

Jüdefeld-Seminare

SEMINARE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE DER WIRTSCHAFT UND VERWALTUNG

NEUE HORIZONTE!

seit 30 Jahren

Prozessbegleitung zur Einführung des Mitarbeitergesprächs

Ziel der Prozessbegleitung ist es, den Einsatz der zeitlichen und finanziellen Ressourcen bei der Einführung des Mitarbeitergesprächs optimal zu gestalten.

Aufgrund unserer dreißigjährigen praktischen Erfahrung mit der Einführung des Mitarbeitergesprächs wissen wir, dass bei der Einführung des Mitarbeitergesprächs dem „Einführungsprozess“ besondere Bedeutung zukommt. Die Akzeptanz des Themas hängt entscheidend davon ab.

Durch regelmäßige **Reflexion des Einführungsprozesses** und ggf. Entwicklung geeigneter Optimierungsmaßnahmen mit dem Auftraggeber, wird die erfolgreiche Einführung des Mitarbeitergesprächs sichergestellt.

Die Begleitung beinhaltet ein **Coaching der Führungskräfte**, die bei der praktischen Umsetzung des Mitarbeitergesprächs unterstützt werden. Schwierige Situationen werden im persönlichen Gespräch erörtert und das Führungsverhalten ggf. optimiert.

Die **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** erhalten im persönlichen Gespräch ebenfalls Hilfen, um das Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten erfolgreich führen zu können. Bei evtl. Konfliktsituationen besteht die Möglichkeit einer Konfliktmoderation.

Zur Prozessbegleitung gehört auch eine abschließende **Review** Veranstaltung mit den am Einführungsprozess beteiligten Gremien der Verwaltung.

Hier wird der gesamte Prozessablauf gezielt reflektiert; Erfolge werden bewusst gemacht; ggf. Optimierungen für zukünftige Veränderungsprozesse herausgearbeitet. Das Lernen durch Erfahrungen wird bewusst initiiert.

Zeit und Umfang der Prozessbegleitung ergeben sich aus der jeweiligen Situation.

Gerne entwickeln wir für Ihre speziellen Bedürfnisse ein passgenaues Beratungskonzept. Sprechen Sie mit uns!

Der betriebliche Nutzen der Prozessbegleitung:

- Die Einführung des Mitarbeitergesprächs wird kraftvoll und als vertrauensfördernder Prozess erfolgreich gestaltet
- Es werden Verständnis und angemessene Verhaltensweisen im Umgang mit den Bedürfnissen der „Betroffenen“ gewonnen
- Wir wissen, was Veränderungen fördert und was sie behindert, und richten unser Verhalten gezielt danach aus
- Der Umgang mit Widerständen gestaltet sich erfolgreich

*Neues Wissen • Erfolge gezielt planen • Hoher Erlebniswert • Noch erfolgreicher werden
Zahlreiche Übungsmöglichkeiten • Mit Freude lernen • Persönliche Weiterentwicklung
Sofortige Anwendbarkeit • Unmittelbarer Nutzen • Direkter Praxis Bezug*