

Schwierige Mitarbeitergespräche – mitfühlend und/oder konsequent?

Was Führungskräfte wissen müssen und tun können, um emotional für beide Seiten fordernde Gespräche mit Mitarbeitern zielführend und für alle Beteiligten gewinnbringend zu gestalten.

Was Sie aus diesem Training für die Praxis mitnehmen:

Aufbauend auf den Grundlagen der Gesprächsführung geht es hier um Situationen, die aus verschiedenen Gründen schwer einschätzbar sind und bei denen mit hochemotionalen Reaktionen gerechnet werden muss. Diesen wichtigen Gesprächen aus dem Weg zu gehen löst das Problem nicht, im Gegenteil. Das Umfeld zeigt dann Reaktionen, die den Druck auf die Führungskraft noch verstärken.

Dieses Training vermittelt Ihnen Hintergründe, Strategien und praktische Tipps für schwierige Mitarbeitergespräche, bei denen die Beteiligten gesichtswahrend zu Lösungen kommen können.

Inhalte:

Wichtige Tools der Kommunikation in schwierigen Gesprächssituationen

- Unangenehme Nachrichten überbringen
- Körpersprache bewusst einsetzen: was Führung ausdrückt/stärkt und was nicht
- Vom Wunsch zur Forderung: Einflussnahme vor Machtausübung
- Gesprächsunterbrechung – wenn die Emotionen überborden
- Fragetechniken für Fortgeschrittene – wenn von der anderen Seite nicht viel kommt
- Souveränität zeigen – einfache Techniken mit großer Wirkung

Auswahl möglicher Gesprächsarten (Festlegung bei Auftragsbesprechung)

- Gespräche bei Low Performance / Minderleistung
- Fehlzeitenansprache bei Verdacht auf Vortäuschen von Arbeitsunfähigkeit
- Ansprechen von Suchtverhalten
- Das Abmahnungsgespräch
- Das Kündigungsgespräch
- Teamkonflikte und Mobbingvorwürfe, Einzelansprache und Moderation

Psychologische Hintergründe zur Gesprächsführung

- Reziprozität/sozialer Austausch und Fairness: zwei starke Hebel für kooperatives Verhalten
- Die „letzte“ Chance: das finale Angebot für eine gewinnbringende Zusammenarbeit
- Das Ziel-Commitment des Mitarbeitenden erhöhen
- Verhalten ändern: Einfluss- und Unterstützungsmöglichkeiten durch die Führungskraft
- Warum Nichtstun keine Option ist: Reaktionen des Umfelds auf Untätigkeit der Führungskraft

Praxisübungen

- Durchspielen von Praxisfällen/Teilnehmerfällen, kollegiale Beratungen

Wie wir in diesem Training arbeiten

Praxis-Inputs, Experimente, Gruppenarbeiten, Fallstudien, Praxisübungen, kollegiale Beratungen, Diskussionen und Erfahrungsaustausch. Auf Wunsch mit Videoeinsatz (freiwillig).