

Mitarbeitergespräche nach Abwesenheit: Integrieren statt konfrontieren

Mitarbeiter fehlen aus unterschiedlichsten Gründen: Einmal ist es der wohlverdiente Urlaub, ein anderes Mal eine wichtige Fortbildung oder eine Krankheit hat den Mitarbeiter für einige Zeit vom Unternehmen ferngehalten.

Eines haben aber alle Abwesenheitszeiten gemeinsam: Im Unternehmen ist der Alltag weitergegangen, manche Dinge sind wie immer, andere aber haben sich verändert. Und in unserer schnelllebigen Zeit ändern sich Vorgänge und Situationen manchmal schon von heute auf morgen. Entscheidungen, die gestern noch Gültigkeit hatten, sind heute nicht mehr gültig. Der Mitarbeiter, der aus einer Abwesenheit wieder zurückkehrt, weiß davon nichts. Und kann somit vielleicht falsch agieren.

Stellen Sie sich vor, sie waren zwei Wochen von Ihrem Arbeitsplatz weg und keiner begrüßt Sie oder spricht mit Ihnen.

Welche Gefühle erzeugt das bei Ihnen?

„Schön, dass Du wieder da bist. Das ist inzwischen passiert“.

***Integrieren
statt
Konfrontieren***

Ziele der Weiterbildungsmaßnahme

Die Führungskräfte . . .

- werden sensibel für ihre Aufgabe, Gespräche nach Abwesenheit zu führen
- erkennen ihre Fürsorgepflicht dem Mitarbeiter gegenüber
- erkennen die Bedeutung für die Abteilung und das Unternehmen, wenn Mitarbeiter fehlen
- erlernen die Bedeutung von Abwesenheit des Mitarbeiters zu kommunizieren
- stimmen sich in ihren Bereichen ab und entwickeln eine gemeinsame Strategie.
- erkennen ihre Stärken, Stolperfallen und Verhaltensmuster bei diesen Gesprächen.

Verlauf und Methodik

Die Qualifizierung findet an 2 Seminartagen statt. Ca. 3 Monate später folgt ein Transfertag, um die Ergebnisse zu sichern, bzw. zu unterstützen.

Beim Seminar wechseln sich Workshopmethoden, Input und Training ab. Im Mittelpunkt steht die betriebliche Situation, insbesondere Fälle der Teilnehmer. Wir stellen sicher, dass dieser Prozess strukturiert und für alle nachvollziehbar abläuft. Die Teilnehmer sind eingebunden, das Wissen wird gesichert und in einem Fotoprotokoll dokumentiert. Jeder Teilnehmer bekommt Feedback und Anregungen zu seinem Gesprächs- und Führungsverhalten.

Methoden im Einzelnen sind: Vortrag, moderierte Diskussionen, Partner- und Gruppenarbeiten, Fallsupervision, Rollenspiele mit Videofeedback.

Die Gruppenstärke sollte maximal 12 Personen betragen, mit Teilnehmern aus allen 3 Führungsebenen.

Ca. 4 Wochen vor Seminarbeginn werden die Teilnehmer zu ihren bisherigen Erfahrungen befragt (per Fragebogen).

Inhalte des Seminars

- Definition, Merkmale und Ziele des Rückkehrgesprächs
- Ursachen und Gründe für Fehlzeiten
- Stufenplan für Rückkehr- und Fehlzeitengespräche entwickeln
- Entwickeln eines Gesprächsleitfadens für Rückkehrgespräche
- Gesprächsverhalten beim Führen von nicht-direktiven Gesprächen
- Gesprächskiller – Formulierungen und Verhaltensweisen, die unbedingt vermieden werden sollen
- Die besondere Problematik „Alkohol im Spiel“
- Rechtliche Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen
- Rückkehrgespräche führen
- Gespräche protokollieren

Fragen, die in moderierter Form beantwortet werden . . .

- Welche Ursachen liegen den Fehlzeiten im Unternehmen zugrunde?
- Wie können wir gemeinsam Fehlzeiten reduzieren?
- Welche konkreten Maßnahmen leiten wir ein?
- Wie nachhaltig wirken diese Maßnahmen?
- Wie stellen wir sicher, dass der Prozess am Laufen bleibt?
- Wie dokumentieren und kommunizieren wir die Ergebnisse?
- Wie unterstützen wir uns gegenseitig?
- Wie wichtig ist dieses Thema für die Beteiligten?
- Welche betrieblichen Stellen sind noch beteiligt und können unterstützen?

Diese Fragen sollten vorab geklärt sein . . .

- Welche Erfahrungen gibt es bisher?
- Welche Rolle spielt die Personalabteilung, welche Wünsche/Ziele gibt es?
- Warum ist diese Thematik wichtig fürs Unternehmen?
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung zu diesem Thema?
- Sollen Betriebsräte am Seminar teilnehmen, bzw. bei der Vorbereitung mit einbezogen werden?
- Wer kann bei rechtlichen Fragen unterstützen, wie wird diese Thematik im Seminar eingebaut?
- Wie ist das Thema „Rückkehrgespräche“ im Gesundheitsmanagement im Unternehmen eingebettet?
- Müssen/können weitere Stellen, wie BKK, betriebsärztlicher Dienst oder Sozialberatung mit einbezogen werden?
- Was kann im Vorfeld getan werden, damit diese Maßnahme „Früchte trägt“?

In einem ausführlichen Vorgespräch mit Seminarverantwortlichen Ihres Unternehmens werden diese Fragen diskutiert.