



Fotos: Christian Pichler

Drei Personalprofis diskutierten über das Thema „Mitarbeitergespräche“: Management-Coach Elisabeth Ehart, Gerlinde Layr-Gizycki, Finanzchefin der LGT Bank in Österreich, und Eveline Pupeter, Chefin von Emporia Telecom (von links).

Das Gespräch als Chance

Mitarbeitergespräche sind auch in der Ära der Digitalisierung zeitgemäß und bringen Nutzen für Arbeitnehmer und Unternehmen

Owohl heute vor allem auf elektronischem Wege kommuniziert wird, bleibt das persönliche Mitarbeitergespräch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten weiterhin bedeutsam. Wie das Gespräch als Chance genutzt werden kann, darüber unterhielten sich drei Expertinnen: Management-Coach Elisabeth Ehart, Gerlinde Layr-Gizycki, Finanzchefin der LGT Bank in Österreich, und Eveline Pupeter, Chefin von Emporia Telecom.

„Ganz wichtig für den Erfolg von Mitarbeitergesprächen ist, dass die Inhal-



Karrierepool REDAKTION: VERGIL SIEGL
Personalsrunde

te vertraulich sind und zwischen den jeweils zwei Gesprächspartnern bleiben“, sagt Pupeter, in deren Unternehmen mindestens einmal jährlich solche Gespräche durchgeführt werden.

Bei der LGT Bank ist die Frequenz höher. Layr-Gizycki: „Bei uns findet dies zweimal im Jahr in größerem Umfang statt, und zusätzlich gibt es auch ein monatliches Gespräch.“

Empfehlenswert ist dann in der Praxis, während des Termins alle Störfaktoren wie etwa Handys auszu-

schalten. Vom Ablauf her findet erst eine Rückschau statt, also was zuletzt gemeinsam geschafft wurde.

Mitarbeitergespräche als Ideen-Schmiede

Anschließend unterhält man sich darüber, was man sich für die nahe und weitere Zukunft vornimmt. Vorgesetzte und Mitarbeiter sprechen auch über Weiterbildungsmaßnahmen.

Ehart: „Vereinbarungen, die man für das Folgejahr trifft, sollten machbar und messbar sein. Auch Fortbildungskurse, auf die man sich einigt, sollten nach Möglichkeit in den Kalender eingetragen werden.“

Insbesondere bei größeren Unternehmen sind die Mitarbeitergespräche fixer Bestandteil des Personalwesens. Das ist bei kleineren Firmen anders. Ehart: „Ich berate auch Handwerksbetriebe. Da haben die Chefs manchmal schon die Sorge, dass ihre Mitarbeiter im Gespräch Gehaltserhöhungen fordern.“

Zwar sollte es tatsächlich auch ein Ziel sein, die Motivation des Personals zu erhöhen. Dies sollte aber ins-

„Normalerweise kommen die Teilnehmer einen Kopf größer aus den Gesprächen heraus.“

Eveline Pupeter, Emporia Telecom

besondere über gemeinsam ausgearbeitete Verbesserungsvorschläge zur Arbeitsqualität passieren.

Vorgesetzte zeigen ihr ehrliches Interesse

Layr-Gizycki: „Die Vorgesetzten sollten loben und nicht zu viel kritisieren, aber doch sagen, wo etwas besser gemacht werden könnte.“ Konstruktive Kritik führe dazu, dass die Mitarbeiter ihre Ziele in Zukunft leichter erreichen.

Pupeter: „Normalerweise kommen die Teilnehmer einen Kopf größer aus solchen Gesprächen heraus, weil sie klären konnten: Da möchte ich hin, da brauche ich diese und jene Ausbildung etc.“ Ehart: „Mitarbeiter bemerken dabei im Idealfall das ehrliche Interesse ihrer Vorgesetzten.“

„Vorgesetzte sollten loben, aber auch sagen, wo etwas besser gemacht werden könnte.“

Gerlinde Layr-Gizycki, LGT Bank