

## Effizienz und Effektivität steigern

Durch „Gespräch in Form“ werden folgende Ziele erreicht:

- Effizientere Kommunikation
- Verbesserung des Arbeitsklimas
- Stresssituationen und Burnout verhindern



**Besser kommunizieren**

Meine Qualifikation:

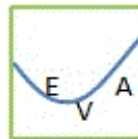
- Über 20 Jahre Management-erfahrung mit weit über tausend Mitarbeitergesprächen
- Ausgebildeter NLP-Practitioner

Hoher Nutzen–Geringer Aufwand–  
Niedrige Kosten

Postanschrift:  
Märchenweg 22  
81739 München

Telefon: +49 176 701 77 499  
Fax: +49 89 6001 3592  
E-Mail: [Machholz@EVAPrinzip.de](mailto:Machholz@EVAPrinzip.de)

[EVAPrinzip.de](http://EVAPrinzip.de)



Version 1.01 – 17.09.2009

## Gespräch in Form

Erkennen - Verstehen -  
Abändern



[EVAPrinzip.de](http://EVAPrinzip.de)

Ralph Machholz

## Gespräch in Form

Das wertvollste Kapital des Unternehmens kommt jeden Morgen durch die Eingangstür: Die Mitarbeiter. Ein gutes Betriebsklima ist der Schlüssel zum Unternehmenserfolg.

Gute Mitarbeitergespräche sind deshalb ein zentraler Erfolgsfaktor. Immer wieder kommt es vor, dass Vorgesetzte und Mitarbeiter uneins sind. Klassische Reibungspunkte sind Zielvereinbarung und Erfolgsmessung und hierbei natürlich das Kritikgespräch.

Eskalieren solche Mitarbeitergespräche, dann sind nicht nur die Beteiligten beschädigt. Eine solche Eskalation wirkt über die Beteiligten hinaus und zieht größere Bereiche des Unternehmens in Mitleidenschaft.

Und wenn erst mal der Betriebsrat und die Personalabteilung mit an den Tisch müssen, dann ist das Klima oft schon vergiftet.

Was zur Lösung des Problems fehlt ist eine neutrale Vermittlungsunterstützung.



**Besser miteinander reden**

### Kommunikationsfalle

Mitarbeitergespräche eskalieren nur vordergründig an der Sache (dem Inhalt) selbst. Neuere Ergebnisse aus der Hirnforschung legen es nahe, dass die Menschen oft sehr stark aus einem unbewussten, emotionalen Bereich gesteuert werden. Das bedeutet, dass nicht nur der Inhalt sondern auch die Form des Gesprächs eine Rolle spielt und diese können die Beteiligten selbst nicht oder nur schwer ohne Unterstützung erkennen.

### Kommunikationshilfe

Hier setzt nun „Gespräch in Form“ an. Durch genaue Beobachtung des Gesprächsablaufs ergeben sich Ansätze zur Verbesserung der Gesprächsatmosphäre. Nach Ende des Mitarbeitergesprächs werden die Beteiligten separat in einer Reflexion des Gesprächs zu Verbesserungsmöglichkeiten geführt. Das Ziel ist Mitarbeitergespräche nachhaltig in eine stärker wertschätzende Form zu überführen. Besonders Kritikgespräche können durch eine wertschätzende Kommunikation in eine für alle Beteiligten hilfreiche Form gebracht werden.

### Beispielhafter Ablauf

Die Beteiligten willigen in eine Supervision ein. Zu Beginn des Gesprächs wird mittels eines kleinen Fragebogen eine Bestandaufnahme gemacht (Dauer 1-2 Minuten). Danach tritt der Supervisor in den Hintergrund. Während des Gesprächs finden Interventionen nur in Ausnahmefälle (bei einer zu hart geführten Eskalation) statt. Im Anschluss an das Gespräch werden in separaten Beratungsgesprächen die Beteiligten zu einer nachhaltigen Verbesserung der Kommunikation (Eigen- / Fremdwahrnehmung) geführt.

### Erkennen – Verstehen – Abändern

Das Ziel von „Gespräch in Form“ ist Probleme in der Kommunikation zu erkennen, deren Ursachen und Wirkungen zu verstehen und dann eigene Gesprächsmuster abzuändern. (Für mehr Information s. <http://www.EVAPrinzip.de>)

### Kosteneffiziente Lösung

Es entsteht nur geringer Mehraufwand im Unternehmen: Die Mitarbeitergespräche sind notwendig. Niemand wird aus seinem Ablauf gerissen. Nur durch die Nachbearbeitung entsteht Mehraufwand im betrieblichen Ablauf.

Abgerechnet wird die Leistung auf Stundenbasis (zzgl. Anfahrtskosten).

Damit lässt sich bei minimalem Aufwand ein hoher Nutzen erzielen—für die Mitarbeiter wie auch für das Unternehmen.



**Geringer Aufwand—  
hoher Nutzen**

EVAPrinzip.de

Postanschrift:  
Märchenweg 22  
81739 München

Telefon: +49 176 701 77 499  
Fax: +49 89 6001 3592  
E-Mail: [Machholz@EVAPrinzip.de](mailto:Machholz@EVAPrinzip.de)