



Das Projekt „Betriebliche Kompetenzentwicklung für Klein- und Jungunternehmer“ ist eine Kooperation zwischen Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung, Johannes Kepler Universität Linz und der WIFI-UNTERNEHMER-AKADEMIE, WKO Oberösterreich.

Das Mitarbeiterfördergespräch bei Firma Holzbau Haderer

Firma	HOLZBAU HADERER		
Ansprechpartner	Wolfgang Haderer		
Standort	Ertl 25, 4724 Neukirchen a. Walde		
Branche/n	Zimmerei, Dachdeckerei, Spenglerei, Passivhaus		
Email / Internet	www.haderer-holzbau.at	Mitarbeiteranzahl	28
Telefon-Nr.	+43-7278-20330	Fax-Nr.	+43-7278-20330-4
PE-Instrument:	Mitarbeiterfördergespräch		

1. KURZBESCHREIBUNG

Seit 1995 betreiben wir zusammen mit einem externen Berater strategische Planung. Unser Wachstum war von einem 3-Mann-Betrieb auf ein 28-Mann-Unternehmen. Mitarbeiter müssen gepflegt, gefördert und geführt sein. Das Mitarbeiter-Förderungsmodell durch das Instrument Mitarbeiterfördergespräch half uns dabei.

Das Mitarbeiter Fördergespräch ist für die Firma Haderer ein bedeutendes Werkzeug, welches die Zusammenarbeit stärkt. Da die Handwerker nur frühmorgens und abends im Haus sind und tagsüber auswärts auf der Baustelle arbeiten, unterstützt und motiviert Wolfgang Haderer mit den Fördergesprächen seine Mitarbeiter. Gerade auf der Baustelle ist die gute Zusammenarbeit der Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens und darüber hinaus auch mit externen Partnern, wie Zimmermeistern, Elektrikern, Installateuren etc... besonders wichtig.

Generelle Informationen zu diesem PE-Instrument finden Sie unter: [Mitarbeiterfördergespräch](#)

2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

Das Mitarbeiter-Fördergespräch findet je nach Position 1 bis 2mal pro Jahr statt.

Es wird für eine entspannte Atmosphäre gesorgt, denn auch der menschliche Kontakt wird bei der Firma Haderer groß geschrieben.

Eine Ablauffolge des Mitarbeiter-Fördergesprächs gibt es nicht, je nach Bedarf, dem persönlichen Gefühl und dem Verlangen der Mitarbeiter findet das Mitarbeiterfördergespräch statt. Der Dialog soll vorwiegend vom Mitarbeiter ausgehen und das in einem freien Gespräch.

Die Leitung des Mitarbeiterfördergesprächs liegt jedoch klar beim Geschäftsführer.

Jeder Mitarbeiter macht im Vorfeld Notizen, was er mit Kollegen und Vorgesetzten besprechen will. Das kann bei jedem Gespräch unterschiedlich sein. Das Mitarbeiter-Fördergespräch ist ein Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten, jeder bringt sich gleichermaßen ein. Ein Vortrag von nur einer Person wird vermieden.

Sowohl die Führungskräfte als auch alle Mitarbeiter sprechen die Schwächen und Stärken des anderen an. Somit weiß jeder, wo er seine Potentiale hat und eventuell Nachholbedarf besteht.

Wir nutzen dieses Instrument, um ein Personalstammblatt mit den persönlichen Qualifikationen, der beruflichen Laufbahn, der fachlichen

Ausbildung und absolvierten Kursen und Seminare sowie der finanziellen Entwicklung und der Ziele für jeden Mitarbeiter persönlich und einzeln anzulegen und zu vervollständigen, das zeigt dem Mitarbeiter die Wertschätzung an seinem Können. Dieses Personalstammblatt ist Grundlage für die persönliche und berufliche Karriereplanung.

Für den Geschäftsführer ist es selbstverständlich, dass in diesen Gesprächen auch die privaten Interessen seiner Mitarbeiter/innen Platz haben, sie bringen oft wertvolle Erfahrungen und Informationen für die aktive Zusammenarbeit.

3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

Hauptgrund war es, die Kontakte zwischen den Mitarbeitern zu stärken, da gerade die Handwerker tagsüber auf der Baustelle sind, was die Kommunikation und die Ablaufregelung der Aufträge erschwert.

So ist es für Herrn Haderer von besonderer Bedeutung, die Mitarbeiter aktiv mit einzubinden, sie anzuspornen ihre persönliche Meinung zu vertreten, neue Ideen zu bringen sowie Berichte der täglichen Ereignisse und Vorkommnisse zu besprechen, um auch bessere Transparenz in den betrieblichen Abläufen zu schaffen.

Zudem ist die Firma Haderer ein sehr ergebnisorientiertes Unternehmen mit klaren Zielen. Das Mitarbeiter-Fördergespräch unterstützt Wolfgang Haderer dabei, diese Ziele und Motivationen den Mitarbeitern näher zu bringen und diese zu motivieren, daran aktiv mitzuarbeiten.

Weiters war das Unternehmen bis vor 2 Jahren auf zwei Standorten getrennt ansässig. Die Zusammenlegung der beiden Unternehmen ermöglichte einerseits kompaktere und effektivere innerbetriebliche Abläufe, andererseits brachte das damit größer gewordene Team größeren Kommunikations- und Koordinierungsaufwand, welcher durch die Mitarbeiter-Fördergespräche unterstützt und gestützt wird.

Das Betriebsklima ist für das Unternehmen Haderer sehr wichtig, welches durch das Mitarbeiter-Fördergespräch noch zusätzlich verbessert wird.

4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Es betrifft alle Mitarbeiter.

Es wird je nach Bedarf abgehalten, mit den meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet es 1mal pro Jahr statt.

Das Mitarbeiter-Fördergespräch ist formfrei, jeder bringt seine Meinungen und Argumente ein.

Es wird zwischen Chef und Führungskräften sowie zwischen Meistern und Mitarbeiter abgehalten.

5. EINSATZERFOLGE

Die Unternehmensziele sind klar definiert und die Umsetzung in der Praxis wird durch die verschiedenen Ideen und der gemeinsamen Erarbeitung aller Mitarbeiter/innen erleichtert.

Durch die aktive Förderung der Mitarbeiter, ihre persönlichen Meinungen einzubringen, fühlen sich diese gebraucht und motiviert.

Die Zusammenarbeit der Mitarbeiter ist gewachsen.

Seit dem Zusammenlegen der beiden Unternehmensstandorte konnte das Umsatzwachstum jährlich zwischen 10 % und 15 % gesteigert werden. Dies führe ich unter anderem darauf zurück, dass sich mit Einführung des Mitarbeiter-Fördergesprächs die Gesprächskultur und das Zusammenarbeiten deutlich verbessert haben.

Mitarbeiter sind besser informiert und haben besseren Kontakt zu den Führungspositionen.

Die einzelnen hier dargestellten Personalentwicklungsinstrumente, Fallbeispiele (Case of good practice) und Fotos sind urheberrechtlich geschützt. Jede missbräuchliche Verwendung (Entgeltliche Nutzung, Vervielfältigung, Abänderung, Weiterleitung, etc.) zieht ausnahmslos rechtliche Konsequenzen nach sich.