

Stärkenorientierung: Das etwas andere Mitarbeitergespräch

Das Mitarbeitergespräch, der Klassiker unter den Führungsinstrumenten. Als Jahres- oder Halbjahresgespräch verbindet es einen Blick *zurück* mit einem Blick *nach vorne*: gegenseitiges Feedback über die vergangene Leistungsperiode und Orientierung für die Zukunft. Hin und wieder sind weitere Führungsinstrumente eingebettet, wie beispielsweise eine Leistungsbeurteilung oder die Zielvereinbarung.

Entscheidend für die Wirksamkeit im Führungsprozess sind Gesprächsergebnisse, die den Mitarbeiter zu wirklich guten Leistungen führen. Ein Schlüssel dafür – vielleicht sogar einer der wichtigsten – ist die **Stärkenorientierung**.

Aus der Führungslehre wissen wir, dass vor allem die Entwicklung von Menschen in Aufgabenbereichen, in denen sie das einbringen können, was sie besonders gut können, was ihnen leicht fällt, in denen sie immer wieder erfolgreich sein können, das mit Abstand höchste Motivationspotenzial impliziert.

In vielen Führungs- und Managementansätzen, zum Beispiel bei den Grundsätzen wirksamer Führung des St. Gallerer Managementmodells, wird deshalb die Orientierung an den Stärken des Mitarbeiters in den Fokus gestellt.

Letztendlich entscheidend ist die Anwendung im Führungsprozess, so auch beim Mitarbeitergespräch. Die Umsetzung der Stärkenorientierung im Mitarbeitergespräch führt dann zu dem „etwas anderen Mitarbeitergespräch“.

Ich helfe Ihnen gerne bei der Anwendung und Umsetzung: Für Sie persönlich im Rahmen eines Coachings oder für mehrere Führungskräfte im Rahmen eines Führungskräfteworkshops.

Das Modell für die Führungskraft



Als Führungskraft stellen Sie somit spezifische Fragen. Sie betrachten den Mitarbeiter mit Respekt und Wertschätzung in seiner gesamten Erfolgsgeschichte und treffen konsequent chancenorientierte Commitments für eine strategische Personalentwicklung.

Ein gutes Mitarbeitergespräch **fordert auch den Mitarbeiter**, über seine ganz persönlichen Erfolgskompetenzen nachzudenken, sie gezielt anzusprechen und einzusetzen. So können alle Fragen des „etwas anderen Mitarbeitergesprächs“ auch aus der Perspektive des Mitarbeiters formuliert werden. „Was ist mir gut gelungen?“ „Welche neuen Herausforderungen traue ich mir zu?“ „Was brauche ich noch an Unterstützung, damit ich mich erfolgreich entwickeln kann?“