

Beispiel einer situativen Frage zu Kooperations- & Führungskompetenz

Ein Mitarbeiter bittet um ein Gespräch: er bekomme zwar von Ihnen regelmäßig Wertschätzung für seine Arbeit, es fehle ihm aber an eigenen Gestaltungsspielräumen. Er habe deswegen den Eindruck, dass er für die Abteilungsleitung - Ihren Vorgesetzten - zu wenig sichtbar sei und mache sich Sorgen um seine nächste Beurteilung. Tatsächlich hat der Mitarbeiter bei der Abteilungsleitung einen ausgezeichneten Ruf. Bei seiner Arbeit beteiligt er Sie häufig auch bei Detailfragen, obwohl Sie ihm bereits erklärt habe, dass er solche selbst entscheiden kann und Sie seiner Einschätzung vertrauen.

Ich versichere ihm, dass alles in Ordnung sei und er sich wegen seiner guten Arbeit keine Sorgen machen müsse.

- sehr ineffektiv ineffektiv effektiv
 sehr effektiv

Ich erläutere ihm anhand von Beispielen, wie ich seine Arbeit auch in meinen Gesprächen mit der Abteilungsleitung würdigend erwähne und bitte meine Vorgesetzten, ihm auch direktes Feedback zu geben.

- sehr ineffektiv ineffektiv effektiv
 sehr effektiv

Ich ermuntere ihn, häufiger in den Abteilungsrunden das Wort zu ergreifen und dort Beiträge für das Referat vorzustellen.

- sehr ineffektiv ineffektiv effektiv
 sehr effektiv

Ich weise ihn erneut auf den vorhandenen Gestaltungsspielraum hin und kritisiere, dass er diesen nicht nutzt.

- sehr ineffektiv ineffektiv effektiv
 sehr effektiv