PRAXISFÜHRUNG // Eine der größten Herausforderungen im Führungsalltag sind Mitarbeitergespräche. Ob es sich um Leistungsdefizite, Verhaltensprobleme oder andere heikle Themen handelt – diese Gespräche erfordern Klarheit, Fingerspitzengefühl und Souveränität.

MITARBEITERGESPRÄCHE SOUVERÄN FÜHREN – DAS RICHTIGE MINDSET IST ENTSCHEIDEND

Dietmar Karweina / Königswinter

Doch wie gelingt es Ihnen, in solchen Momenten ruhig und lösungsorientiert zu bleiben? Der Schlüssel liegt in einem klaren und gefestigten Mindset. Es umfasst Ihre Überzeugungen, Werte und mentalen Haltungen, die Ihr Denken, Fühlen und Handeln beeinflussen. Ihr positives Mindset fördert persönliches Wachstum und Offenheit für neue Erfahrungen. Hier sind sechs zentrale Mindsets, die für Sie als Führungskraft hilfreich sind, schwierige Gespräche erfolgreich zu führen.



© Jadon B/peopleimages.com – stock.adobe.com

1. „Ich bin verlässlich und berechenbar in meinem Reden und Handeln!“

Eine verlässliche und berechenbare Führungskraft schafft die Grundlage für Vertrauen in allen Mitarbeitergesprächen. Wenn Ihre Mitarbeitenden wissen, dass Sie fair und konsequent handeln, wird selbst ein schwieriges Gespräch auf einer respektvollen und klaren Ebene geführt. Sie sorgen dafür, dass Erwartungen frühzeitig und transparent formuliert werden.

Ein schwieriges Gespräch wird dadurch weniger als unangenehme Überraschung empfunden als als sachliche Diskussion, bei der es darum geht, gemeinsam Lösungen zu finden. Diese Berechenbarkeit nimmt Druck aus der Situation und eröffnet den Raum für konstruktive Ansätze.

2. „Ich schaffe und schenke Vertrauen!“

Vertrauen ist die Basis jeder erfolgreichen Zusammenarbeit. Ihre Mitarbeitenden müssen sich sicher fühlen, um offen über ihre Herausforderungen und Fehler sprechen zu können. Als Führungskraft liegt

* Die Beiträge in dieser Rubrik stammen von den Anbietern und spiegeln nicht die Meinung der Redaktion wider.

es in Ihrer Verantwortung, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen.

In schwierigen Gesprächen kann das Vertrauen zwischen Ihnen und den Mitarbeitenden gestärkt werden, wenn Sie zeigen, dass Sie an deren Weiterentwicklung interessiert sind, statt lediglich Kritik zu üben. Machen Sie deutlich, dass das Ziel des Gesprächs nicht darin besteht, Fehler anzukreiden, sondern gemeinsam an Verbesserungen zu arbeiten.

3. „Ich sorge für Ruhe – für meine eigene und für Ruhe im Team!"

In angespannten Situationen ist es entscheidend, dass Sie als Führungskraft Ruhe bewahren. Ihre eigene innere Ruhe strahlt auf das gesamte Gespräch aus und kann auch emotional aufgeladene Momente entschärfen. Ein gefestigtes Mindset hilft Ihnen, gelassen zu bleiben, selbst wenn das Gespräch schwierig wird.

Diese Ruhe sorgt dafür, dass das Gespräch sachlich und fokussiert bleibt. Wenn Sie in der Lage sind, Ruhe auszustrahlen, werden Ihre Mitarbeitenden eher bereit sein, auf eine gemeinsame Lösung hinzuarbeiten, anstatt in eine Verteidigungshaltung zu geraten.

4. „Ich zeige Verständnis für Fehler meiner Mitarbeitenden – Fehler dürfen gemacht werden, doch sie werden besprochen und abgestellt"

Fehler gehören zum Entwicklungsprozess dazu. Führungskräfte, die dies verstehen, können schwierige Gespräche als Lernchance für die Mitarbeitenden nutzen. Es ist wichtig, dass Sie klar machen, dass Fehler passieren dürfen – aber nur, wenn die Bereitschaft besteht, daraus zu lernen und diese in Zukunft zu vermeiden.

Indem Sie Verständnis zeigen und gleichzeitig Erwartungen an die Verbesserung setzen, schaffen Sie eine Kultur des Lernens und des Vertrauens. Mitarbeitende werden ermutigt, offen über Probleme zu sprechen, anstatt Fehler zu verschweigen oder aus Angst vor Sanktionen zu blockieren.

5. „Ich fördere und fordere meine Mitarbeitenden individuell!"

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist einzigartig und hat individuelle Stärken und Schwächen. Das richtige Mindset für eine erfolgreiche Führungskraft ist es, diese Unterschiede zu erkennen und gezielt auf jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter einzugehen. Schwierige Gespräche bieten die Möglichkeit, gezielt an den Schwächen zu arbeiten und Potenziale zu fördern.

Wenn Sie individuell fördern und gleichzeitig fordern, zeigen Sie, dass Sie sowohl die Entwicklung der Mitarbeitenden als auch die Anforderungen des Unternehmens im Blick haben. Dies schafft ein Umfeld, in dem alle in Ihrem Team motiviert sind, sich zu verbessern und Verantwortung zu übernehmen.

6. „Ich setze gemeinsame Ziele und kontrolliere diese!"

Nach Mitarbeitergesprächen ist es entscheidend, gemeinsam klare, messbare Ziele zu setzen. Diese Ziele sollten realistisch und umsetzbar sein, damit die Mitarbeitenden genau wissen, was von ihnen erwartet wird. Darüber hinaus sollten Sie regelmäßig Feedback geben und die Fortschritte gemeinsam überprüfen.

Zielsetzungen sorgen nicht nur für Klarheit, sondern auch für einen Rahmen, innerhalb dessen die Mitarbeitenden arbeiten können. Sie stellen sicher, dass Verbesserungen nachhaltig und messbar sind, was beiden Seiten hilft, den Erfolg des Prozesses zu beurteilen.

Praxisbeispiel: Wie ein positives Mindset den Verlauf eines schwierigen Mitarbeitergesprächs verändern kann

Frau Dr. Schneider hatte ein schwieriges Gespräch vor sich. Ihre Mitarbeiterin Frau Meier hatte in den letzten Monaten wiederholt vereinbarte Maßnahmen nicht umgesetzt, was zu Verzögerungen und Mehrbelastung im Team führte. Das Team war zunehmend frustriert.

Die Ärztin bereitete sich sorgfältig vor. Statt das Gespräch mit einer negativen Grundhaltung anzugehen, erinnerte sie sich an die Bedeutung eines lösungsorientierten Mindsets. Sie entschied, den Fokus auf Zusammenarbeit und Verständnis zu legen, anstatt mit Vorwürfen zu starten.

Im Gespräch begann sie mit einer neutralen Beschreibung der Situation: „Frau Meier, in den letzten Monaten gab es einige Defizite bei der Erledigung Ihrer Aufgaben. Das hat Auswirkungen auf die Praxisabläufe und das Team gehabt." Dann fragte sie offen: „Wie sehen Sie das selbst? Gibt es vielleicht Herausforderungen, die Ihnen aktuell im Weg stehen?"

Frau Meier zeigte sich zunächst zurückhaltend, öffnete sich jedoch schnell. Sie erklärte, dass private Probleme sie in den letzten Wochen stark belastet hatten und sie Schwierigkeiten hatte, sich zu konzentrieren. Frau Dr. Schneider nahm diese Informationen mit Empathie auf und fragte nach möglichen Lösungen. Gemeinsam entwickelten sie einen Plan: Frau Meier erhielt Unterstützung bei der Priorisierung ihrer Aufgaben und die Möglichkeit, kurzfristig flexible Arbeitszeiten zu nutzen.

Am Ende des Gesprächs war nicht nur die Arbeitsbeziehung gestärkt, sondern auch ein klarer Weg für bessere Ergebnisse definiert. Dieses Beispiel zeigt, wie ein positives Mindset – geprägt von Offenheit, Empathie und Lösungsorientierung – den Verlauf eines schwierigen Gesprächs grundlegend verändern kann.

Das richtige Mindset ermöglicht es Führungskräften, selbst heikle Themen mit Souveränität und konstruktivem Ansatz zu meistern.

DIETMAR KARWEINA
Berater und Coach für Arztpraxen
Video-Schulungen, Online-Coaching und Präsenzworkshops zu den Themen „Mitarbeiterführung, Teambuilding"
www.denpraxisalltagleichtermeistern.de

* Die Beiträge in dieser Rubrik stammen von den Anbietern und spiegeln nicht die Meinung der Redaktion wider.