
| | | |
|-------|--|----|
| 1 | Beurteilungsgespräche – Warum Führungskräfte hier besonders gefordert sind | 2 |
| 2 | Zielsetzung von Beurteilungsgesprächen | 4 |
| 2.1 | Gesprächsanlässe und -situationen | 5 |
| 3 | Das Beurteilungsgespräch als Bestandteil der Führungskultur | 9 |
| 3.1 | Führungskultur kommunizieren und leben | 10 |
| 4 | Kein Beurteilungsgespräch ohne Zielvereinbarung | 11 |
| 4.1 | Was sind Ziele? | 11 |
| 4.2 | Wie Sie Ziele vereinbaren können | 12 |
| 4.3 | Ausgewogenheit von Zielen – die Balanced Scorecard | 17 |
| 4.4 | Leistungsverhalten im Jahresablauf – Buchführung ist alles | 17 |
| 4.5 | Wenn Zielvereinbarungen geändert werden müssen | 19 |
| 5 | Die Vorbereitung des Beurteilungsgesprächs | 20 |
| 5.1 | Der richtige Rahmen, die richtige Zeit | 20 |
| 5.2 | Die Gesprächsstrategie | 21 |
| 5.3 | Die Gaußsche Normalverteilung | 24 |
| 5.4 | Fakten aufbereiten – lassen Sie Beispiele sprechen | 27 |
| 5.5 | Typische Beurteilungsfehler | 29 |
| 5.6 | Tipps für die Beurteilung | 30 |
| 5.7 | Briefing des Mitarbeiters | 31 |
| 6 | Das Beurteilungsgespräch | 36 |
| 6.1 | Gesprächsgrundsätze | 36 |
| 6.2 | Gesprächsphasen | 41 |
| 6.2.1 | „Warming up“ und Einstiegsphase | 41 |
| 6.2.2 | Vertiefungsphase | 42 |
| 6.2.3 | Gesprächsabschluss | 43 |
| 6.3 | Beurteilungsgespräche sind keine Einbahnstraße | 44 |
| 6.4 | Konflikte in den Griff bekommen | 45 |
| 6.5 | Rhetorische Hilfsmittel und Fragetechniken | 48 |
| 6.6 | Körpersprachliche Signale | 50 |
| 7 | Gesprächsauswertung und Nachbereitung | 51 |
| 7.1 | Wenn es keine Einigung gibt | 51 |
| 7.2 | Keine leeren Versprechungen | 52 |
| | Die Autoren | 53 |