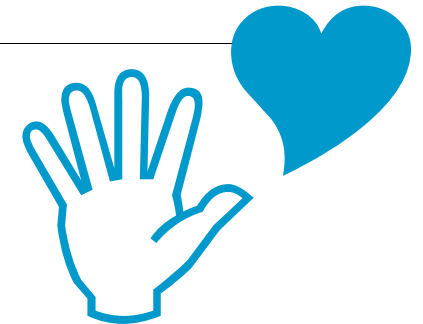


Feedback... mit Hand oder Herz?

Ob Sie bei Fehlern und Verzögerungen noch Verständnis zeigen oder Leistungen konsequent einfordern, das ist nicht nur Typsache, sondern erfordert auch situatives Geschick und eine sensible Einschätzung Ihres Gegenübers. Denn von Ihnen als Projektleiter kann man erwarten, so flexibel zu agieren, dass Sie Ihre Mitarbeiter auch bei Kritik zu weiterem Engagement zu motivieren wissen und damit das Beste aus Ihrem Team hervorlocken.

Hier finden Sie einen Kurzüberblick, wie Sie Fingerspitzengefühl für heikle Situationen in der Projektleitung entwickeln und zukünftig souverän handhaben! Die Hand steht dabei nicht für Schläge, sondern für klare Grenzen!



Der empathische Zugang | Rolle: Projektleiter als Coach

- ▶ Verständnis zeigen
- ▶ Viel nachfragen
- ▶ Mut machen
- ▶ Hilfen anbieten
- ▶ **Fokus: Den Mitarbeiter bei der Problemlösung begleiten**

PRO

- Mitarbeiter hat aktuell zusätzlich eine private/gesundheitliche Belastung zu tragen
- Mitarbeiter ist erst kurz im Unternehmen
- Mitarbeiter ist vom Vorfall selbst irritiert

CONTRA

- Souveräne und erfahrene Mitarbeiter würden dieses Verhalten als überfürsorglich / kontraproduktiv erleben!
- Sie persönlich finden keinen Zugang zur empathischen Rolle, etwa aus Unverständnis über das erlebte Verhalten. Dann lieber authentisch agieren!

Der kritische Zugang | Rolle: Projektleiter als Chef

- ▶ Deutliches Stopp-Signal setzen
- ▶ Leistung konsequent einfordern
- ▶ Konsequenzen aufzeigen
- ▶ Ergebnisse konkretisieren
- ▶ **Fokus: Den Mitarbeiter eigenständig Lösungen finden lassen**

PRO

- Gut anzuwenden bei Wiederholungstätern!
- Insbesondere geeignet bei Mitarbeitern mit schwankendem Engagement: Kann, aber will aktuell nicht!
- Voraussetzung: Problemlösung liegt innerhalb der Handlungskompetenz des Mitarbeiters

CONTRA

- Wenn das Problem fremdverursacht ist (!)
- Mitarbeiter wirkt verunsichert, d.h. eine öffnende Konfrontation würde demotivierend erlebt
- Problemlösung übersteigt die aktuellen Fähigkeiten des Mitarbeiters

Feedback – Arbeitsblatt!

Notieren Sie, wo Sie Ihr eigenes Verhalten aktuell zuordnen und welche Veränderungspotenziale Sie entdecken...

Liegt mir die
empathische
Rolle?



- Eher nicht, weil...
- Ja, weil...

Wann könnte der empathische Zugang sinnvoll sein! Bei wem? Zu welchem Anlass?

Liegt mir die
kritische
Rolle?



- Eher nicht, weil...
- Ja, weil...

Wann könnte der kritische Zugang sinnvoll sein! Bei wem? Zu welchem Anlass?

Mein Entwicklungsziel! Das nehme ich mir vor! Wann genau? Bei wem?