

## Mitarbeitergespräch nach Corona!?



Ein kleines Gedankenexperiment: Die Corona-Krise ist vorbei. Es ist wieder möglich, sich anderen Menschen zu nähern und irgendwann treffen Sie nach dieser Zeit der Isolation Ihre MitarbeiterInnen nicht mehr nur virtuell, sondern auch real. Ein erster gemeinsamer Kaffee in der wieder eröffneten Kantine, die Computer in den Büros werden wieder hochgefahren, die Maschinen gestartet. Und irgendwann, ja irgendwann sollten Sie dann wieder ein Mitarbeitergespräch führen. Weitermachen, als ob nichts gewesen sei, geht irgendwie nicht. Zu viel haben die Mitarbeiter\*innen in der Zwischenzeit eigenverantwortlich und ohne enge Führung erlebt und geschafft. Zu sehr haben die letzten Monate ihre Spuren hinterlassen. Aber wie dann?

### Talente erkennen, fördern und richtig einsetzen

Wie wäre es damit, im Mitarbeitergespräch neben den klassischen Fragen einmal einen Blick darauf zu werfen, welche Stärken Ihre Mitarbeiter\*innen eigentlich haben und wie diese auch im Unternehmen eingesetzt werden könnten? Damit könnten Sie bewusst die Menschen hinter den Mitarbeiter\*innen wertschätzen, was deren Verbundenheit sowohl mit Ihnen als Führungskraft als auch mit ihrem Arbeitgeber auf jeden Fall stärkt. Und nicht nur Viren verbreiten sich exponentiell – auch überraschend positive Erlebnisse machen so ihren Weg und tragen zu einem positiven Employer Branding bei. Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit zu erkennen, welche – bislang vielleicht noch unbekannt – Talente in Ihren Mitarbeiter\*innen stecken. Talente, die in einer hoch volatilen, komplexen und gleichzeitig unsicheren Arbeitswelt, wie wir sie derzeit vorfinden, essenziell sind. Denn haben Ihre Mitarbeiter\*innen die Gelegenheit, sich hauptsächlich mit den Dingen zu beschäftigen, die sie gut können und gerne machen, so erhöht dies ihre Effizienz und die Qualität ihrer Arbeit signifikant.



# Mitarbeitergespräch nach Corona!?

Welche Fragen kann ich stellen? Wie gehe ich vor?

Idealer denken Ihre Mitarbeiter\*innen schon vor dem Gespräch über ihre Fähigkeiten, Werte und Charaktereigenschaften nach und bitten Bekannte und Freunde bewusst um ein Feedback dazu. Leichter fällt es den meisten, wenn sie vorab eine Auswahl von Wörtern erhalten, um auch eine Sprache für ihre Talente zu entwickeln und auch scheinbar Selbstverständliches bewusst wahrzunehmen. Eine Hilfestellung dazu bietet der von der Firma Innoviduum entwickelte Talent Coach, einer digitalen App zum Herausfinden der eigenen Talente ([www.talentcoach.at](http://www.talentcoach.at)).

Im Mitarbeitergespräch ist es in erster Linie wichtig, dass Ihre Mitarbeiter zu Wort kommen und Sie gut zuzuhören.

Essenziell dafür sind gute Fragen. Fragen wie:

- Welche Fähigkeiten und Werte haben Sie an sich in den letzten Monaten bemerkt?
- Zu welchen Themen werden Sie von Kolleg\*innen oder Bekannten vor allem gefragt?

- Welche Fähigkeiten und Werte werden Ihnen von Ihrer Familie oder Ihren Freunden zugeschrieben – in der Corona Zeit und auch vorher?
- Wenn Sie an Ihren Arbeitsalltag denken: Wo / wann können Sie Ihre Stärken nützen?
- Bei welchen Aufgaben könnten Sie Ihre Stärken (noch besser) nützen?

## Gestärkt für den Neustart

Bis unser Gedankenexperiment Realität wird, wird es vielleicht noch eine Weile dauern. Die virtuelle Hand können Sie Ihren Mitarbeiter\*innen aber auch jetzt schon reichen. Warum nicht jetzt schon gemeinsam darüber reflektieren, was Sie und Ihre MitarbeiterInnen gut können, was Sie gerne machen oder wofür Sie Anerkennung bekommen – oder bekommen möchten? Darüber jetzt schon nachdenken, wie Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeiter\*innen nach dieser Zeit der Krise weitermachen. Wie Sie die vorhandenen Talente so nützen können, dass sie für alle gewinnbringend eingesetzt werden. Damit das Schlagwort „Die Krise als Chance“ bei Ihnen nicht nur eine Floskel bleibt, sondern als fester Bestandteil in Ihrer Unternehmenskultur verankert wird.

