

Mitarbeitergespräche zu peinlichen Themen

Wenn ein Thema peinlich oder tabu ist, den Arbeitsalltag aber dennoch negativ belastet, ist es Ihre Pflicht als Führungskraft, den Mitarbeiter darauf anzusprechen: Schweiß- oder Mundgeruch, allzu freizügige Kleidung oder unangenehme Angewohnheiten wie z.B. Nasebohren und Kratzen. Gehen Sie sensibel vor und passen Sie auf, dass Sie den Mitarbeiter nicht verletzen.



- Sprechen Sie peinliche Dinge früh an und warten Sie nicht, bis sich Verhaltensweisen und entsprechende Reaktionsformen verfestigt haben.
- Führen Sie mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch unter vier Augen.
- Machen Sie dem Mitarbeiter Ihre Wertschätzung und den Ernst der Angelegenheit deutlich: "Weil Sie uns wichtig sind und weil Arbeitsabläufe gestört werden könnten, führe ich dieses Gespräch mit Ihnen."
- Sprechen Sie in Ich-Aussagen und bringen Sie keine zweiten oder dritten Zeugen in das Gespräch ein: „Ich fühle mich gestört ...“, „Es ist mir unangenehm ...“. Der Mitarbeiter soll nicht das Gefühl haben, dass bereits hinter seinem Rücken über ihn gesprochen wird.
- Zeigen Sie Betroffenheit: „Dieses Gespräch fällt mir schwer, aber es ist mir sehr wichtig – in Ihrem Interesse und im Interesse eines guten Betriebsklimas ...“
- Beschreiben Sie Ihre Wahrnehmung konkret und nachvollziehbar: „Ich habe gemerkt ...“, „Mir ist aufgefallen ...“, „Ich beobachte ...“
- Bauen Sie Brücken zur Selbsterkenntnis: „Die Betroffenen selbst merken das häufig ja gar nicht ...“
- Bieten Sie Hilfestellung an: „Wie kann ich Sie unterstützen ...?“
- Zeigen Sie Möglichkeiten auf, wenn Sie sicher sind, dass es an der Hygiene nicht liegen kann: „Vielleicht sollten Sie mit einem Arzt sprechen.“
- Treffen Sie eine Vereinbarung: „Wollen wir in vier Wochen noch einmal darüber sprechen?“ oder „Wann soll ich Ihnen eine Rückmeldung geben, ob es sich verbessert hat?“