

Das regelmäßige Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument

Konzeptentwicklung
Mitarbeiterinformation
Führungskräfteschulung

EINFÜHRUNG DES MITARBEITERGESPRÄCHS ALS FÜHRUNGSINSTRUMENT

DIE AUSGANGSSITUATION

Angesichts grundlegender Veränderungsprozesse in unserer Gesellschaft rücken die Themen Personalentwicklung und Führungskultur immer mehr in den Blickpunkt von Unternehmen und Organisationen.

Im Blick darauf gilt es:

- die Ressourcen und Potenziale der Mitarbeiter zugunsten der Organisation zu entwickeln,
- die Effektivität der Zusammenarbeit und die Gestaltung der Arbeitsprozesse zu optimieren,
- die Informations- und Kommunikationsstrukturen zu intensivieren,
- Motivation und Commitment der Mitarbeiter zu ermöglichen.

Das *regelmässige und strukturell verankerte, offizielle* Mitarbeitergespräch ist ein geeignetes Führungs- und Kommunikationsinstrument, um oben genannte Zielsetzungen zu erreichen.

DAS MITARBEITERGESPRÄCH ALS FÜHRUNGSINSTRUMENT

Das regelmäßige Mitarbeitergespräch ist ein auf Kooperation und Partnerschaftlichkeit angelegtes Instrument der Mitarbeiterführung.

Es zielt auf...

- transparente Gestaltung der Arbeitsbeziehungen zwischen Führungskräften, Organisation und MitarbeiterInnen,
- kooperative Ziel- und Leistungsvereinbarungen,
- ein nachvollziehbares, da an transparenten Kriterien orientiertes Feedback zur Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern.

Weitere Ziele des Mitarbeitergesprächs stellen dar...

- die Erhöhung der Qualität des Informationsflusses zwischen Mitarbeiter und Führungskraft,
- die gezielte individuelle Förderung des einzelnen Mitarbeiters, bei der sich die Führungskraft als „Mitarbeitercoach“ versteht,
- die aktive Gestaltung des Arbeitsklimas und der Arbeitszufriedenheit zum Erhalt der Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter.

Als offizielles Instrument der Kommunikation in der Organisation stellt das strukturell verankerte, regelmäßige Mitarbeitergespräch ein wichtiges Gestaltungselement einer mitarbeiterorientierten „Unternehmenskultur“ dar.

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE EINFÜHRUNG DES MITARBEITERGESPRÄCHS

Das „regelmässige Mitarbeitergespräch“ als professionell entwickeltes Führungsinstrument braucht folgende Rahmenbedingungen:

- Es muss von der obersten Leitung gewollt sein.
- Es bedarf der Akzeptanz bei Führungskräften und Mitarbeitern wie auch bei relevanten Gremien und Einrichtungen einer Organisation (z.B. Personalrat/Betriebsrat/ Qualitätswesen etc.)
- Es braucht eine auf die Organisationsabläufe und die Unternehmenskultur zugeschnittene Konzeption, in der alle relevanten Fragen der Mitarbeiter und Führungskräfte eine adäquate Antwort finden.
- Es muss ein transparentes Instrument sein, das Willkürlichkeit im Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeitern grundsätzlich ausschliesst.
- Es sollte ein auf allen Ebenen, in allen Bereichen und von allen Berufssparten konsequent und regelmäßig im Jahresrhythmus praktiziertes Instrument der Führung sein.
- Es braucht ein garantiertes und von allen praktiziertes Niveau in der Durchführung durch eine Führungskräftequalifizierung und Mitarbeiterinformation.

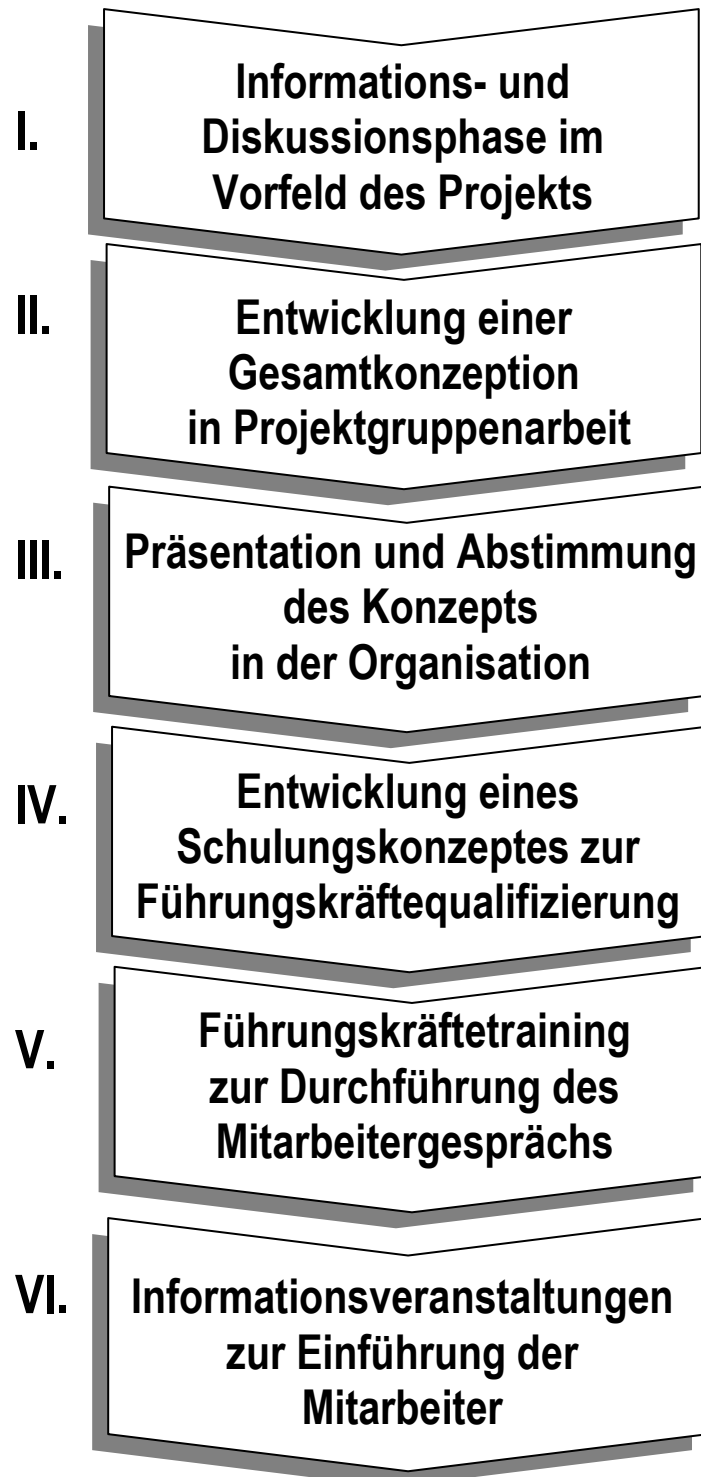
AUFGABENSTELLUNGEN BEI DER EINFÜHRUNG DES MITARBEITERGESPRÄCHS

Bei der Einführung des Mitarbeitergesprächs als Führungsinstrument in Unternehmen und Organisationen werden folgende Aufgabenstellungen angegangen:

1. Die Entwicklung einer umsichtigen und stimmigen Gesamtkonzeption des Mitarbeitergesprächs als Führungsinstrument im Rahmen der Organisations- und Führungskultur und der Zielvorstellungen der Leitung.
2. Die Entwicklung eines gerechten und transparenten Systems für die Leistungsbeurteilung bzw. das Leistungsfeedback sowie für Zielvereinbarungen.
3. Das Erreichen einer Beteiligungsstruktur für die Einführung des Mitarbeitergesprächs, die für breite Akzeptanz sorgt und eine möglichst reibungslose Umsetzung in die Praxis garantiert.
4. Die Entwicklung eines Schulungskonzeptes für die gezielte Qualifizierung der Führungskräfte.
5. Die zielgruppenspezifische Durchführung der Schulungsmassnahmen.
6. Die offizielle Einführung und die Evaluation des Mitarbeitergesprächs als Führungsinstrument.

UNSER ANGEBOT UND VORSCHLAG:

Die fachliche und prozessorientierte Begleitung bei der Konzeptentwicklung und Einführung des Mitarbeitergesprächs mit folgenden geplanten Schritten:



AUFGABEN DER BERATER SOZIJETÄT BUMILLER & SAIBLE:

- Beratung bei der Planung und Anlage des Projekts Einführung des Mitarbeitergesprächs
- Beratung bei der Einrichtung einer effizienten Arbeitsstruktur zur Entwicklung der Konzeption des Mitarbeitergesprächs
- Fachliche Begleitung der Projektgruppe bei der Konzeptentwicklung
- Moderation der Projektgruppenarbeit; Planung und Durchführung der Arbeitsschritte bis zum Endergebnis
- Moderation der Abstimmungsprozesse in der Organisation und mit relevanten Gremien
- Erarbeiten der Informationsmaterialien für Führungskräfte und Mitarbeiter zur qualifizierten Vor- und Nachbereitung
- Führungskräfte- und Mitarbeiterqualifizierung auf der Basis eines durch uns spezifisch entwickelten Schulungskonzeptes
- Evaluation des Mitarbeitergesprächs nach einer Erprobungsphase

**Wir beraten Sie gerne
und konzipieren Ihnen
ein individuelles Angebot !**