
MITARBEITERGESPRÄCHE - BOOTCAMP



Wer fragt der führt- So führen Sie wirkungsvolle
Mitarbeitergespräche, die das volle Potential
jedes Teammitglieds entfalten

Referentin:
Jenny Förster
Expertin für Praxisberatung



deutsche
fortbildungsakademie
heilwesen®

♥ -lich willkommen zum
MITARBEITERGESPRÄCHE-
BOOTCAMP

Jenny Förster

Ihre Praxisberaterin
Für mehr Praxiswissen
„aus der Praxis für die Praxis“

Tel.: 01522 5881208

WEB: www.dent-a-vision.de

MAIL: kontakt@dent-a-vision.de

Instagram: [dentavision_praxisberatung](https://www.instagram.com/dentavision_praxisberatung)



Profitieren Sie von direkt umsetzbaren Schritt- für- Schritt Anleitungen, die Ihnen die Planung und gleichzeitig die Durchführung von Gesprächen nachhaltig erleichtern.



THEMENSCHWERPUNKTE

- Was genau ist ein Mitarbeitergespräch ?
- Grundlagen der Kommunikation
- Die richtige Vorbereitung auf das Gespräch
- Das Gespräch optimal führen
- Regeln bestimmen
- Beispielfragen für ein Feedbackgespräch
- Fragetechniken kennen und anwenden
- Zielvereinbarung und Gesprächsabschluss



FRAGERUNDE

Wer führt bereits
Mitarbeitergespräche
in der Praxis?





**Was genau ist ein
Mitarbeitergespräch?**

Was genau ist ein MA-Gespräch?

Mitarbeitergespräche sind ein wichtiger Teil der Personalführung

1. Regelmäßige MA- Gespräche dienen:
2. zur Verbesserung des MA-Vorgesetzten-Verhältnis
3. Fördert Offenheit, gegenseitiges Verständnis und erleichtert die Zusammenarbeit
4. dient zur Förderung des Mitarbeiters

Hierbei werden Ziele, Aufgaben, Leistungen und auch Stärken/Schwächen thematisiert

Was genau ist ein MA-Gespräch?

Themen für Gespräche:

- Jahresgespräch,
- Konfliktgespräch,
- Feedbackgespräch (gern nach Probezeit),
- Abmahnungsgespräch,
- Kündigungsgespräch

**Wenn sich zwei Menschen
miteinander verständigen,
verläuft dies nie einseitig.**

Wer kennt den
Spruch-
„Man kann nicht nicht
kommunizieren“?



FRAGERUNDE



Man kann nicht nicht kommunizieren

Zitat von Paul Watzlawick

4 Ohren Modell von Schulz von Thun

Sender/Empfänger Prinzip auf 4 Kanälen

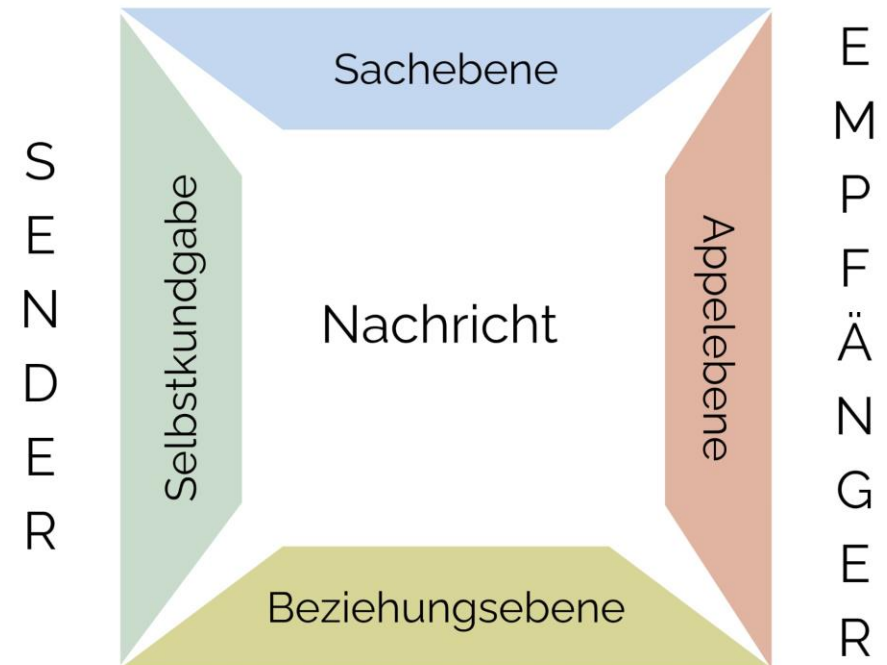
Wenn ich etwas von mir gebe, eine Nachricht übermittle, bin ich auf vierfache Weise als auf den 4 Kanälen gleichzeitig wirksam

Sachebene: worüber ich informiere

Beziehungsebene: was ich von meinem Gegenüber halte, wie man zueinander steht

Selbstkundgabe: was ich von mir zu erkennen gebe

Appelseite/ebene: was ich bei meinem Gegenüber erreichen möchte



DENTAVISION

Organisatorische Gesprächsvorbereitung

(Checkliste bekommen Sie im Anschluss)

Die richtige Vorbereitung

- Termin für das Mitarbeitergespräch festgelegt
- ausreichend Zeit eingeplant?
- Sind Störungen/Unterbrechungen ausgeschlossen?
- Faire Sitzgelegenheiten vorbereitet?
- Raum für das Gespräch reserviert und vorbereitet
- Unterlagen des Mitarbeitenden aktualisiert und bereitgelegt
- Agenda für das Gespräch erstellt
- Ziel und Gesprächsinhalt vorbereitet



Optimale Gesprächsführung

Optimale Gesprächsführung

Angenehme
Gesprächssituation
schaffen

Aktiv zuhören

Gesprächsinhalte in
eigene Worte fassen,
um Missverständnisse
zu vermeiden

Optimale Gesprächsführung

Freundliche zugewandte
Körperhaltung

Ausreden lassen

Klare Kommunikation
und Verbindlichkeit
schaffen

Regeln für das Mitarbeitergespräch bestimmen

1. Wir lassen uns gegenseitig ausreden
2. Wir benutzen keine Kraftwörter
3. Wir sprechen in Zimmerlautstärke
4. Wir sprechen in Ich- Botschaften
5. Meta- Kommunikation (Fokus auf die Interessen des Gegenübers zu legen)



Typische Fragen für ein jährliches Feedbackgespräch

Mögliche Fragen:

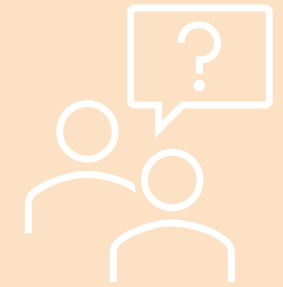
- Wie würden Sie Ihre Leistung der letzten Monate einschätzen (Skala 1-10)
- Wie kommen Sie zu dieser Einschätzung?
- Gibt es Bereiche, in denen Sie sich verbessern möchten oder zusätzliche Unterstützung benötigen?
- Wie zufrieden sind Sie mit den aktuellen Anforderungen an Ihre Position (Verantwortlichkeiten)?
- Was sind Ihre größten Herausforderungen in Ihrer aktuellen Rolle?
- Möchten Sie sich beruflich weiterentwickeln?

Typische Fragen für ein jährliches Feedbackgespräch

Mögliche Fragen:

- Wenn ja, wie können wir als Unternehmen dazu beitragen, Ihre beruflichen Ziele zu unterstützen?
- Welche Potenziale sehen Sie in der Praxis (in Bezug auf Organisation, Patienten, Team, Führung)
- Wie schätzen Sie die Zusammenarbeit im Team ein (Skala 1-10)
- Gibt es sonstige Anliegen oder Fragen, die Sie gerne ansprechen möchten?
- Wie zufrieden sind Sie mit Ihren Vorgesetzten?
- Welche Wünsche haben Sie an Ihre Vorgesetzten?

FRAGETECHNIKEN gezielt nutzen – Wer fragt der führt



Skalierungsfragen

Auf einer Skala von 1-10, wie zufrieden sind Sie aktuell im Team?

Offene Fragen

Wie würden Sie Ihre aktuelle Leistung einschätzen?

Geschlossene Fragen

Möchten Sie sich beruflich weiterentwickeln?

Zielvereinbarung und Gesprächsabschluss

Gemeinsame Zielsetzung schaffen- am besten anhand der **SMART Methode** (Spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert)

- Dokumentation der Ergebnisse
- Absprachen/Vereinbarungen treffen
- Ggf. noch offene Fragen klären
- Gespräch ausklingen lassen



Herzlichst,
Jenny Förster

Passionierte Praxisberaterin
Für mehr Praxiswissen
„aus der Praxis für die Praxis“

Tel.: 01522 5881208

WEB: www.dent-a-vision.de

MAIL: kontakt@dent-a-vision.de

Instagram: [dentavision_praxisberatung](https://www.instagram.com/dentavision_praxisberatung)



Alle Rechte Jenny Förster vorbehalten – Vervielfältigung ohne schriftliche Genehmigung verboten, Angaben ohne Gewähr

MITARBEITERGESPRÄCHE - BOOTCAMP



HERZLICHEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT



deutsche
fortbildungsakademie
heilwesen®