

Ein fröhliches Herz macht ein fröhliches Angesicht;
aber wenn das Herz bekümmert ist, entfällt auch
der Mut. **Die Bibel, Sprüche 15:13**

Persönliche Probleme!

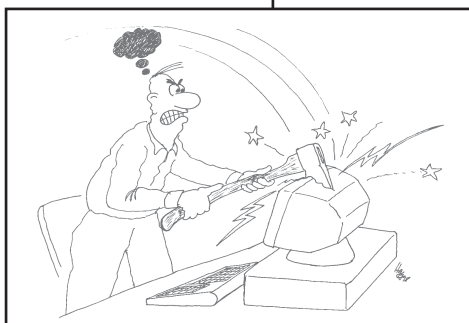
Amerikanische Studien belegen, dass die Hauptursache für Produktionsrückgang in Unternehmen, auf Eheprobleme zurückzuführen ist.

Denken Sie einmal kurz darüber nach. Mitarbeiter werden geschult, bekommen eine klare Stellenbeschreibung und ihre Vorgesetzten geben ihr Bestes um sie in ihren Tätigkeiten zu unterstützen und zu motivieren: kurz gesagt, man tut alles, um ein gutes Betriebsklima herzustellen. Dann hat ein Mitarbeiter einen Konflikt mit seiner Ehefrau und jegliche Anstrengung war umsonst.

Persönliche Probleme - seien es Streitigkeiten mit dem Lebenspartner, Eheprobleme, finanzielle Sorgen, depressive Verstimmungen oder was auch immer sonst - nehmen einen direkten Einfluss auf die Qualität und Quantität von Arbeit. Deswegen ist es sehr wichtig einen Blick auf ungewöhnliches Verhalten zu werfen und dieses genauso ernst zu nehmen wie Mitarbeiterführung oder -schulung.

Mögliche "Problemsignale":

- Unpünktlichkeit
- Launenhaftigkeit
- Körperliche Anwesenheit - jedoch geistige Abwesenheit.
- Fehlerhaftes Arbeiten
- Mangel an Enthusiasmus



- Negative Einstellung
- Trödeln und Zeitverschwenden

Sind auffälliges oder unnormales Benehmen eines Mitarbeiters zu beobachten, ist es ratsam mit ihm in Ruhe ein offenes und ehrliches Gespräch zu führen.

Gesprächsführung

- Reden Sie mit dem Mitarbeiter alleine - andere haben nichts damit zu tun.
- Nehmen Sie sich ausreichend Zeit und seien Sie "relaxed", um ein gutes Gesprächsklima zu schaffen.

Besprechung des Problems

- Stellen Sie "offene" Fragen - *"Sie sind einer unserer besten Mitarbeiter, aber ich habe den Eindruck, dass es Ihnen in letzter Zeit nicht so gut geht; kann ich irgendetwas für Sie tun?"*
- Ermutigen Sie den Mitarbeiter zum Gespräch
- Hören Sie aufmerksam zu
- Versuchen Sie im Laufe des Gesprächs, das geschilderte Problem in einem Satz zusammenzufassen.

Lösungssuche

- Motivieren Sie Ihren Mitarbeiter sich eine Lösung zuerarbeiten - *"was denken Sie, sollten wir nun tun?"*
- Unterstützen Sie die Vorschläge des Mitarbeiters und fügen Sie Ihre eigenen Gedanken hinzu.
- Formulieren Sie gemeinsam, was verändert werden muss.
- Vereinbaren Sie einen weiteren Gesprächstermin, um Fortschritte auszuwerten ●

Merke: Halten Sie Ihre "Problemantenne" immer auf Empfang.