbeiters unvoreingenommen an. Welche Wahrheiten können Sie dabei entdecken? Wie denkt und begründet Ihr Mitarbeiter? Welchen Ideen stimmen Sie zu und welchen nicht?

3. Feedback geben und empfangen

"Nix gesagt ist genug gelobt!" Oftmals wird nur über die Defizite gesprochen und die positiven Seiten werden vernachlässigt. Sprechen Sie die Stärken des Mitarbeiters zuerst an. Damit entsteht eine positive Beziehung. Beschreiben Sie konkrete Situationen oder Verhaltensweisen, mit denen Sie nicht zufrieden sind. Machen Sie deutlich, wie sich das positive wie auch das kritische Verhalten auf die Ergebnisse, auf das Team, Unternehmen und auf Sie auswirkt. Verlangen Sie vom Mitarbeiter eine Stellungnahme und klären Sie die Sachverhalte.

4. Gefühle zulassen und ausdrücken

Ein guter Coach weiß, wie wichtig Gefühle sind und welchen Einfluss sie auf das Verhalten haben. Sie sollten die Gefühle des Mitarbeiters erkennen können und zulassen. Gefühle können motivieren oder blockieren. Teilen Sie auch Ihre Gefühle mit. Damit bekommt das Coachinggespräch eine menschliche Tiefe und es findet Begegnung statt.



5. Zusammenfassen

Wiederholen Sie mit eigenen Worten die Aussagen des Mitarbeiters und fassen Sie zusammen. Damit demonstrieren Sie, dass Sie gut zugehört haben. Sie bringen längere Ausführungen des Mitarbeiters auf den Punkt.

6. Aus der Reserve locken

Stellen Sie W-Fragen (Wie, Was, Wieso, Wer...) und steuern Sie damit das Gespräch. Bringen Sie den Mitarbeiter so weit, dass er über seine Ideen, Gefühle, Probleme und Lösungen frei sprechen kann. Wenn dies gelingt, entsteht Vertrauen und Abwehrtaktiken verringern sich. Vertrauen ist die Basis für Entwicklung und Zusammenarbeit.

7. Schweigen

Die Fähigkeit zu schweigen und Schweigen zu ertragen, ist eine große Wichtigkeit. Widerstehen Sie der Versuchung Ihr Schweigen zu brechen, wenn der Mitarbeiter eine Gedankenpause macht. Sie signalisieren, dass Sie weiter zuhören wollen und die Initiative beim Mitarbeiter bleibt. Sein Schweigen zu früh zu brechen ist meistens kontraproduktiv und hindert den Mitarbeiter daran, seine Gefühle und Gedanken auszudrücken. Wenn Sie ein ungeduldiger Mensch sind, ist dies auch eine gute Übung für Sie.

8. Positionieren Sie sich

Teilen Sie Ihre Erwartungen mit und beziehen Sie Position in Form von Ich-Botschaften. Damit beleidigen Sie nicht. Der Mitarbeiter hat auch ein Anrecht Ihre Meinung zu hören. Geben Sie Hilfestellungen wenn dies nötig ist. Achten Sie aber darauf, dass zuerst der Mitarbeiter seine Ideen und Lösungen mitteilt. Er soll im Coachinggespräch "arbeiten", damit er lernt und mehr Selbständigkeit entwickelt, auch wenn dies etwas länger dauert.

9. Schaffen Sie Verbindlichkeit

Fassen Sie die Ergebnisse des Coachinggespräches zusammen und entwickeln Sie mit dem Mitarbeiter einen konkreten Maßnahmenplan. Geben Sie einen konkreten Ausblick, wie es weiter geht. Vereinbaren Sie den nächsten Termin. Überprüfen Sie gemeinsam die Ergebnisse der Umsetzung.

Haben Sie bereits Erfahrungen gesammelt? Teilen Sie uns diese unter alois.summerer@as-team.net mit.

Wir suchen mit Ihnen gerne Antworten auf Ihre Fragen und Anliegen.

Wir sind Ihre Spezialisten

Falls Sie noch wenig Erfahrung im Mitarbeitercoaching besitzen, unterstützen wir Sie und Ihre Mitarbeiter mit folgenden praxiserprobten Dienstleistungen:

- Internes Firmenseminar: Die Führungskraft als Mitarbeiter-Coach.
- Individuelle Unterstützung zum Mitarbeitercoach am Arbeitsplatz.

Wir freuen uns auf Ihre Nachricht:

**AS TEAM, Angerfelds tr. 1, D-83134 Prutting, Tel. 08036-308333,
Fax. 08036-308334, Handy: 0172-8629555 oder E-Mail: info@as-team.net**