

Jahresgespräch: die Fragen, die etwas zeigen

Die meisten Jahresgespräche scheitern nicht am guten Willen, sondern an Fragen, die nur höfliche Antworten bekommen. Diese hier fragen nach Situationen statt nach Stimmung. Nehmen Sie mit, was zu Ihrem Betrieb passt.

● Wie die Arbeit wirklich läuft

- ☐ Welche Aufgabe ist im letzten Jahr unnötig kompliziert geworden?
- ☐ Wo verlieren Sie regelmäßig Zeit, ohne dass es wirklich nötig wäre?
- ☐ Was würden Sie sofort ändern, wenn Sie einen Arbeitsschritt vereinfachen dürften?

● Belastung, ohne Drama

- ☐ Welche Aufgaben bleiben am häufigsten liegen, obwohl sie wichtig wären?
- ☐ Wann gehen Sie nach Hause und denken: heute viel gemacht, aber wenig geschafft?

● Zusammenarbeit, konkret

- ☐ Bei welchen Schnittstellen entstehen regelmäßig Missverständnisse?
- ☐ Welche Absprache hat dieses Jahr gut funktioniert und sollte bleiben?

● Führung und Erwartungen

- ☐ Bei welchen Themen wünschen Sie sich früher Klarheit von mir?
- ☐ Was soll ich unbedingt beibehalten, weil es Ihnen die Arbeit erleichtert?

● Was bleiben soll, was sich ändern muss

- ☐ Was müsste im nächsten Jahr passieren, damit Sie sagen: das war ein gutes Arbeitsjahr?
- ☐ Was darf auf keinen Fall genauso weiterlaufen wie bisher?

Die erste Antwort ist die höfliche. Die zweite ist die ehrliche.

Wie Sie weiterfragen, ohne zu bohren, und wie Sie Feedback- und Entwicklungsgespräch genauso führen, steht im Praxis-Leitfaden: mmsearch.de/wissen/mitarbeitergespraeche-fuehren