

Checkliste: Regelmäßige Reflexion

Als Führungswerkzeug haben Mitarbeitergespräche nicht nur eine Wirkung auf das im Gespräch jeweils behandelte Thema. Sie wirken zudem auch auf die Führungsqualität insgesamt und damit auf die Qualität von Leistung und Zusammenarbeit allgemein.

Somit sollte ein Vorgesetzter sich regelmäßig Zeit nehmen (z.B. einmal pro Woche oder einmal pro Monat), um kurz zu reflektieren, wie seine Führungsarbeit auf die Mitarbeiter wirkt und was daraus zu lernen ist. So kann er aus den geführten Gesprächen und weiteren Aktionen seiner Führungstätigkeit lernen und die Führungsarbeit stetig verbessern.

| Durchführung der Reflexion | Kommentar |
|--|-----------|
| Wie schätze ich die Leistungsfähigkeit und Motivation meiner Mitarbeiter insgesamt ein? | |
| Hat sich im Vergleich zur jüngeren Vergangenheit eine Veränderung ergeben? | |
| Woran kann eine Veränderung liegen (einzelne Mitarbeiter oder das Team betreffend)? | |
| Mit wem habe ich in der letzten Zeit Gespräche geführt und aus welchem Anlass? | |
| Wie haben sich die Mitarbeiter nach dem Gespräch verhalten? | |
| Habe ich das jeweilige Ziel der geführten Gespräche erreichen können? | |
| Habe ich gleichmäßig Kontakt zu meinen Mitarbeitern aufgenommen, oder habe ich einzelne Personen bevorzugt oder benachteiligt? | |
| Habe ich alle auftauchenden Probleme mit gleicher Qualität behandelt? | |
| Wo habe ich versäumt, Gespräche zu führen? | |
| Gibt es Gerüchte oder „Buschfunk“, die das Team beeinflussen? | |
| Wie ist die Atmosphäre im Team? | |
| Sehe ich Probleme oder Themen, die ich in der nächsten Zeit angehen möchte bzw. für die ich Mitarbeitergespräche führen möchte (dann sollte ich sie jetzt planen)? | |