effizient familienbewusst führen

Lösung

Mitarbeitergespräch

Wussten Sie schon, dass ein 60-minütiges Mitarbeitergespräch, einmal im Jahr durchgeführt, die Zusammenarbeit wesentlich verbessert?

Das Mitarbeitergespräch bietet der Führungskraft die Möglichkeit, mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einen offenen Dialog zu treten. Häufig wird dieses Instrument genutzt, um Inhalte wie Zielvereinbarungen, Leistungsbeurteilungen, Weiterbildungs- oder Entwicklungsmöglichkeiten zu besprechen. In Bezug auf eine familienbewusste Führungskultur werden ebenso Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie der Beschäftigten angesprochen.

Basis dieser Gespräche ist eine **offene Kommunikationskultur**, welche von **Verantwortung, Vertrauen und Fairness geprägt** ist.

Es gibt die unterschiedlichsten Anlässe, ein Mitarbeitergespräch zu führen, wie z.B. bei familiären Angelegenheiten (z.B. Elternzeit, Pflege eines Angehörigen oder Auszeit). Solche Themen können aber auch in das jährliche Mitarbeitergespräch integriert werden.

WIE WEIT DARF ICH MICH IN DAS PRIVATLEBEN MEINES BESCHÄFTIGTEN VORWAGEN?

Überblick Mitarbeitergespräch

Nutzen	Wichtige Aspekte
▪ Kennenlernen der Interessen, Erwartungen und der persönlichen Situation der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ▪ Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ▪ Verbindliche Vereinbarungen über Ziele und Aufgaben ▪ Förderung der Zufriedenheit ▪ Steigerung der Motivation ▪ Optimierung der Zusammenarbeit, der Kommunikation und der Kooperation ▪ Stärkung der Eigenverantwortlichkeit und Eigenständigkeit der Beschäftigten	▪ Dem/r Mitarbeiter/in im Vorfeld des Gespräches Ziele, Inhalte und Vorgehensweise mitteilen ▪ Ziele klar formuliert, erreichbar, messbar und terminiert vereinbaren ▪ Ungestörte Atmosphäre schaffen (z. B. keine Telefonate) ▪ Genügend Zeit für das Gespräch einplanen ▪ Perspektiven und bei Bedarf Folgetermin vereinbaren

Führen eines Mitarbeitergespräches

In der heutigen Zeit engagieren sich Väter zunehmend in der Familie und durch die neue Elterngeldregelung ist auch eine erhöhte Resonanz bei der Einforderung der Elternmonate von Vätern zu verzeichnen. Sie, als Führungskraft, sind der erste Ansprechpartner für Eltern.

Ein Vater möchte z. B. für 2 Monate in Elternzeit gehen. Hier bietet sich ein Mitarbeitergespräch an, in dem Sie auf gesetzliche Rahmenbedingungen und weitere Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilität, wie z. B. Teilzeit (siehe Tool Formen von Teilzeitarbeit und Lösungsweg Teilzeitarbeit) verweisen aber auch Kontakthaltemöglichkeiten (siehe Tool Übersicht Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme) absprechen können.

Andere Situationen könnten wie folgt aussehen: „Es häufen sich bei einem Mitarbeiter hohe Fehlzeiten und Sie vermuten familiäre Probleme“ oder „Ein Mitarbeiter kommt auf Sie zu und möchte ein vertrauliches Gespräch mit Ihnen führen“.

Generell ist dabei zu beachten, dass Sie jegliches Mitarbeitergespräch vertraulich behandeln. Arbeitgeber und Führungskräfte sind formal nicht berechtigt, Informationen über das Privatleben Ihrer Mitarbeiter zu erhalten oder mit zu diskutieren. Dennoch ist es – wenn eine entsprechende Vertrauensbasis besteht oder geschaffen werden kann – von großem Vorteil, wenn auch Aspekte des Privatlebens im Mitarbeitergespräch thematisiert werden können. Nur dann können Sie diese als Führungskraft bestmöglich berücksichtigen.

Situationen und Themen für ein Mitarbeitergespräch:

- Während der Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen
- Die Organisation der Elternzeit mit einer Mutter oder einem Vater zu planen
- Während der Elternzeit
- Bei der Rückkehr eines Beschäftigten aus der Elternzeit
- Familiäre Situationen, wie Krankheiten des Kindes oder Pflege eines Angehörigen thematisieren
- Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter möchte die Pflegezeit für die Pflege eines Angehörigen nutzen
- Nach Rückkehr einer Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit
- Bei Krisen und stark auffälligen Fehlzeiten
- Um Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen eines Personalentwicklungsprozesses mit dem Beschäftigten zu vereinbaren
- Bei Beendigung einer Probezeit oder eines Arbeitsverhältnisses
- Um Feedback zum eigenem Führungsverhalten zu bekommen
- Wenn der Beschäftigte dies wünscht oder Bedarf anmeldet

Mitarbeitergespräche bieten also mit gewissen Grenzen eine gute Basis, um Themen, auch mit familiärem Hintergrund, wie. z. B. Pflege eines Angehörigen, Krankheit eines Partners oder persönliche Weiterbildung während der Elternzeit, zu besprechen. (siehe Lösungen Pflegezeit, Weiterbildung, Elternzeit)

Um dabei keine Unsicherheiten bei Ihrem Beschäftigten vor dem Gespräch aufkommen zu lassen, können Sie dem Beschäftigten einen Fragenkatalog sowie einen Gesprächsleitfaden (siehe Tools Fragenkatalog zu Mitarbeitergesprächen, Vorbereitung auf das Gespräch) aushändigen. Mit dieser Grundlage kann sich auch Ihr Gegenüber besser auf das kommende Mitarbeitergespräch vorbereiten.

Wenn die Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe oder andere Belange haben, die das Team betreffen, denken Sie bitte an die frühzeitige Weiterleitung der Informationen. Wenn z. B. der Vater nach der Elternzeit seine Stunden reduzieren möchte muss auch eine Koordinierung im Team stattfinden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie thematisieren, …

Unsere Situationen (siehe Situationsübersicht) zeigen, dass oftmals individuelle Lösungen den Beschäftigten leicht ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Nutzen Sie daher vor allem das Mitarbeitergespräch, um die Wünsche der Beschäftigten zu thematisieren und mit den Anforderungen des Unternehmens abzustimmen. Gemeinsam können so geeignete Modelle gefunden werden.

… aber Sie müssen und können nicht das Privatleben der Beschäftigten managen.

Mit den Beschäftigten können Sie bei lebensphasenbedingten Veränderungen Lösungen entwickeln, wie Beruf und Privatleben zu vereinbaren sind. Doch auch hier gibt es Grenzen! Lassen Sie die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter Handlungsalternativen entwickeln. Die Verantwortung und der Änderungswille sollten bei Ihrem Gegenüber bleiben, denn Sie bieten nur Unterstützung an. Bei schwierigen persönlichen oder familiären Problemen raten wir dazu, interne oder externe Experten hinzu zu holen.

Handlungsspielraum und –grenzen aufzeigen

Zeigen Sie der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter den Handlungsspielraum auf. Machen Sie deutlich, dass Sie sie/ihn unterstützen möchten. Besprechen Sie aber auch die Anforderungen des Betriebes. So sind die Grenzen und Möglichkeiten dem/der Beschäftigten bewusst.

Muss ich als Führungskraft Experte für alles sein?

Nein, müssen Sie nicht. Sie können jederzeit ein 2. Gespräch führen und unternehmensinterne Experten mit einbeziehen oder an externe verweisen, z. B. bei sensiblen Themen wie Sucht oder Mobbing. Sie können und dürfen sich von dieser Vorstellung befreien.

Es geht im Mitarbeitergespräch nicht darum, sofort perfekte Lösungen für alles anbieten zu können. Es geht um den Dialog und es ist die gemeinsame Verantwortung beider Gesprächspartner, gute Lösungen zu finden und zu erarbeiten.

Wenn Sie sich eine angemessene Zeit für Vorbereitung und Durchführung des Gesprächs nehmen, ist das schon der erste und wichtige Schritt, damit solche Gespräche gut gelingen können.

Wenn es um fachliche Fragen geht (Arbeitsrecht, Telearbeit, Tarife usw.) wenden Sie sich an Experten in ihrem Betrieb. Eine Reihe von Fragen können wir mit Ihnen auch in der eff Info-Hotline klären.

Wir bieten Ihnen auch an, im Sinne eines telefonischen Coachings Ihre Erfahrungen in Mitarbeitergesprächen zu reflektieren und gemeinsam zu überlegen, wie sie Ihre Dialog- und Führungsfähigkeiten bei solchen Gesprächen weiter entwickeln können.

Umsetzungsfragen:

- Können Sie die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut in das Mitarbeitergespräch integrieren?
- Gibt es die Möglichkeit, Ihren Beschäftigten zur Vorbereitung die Vorgehensweise und mögliche Inhalte des Gespräches mittels eines offenen Fragenkatalogs zur Verfügung zu stellen?
- Gibt es für Sie Handlungshilfen, wie Fragenkatalog, Protokollvorlagen etc.?
- Werden in Ihrem Unternehmen die Mitarbeitergespräche anhand von Zielvereinbarungen geführt?
- Ist es möglich, dass Sie sich ein bis zwei Stunden für das Gespräch Zeit nehmen?
- Haben Sie die Möglichkeit sich ausführlich auf das Gespräch vorzubereiten?
- Können Sie bei auftretenden Fragen, die nicht in diesem Gespräch direkt geklärt werden können, einen zeitnahen Termin, bei Bedarf mit Unterstützung einer/s Expertin/en z. B. aus der Personalabteilung, organisieren?

Ihre Aufgabe: Ausgleich zwischen Interessen der Beschäftigten und des Unternehmens zu finden