

Vorlage für einen guten Erwartungsdialog
mit Ihren Mitarbeitern



Thorsten Rabenbauer

Meine Kontaktdaten:

E-Mail: tr@thorstenrabebauer.de
Homepage: www.thorstenrabebauer.de
Telefon: 069 / 83 83 28 83
Mobil: 0160 / 810 57 35

Zunächst eine kurze Einordnung zum Thema ERWARTUNGEN:

Im Führungsalltag kommt es des Öfteren zur Frage, welche Erwartungen ein Mitarbeiter an seine Führungskraft hat. Leider bleiben die Aussagen der Mitarbeiter regelmäßig an der Oberfläche.

Wie kann es nun gelingen, beim Dialog über wechselseitige Erwartungen mehr in die Tiefe zu gehen und ein besseres wechselseitiges Verständnis zu erzeugen?

Persönliche Erwartungen von Mitarbeitern spielen eine wesentliche Rolle, welches Zufriedenheitsempfinden jeder einzelne Mitarbeiter in sich trägt.

In meinen Workshops mit Führungskräften ermutige ich die Teilnehmer immer wieder dazu, Gesprächssituationen zu nutzen, um die Erwartungen der Teammitglieder genauer zu erfahren.

Um den Mitarbeitern zu helfen, die eigenen Erwartungen besser und konkreter zu beschreiben, biete ich gerne die nachfolgende Übersicht an. Dabei kann sich der Mitarbeiter im ersten Schritt überlegen, welche der genannten typischen Erwartungen an Führungskräfte von einem selbst am höchsten priorisiert werden. Danach sollte sich die Führungskraft die gewählten Erwartungen so genau wie möglich erklären lassen:

- Was verstehen Sie unter den priorisierten Punkten?
- Woran machen Sie eine gute Umsetzung durch mich als Führungskraft konkret fest?
- Was sollte möglichst nicht passieren?
- An welchen Stellen ist mir die Erfüllung Ihrer Erwartungen bereits ganz gut gelungen?
- In welchen Situationen hätten Sie sich von mir ein anderes Verhalten gewünscht?
- ...

Durch solche Konkretisierungsfragen initiieren Sie einen vertieften Erwartungsdialog und erlangen ein viel besseres Verständnis für die Wünsche und Bedürfnisse Ihrer Mitarbeiter. Dadurch zeigen Sie echtes Interesse und haben so leichter die Möglichkeit, die individuellen Erwartungen leichter zu erfüllen, was sich in der Regel sehr positiv auf die Zufriedenheit Ihrer Teammitglieder auswirkt, die Bindung erhöht und die Motivation steigert.

Ich wünsche Ihnen nun richtig gute Mitarbeitergespräche über Erwartungen und Wünsche, denn mein Motto ist ja:

„Menschen machen den Unterschied!“

... auch bei ihren Erwartungen! 😊

Ihr Thorsten Rabenbauer

Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwarten heute von ihrer Führungskraft ...

- ... dass sich ihre Worte und Taten decken**
- ... dass sie sich an Abmachungen hält**
- ... dass sie fachlich kompetent ist**
- ... dass sie zwischenmenschlich fair ist**
- ... dass sie offen ist für neue Ideen**
- ... dass sie gute Arbeit wertschätzt**
- ... dass sie konstruktiv und hilfreich korrigiert/kritisiert**
- ... dass sie Rückendeckung gibt**
- ... dass sie die persönliche und berufliche Entwicklung unterstützt**
- ... dass sie erreichbar ist, wenn sie gebraucht wird**
- ... dass sie klar sagt, was sie erwartet**
- ... dass sie gut informiert**
- ... dass sie effektiv organisiert**
- ... dass sie auch interessante Arbeit delegiert**
- ... dass sie ein gutes Umfeld schafft**
- ...**
- ...**
- ...**

Reflexionsfragen:

- Welche 3-4 Punkte sind Ihnen als Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter besonders wichtig?**
- Welche genannten Punkte priorisieren Sie für sich selbst besonders hoch?**
- Woran machen Sie eine gute Umsetzung durch die Führungskraft fest?**
- Welche konkreten Beispiele gehen Ihnen durch den Kopf?**

Was fehlt Ihnen eventuell bei dieser Auflistung?