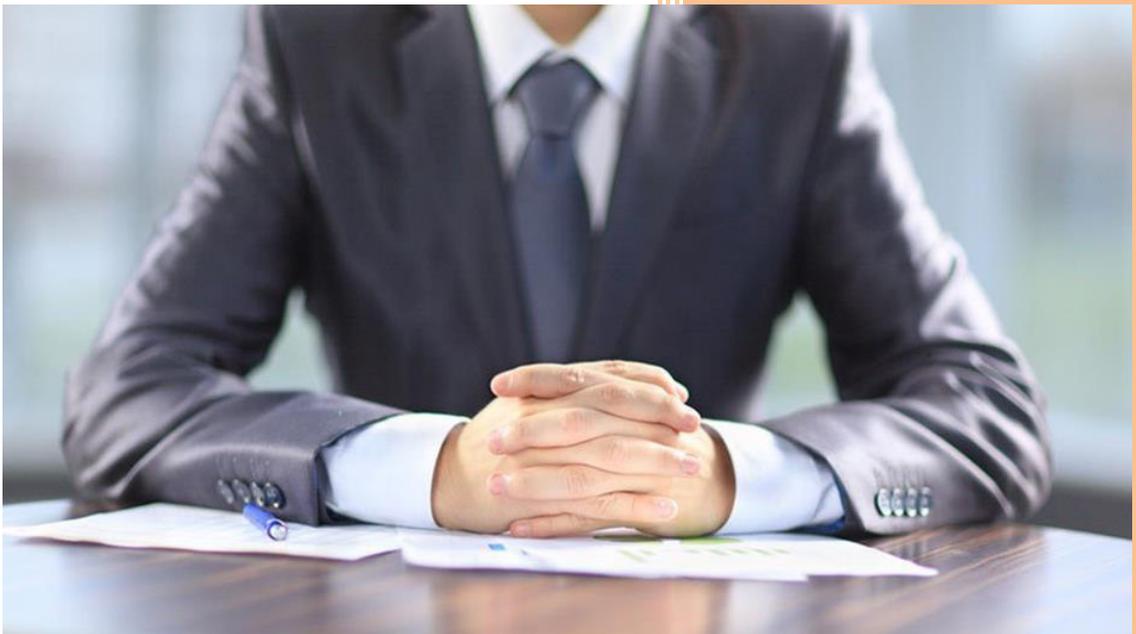


2019

Sinn und Zweck von PE-Gesprächen



B3 | Coaching

[Firmenname]

9.2.2019

Über das SEMINAR „PE-GESPRÄCHE-SINN UND ZWECK“

(Warum?)

Bei vielen Arbeitnehmern hat das PE-Gespräch- das Personalentwicklungsgespräch mit dem Chef, einen festen Platz im Kalender. Jedoch nur bei Wenigen löst es freudige Erwartung aus.

Auch HR-Experten halten diese verordnete, meist standardisierte Kommunikation oft für sinnlos. Am „Mitarbeitergespräch“ scheiden sich also die Expertengeister. Die einen halten das meist jährlich geplante Vier-Augen-Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern für

- eines der wichtigsten Führungsinstrumente überhaupt,
- für andere ist es nur eine Farce.

Wenn man Mitarbeiter dazu befragt, ist es ähnlich.

Die einen neigen zu

- Enthusiasmus – schließlich sei dies die einzige Möglichkeit, die eigenen Anliegen ausführlich und in Ruhe dem Chef zu erläutern –
- während die anderen das Mitarbeitergespräch als lästigen Pflichttermin abhaken, der für sie keine Wirkung auf ein weiteres Fortkommen hat.

Inhalt des Seminars „PE-Gespräche-Sinn und Zweck“

(Was?)

Ein Personalgespräch ist ein Dialog auf Augenhöhe, in dem sich Mitarbeiter und Vorgesetzter gegenseitig Feedback geben. Sie können sich rechtlich dem nicht entziehen, ohne Sanktionen bis hin zu einer Kündigung zu riskieren.

Ein Mitarbeitergespräch ist das beste Führungsinstrument, wenn es gut genutzt wird. Lernen Sie den Umgang mit dem **Fremdbild**- der Sicht Ihres Chefs und Ihrer Sicht dem **Selbstbild**.

Vielleicht wurde entdeckt das Sie Verbesserungspotentiale haben und Sie benötigen jetzt jemanden der Ihnen sachliche Anerkennung gibt oder jemanden, der Sie sachliche Herausforderung um Ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Vielleicht hat man auch mangelnde Softskills in Ihre Bewertung geschrieben und Sie benötigen mehr Kommunikationskompetenz, Talent zum Verkaufen und Überzeugen, Sinn und Empathie für Kunden gepaart mit begeistertem Wollen.

Vielleicht begegnet Ihnen aber auch wenig wohlgesonnener Vorgesetzter und Sie sind mit Bossing konfrontiert oder sitzen einem Narzissten gegenüber. Was ist zu tun?

Sie bringen ein oder zwei für Sie wichtige Erlebnisse. Der Seminar unterstützt Sie darin, vielschichtige Themen im Zusammenhang mit dem PE-Gespräch zu verstehen. Hilfreiche Lösungsstrategie, die Sie vielleicht schon kennen, werden aktualisiert und gehören dann zu Ihrem Handlungsrepertoire.

Nutzen

Lernen Sie Feedback zu geben in einer Situation mit dem Chef auf Augenhöhe. Oder als Chef, die richtigen Worte zu finden Ihren Mitarbeiter zu erreichen.

Zielgruppe

Führungsverantwortliche, Mitarbeiter, Privatpersonen (max. 12 Personen)

Methoden

(Wie?)

Trainer-Input, Praxisfälle, moderierte Erfahrungsberichte, Praxis erprobte Übungen: Einzel- und Gruppenarbeit, Live-Coaching, Methoden der energetischen Psychologie, Diskussionen

Dauer

Der Workshop ist für 1 Tag konzipiert

1.Tag 9.30 -17.30; 1 Std Mittag 4 kl. Pausen nach Bedarf

1.	PE Gespräche-Sinn und Zweck.....	4
1.1	Was ist das PE-Gespräch nun?.....	5
1.2	Partnerschaftliche Führung könnte Mitarbeitergespräche überflüssig machen....	5
1.3	Sind Mitarbeitergespräche also doch keine vertane Zeit?.....	6
1.4	Kann ich mich dem Gespräch entziehen?.....	7
1.5	Zuhören, Verstehen, Respektieren.....	7
1.6	Die Alternative zum PE-Gespräch.....	7
2.	Richtig Feedback geben: Tipps für bessere Mitarbeitergespräche.....	8
2.1	Stolperfallen: Was nicht ins Personalgespräch gehört.....	9
2.2	Arbeitsrecht: Darf ich das Mitarbeitergespräch verweigern?.....	9
2.3	Personalentwicklungsgespräch: Wichtiger Bestandteil im Personalmanagement	9
2.3.1	1. Die Gesprächsatmosphäre.....	9
2.3.2	2. In die Beurteilung einsteigen.....	10
2.3.3	3. Rückblick auf vereinbarte Ziele geben.....	10
2.3.4	4. Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.....	10
2.3.5	Stetes Lernen.....	12
2.3.6	5. Neue Ziele vereinbaren.....	12
2.3.7	6. Zusammenfassung der wichtigsten Punkte.....	12
2.4	Muss der Mitarbeiter zum Personalgespräch erscheinen?.....	13
2.5	Was ist erlaubt, was nicht?.....	13
3.	Vorgesetzten Typen.....	14
3.1	McGregors X- und Y-Theorie.....	14
3.2	Die vier psychologischen Präferenzen nach Fritz Riemann.....	15
3.3	Der Zwanghafte Ordnungsfanatiker- balanceorientiert.....	16
3.4	Der Selbstdarsteller-die erlebnishungrige stimulanzorientierte hysterische Persönlichkeit.....	17
3.5	Der ernste und sachliche Typ, die schizoide Persönlichkeit: Dominante Autonomie-Präferenz.....	18
3.6	Die unscheinbare – depressive Persönlichkeit, der harmoniesuchende Beziehungsorientierte.....	19
3.7	Der lockere, kumpelhafte Typ.....	20
3.8	Der narzisstische Typ.....	21
4.	Bossing – Wenn der Chef Sie auf der Abschlusliste hat.....	22
4.1	Wie sich die Zeichen deuten lassen.....	22
4.2	Bossing-Opfer – ein Kampf gegen Windmühlen?.....	22
4.3	Die seelische Belastung nicht unterschätzen.....	22
4.4	In die Offensive gehen?.....	23
5.	Auffällig viele Psychopathen werden Chef".....	23
6.	Konstruktivismus als pragmatische Lebensphilosophie.....	25

6.1	Der Konstruktivismus.....	26
6.2	Wie können wir diese Erkenntnisse nutzen?	26
6.3	Wie wird mit dem Konstruktivismus in Beratung und Therapie gearbeitet?	27
6.4	Resumee.....	28
6.5	Literaturhinweise:	29