

Die Schlacht der Jahresgespräche

... immer wieder in Hochsaison

Im Oktober 2021



Aller guten Dinge sind drei. Oder mindestens drei; denn ich schliesse nicht aus, dass ich auf weitere Fortsetzungen Lust habe. [Teil 1](#) und [Teil 2](#) meiner Blogbeiträge zum Thema Jahresgespräche sollten Sie keinesfalls verpassen – schauen Sie rein.

Wir haben sie wieder, die Hochsaison der Jahresgespräche. Die Vielfalt an unterschiedlichen Formularen, Vorgehensweisen und Systematiken ist unendlich. Mit diesem Blog will ich auch gar nicht zur Diskussion aufrufen, ob ein Jahresgespräch sinnvollerweise direkt lohnrelevant ist oder nicht. Oder wie sich ein sinnhaftes Gespräch realisieren lässt.

Ehrlicherweise müsste ich sagen, „Ich komme nicht daran vorbei“. Wie ein Gespräch aufgebaut wird oder wie ein Hilfsmittel gestaltet ist hat massgeblich Einfluss darauf, wie sich der gemeinsame Austausch entwickelt. Worauf es nicht zwingend einen Einfluss hat: auf die Selbsteinschätzung des Gegenübers, d. h. der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

Es wird dann herausfordernd, wenn ich als Führungskraft mit (zu) selbstsicheren Mitarbeitenden im Austausch bin. Wenn Argumente sinnlos werden. Wenn nur positive Kritik gehört wird. Wenn Entwicklungsmöglichkeiten zur Farce werden.

Hätten Sie eine Antwort auf derartige Aussagen?

Fachwissen: absolut kompetent
Problemlösungsfähigkeit: super!
Überzeugungsvermögen: sehr hoch
Konfliktlösungsfähigkeit: hochgradig
Körperliche Leistungsfähigkeit: absolut top!
Umgang mit belastenden Situationen: problemlos

Der dafür genutzte Fragebogen bestand aus 33 Kriterien; die verwendeten Superlative haben alle Erwartungen übertroffen.

Zugegeben, den Pfeil – hier das Wunderrezept - für ein derartiges Gegenüber habe ich nicht unmittelbar im Köcher. Was ich da mitgeben kann: Üben Sie sich in Zurückhaltung, bleiben Sie ernst, reagieren Sie geduldig – und getrost auch mit einer ausgeprägten Portion Coolness. In diesem Sinn wünsche ich viel Erfolg bei der diesjährigen Gesprächsrunde.