

## Expertentipp: Zielgruppengerechte Ansprache der Mitarbeiter, je nach Alter

von Normen Ulbrich. Der Inhaber der Firma imnu-Personalentwicklung gibt Seminare und hält Vorträge zu Personalführung und Kommunikation. Er studierte an der Universität Staats- und Sozialwissenschaften und absolvierte eine mehrjährige Trainer Ausbildung.

---

In Zeiten des Fachkräftemangels müssen Führungskräfte eine Feedbackkultur aufbauen, um zu erfahren, welche Wünsche und Forderungen die Angestellten haben.

Dies ist insbesondere bei Arbeitnehmern der so genannten Generation Y notwendig. In einer für junge Fachkräfte motivierenden Unternehmenskultur nimmt die Kommunikation viel Raum ein.

Neben Feedbackgesprächen, die laufend stattfinden, situativ erfolgen und Platz für Lob, Tadel sowie Fragen bzw. Erklärung bieten, sollte ein *Teamgespräch als* Kurzmeeting unmittelbar zum Arbeitsbeginn eingerichtet werden. Zur Sprache kommen dabei die Probleme und Prioritäten des Tages. Jenseits des Tagesgeschäfts gibt es das Strategiegelgespräch: Insbesondere in größeren Unternehmen oder Betrieben mit mehreren

Standorten werden darin die mittel- und langfristigen Ziele der Firma erörtert.

Eine direkte Folge sind die Teamgespräche, bei denen die Führungskräfte die Aufgaben und Ziele aus der Teamleiterbesprechung auf die Abteilungsebene herunterbrechen und individuelle Auswirkungen erklären.

Ebenfalls wichtig sind die Mitarbeiter-Jahresgespräche, die eine Personalentwicklung, Stärken und Schwächenanalyse sowie die Karriereperspektive beinhalten. Der Angestellte gibt eine Selbsteinschätzung ab, äußert eigene Wünsche und benennt Probleme. Die Führungskraft bündelt im Gegenzug Fremdeinschätzungen zum Gesprächspartner, stellt Erwartungen des Unternehmens vor und entwickelt Karriereperspektiven.

Eine Initiative von



Unterstützt von

  
AUTOHAUS