



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 Mayrhofer elektro & küchen

Firma:	Mayrhofer elektro & küchen		
Ansprechpartner:	Alfred Mayrhofer		
Standort	Lenastr.31, 4020 Linz		
Branche/n	Küchen und Elektrohandel		
Email / Internet:	office@elektro-kuechen.at / www.elektro-kuechen.at	Mitarbeiteranzahl	8
Telefon-Nr.	069911667718	Fax-Nr.	07326677183
PE-Instrument:	Mitarbeiterfördergespräch		

1. KURZBESCHREIBUNG

Das Mitarbeiterfördergespräch dient mir und meinen Mitarbeitern auf eine konstruktive Weise Klarheit über die Ausgangssituation, Ziele, Entwicklungen zu schaffen. Meine Mitarbeiter können leichter schwierige Themen und Fragen mit mir in einer offenen Weise beleuchten. Für mich ist das Mitarbeiterförderungsgespräch auch ein unverzichtbares Führungsinstrument.

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

2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

Nach Terminvereinbarung zwischen dem Firmenchef und dem Mitarbeiter kommen beide Partner schriftlich vorbereitet zum Mitarbeiterfördergespräch. Wir haben eine eigene Mayrhofer-Checkliste, die jeder für sich durcharbeitet und ausgefüllt zum Termin mitnimmt. (Die Mayrhofer-Checklist ist speziell auf firmeninterne Bedürfnisse abgestimmt und wird daher nicht veröffentlicht.)

In gemütlicher und entspannter Atmosphäre bei Kaffee starten wir zuerst mit einem persönlichen Austausch (Wie geht es der Familie? Gibt es irgendwelche Probleme? Gab es bedeutsame Veränderungen? etc.). Eine vorbereitete Struktur hilft uns beiden uns an dem geplanten Ablauf zu halten, wobei auch für einen offenen Austausch und Fragen Platz ist.

Als Geschäftsführer schreibe ich mit. Für die Protokollierung einzelner fixierter Maßnahmen und Ziele ist der jeweilige Verantwortliche zuständig. In den wöchentlichen bzw. monatlichen Jour-Fixe-Terminen (ein weiteres Instrument, das ich zur Verbesserung der Kommunikation im Unternehmen eingeführt habe) wird über die Umsetzung berichtet, aufkeimende Fragen können dort geklärt werden.

In diesen periodischen Jour-Fixes werden die Ziele und die Umsetzungsschritte aus dem Mitarbeiterfördergesprächen auf den Tisch gebracht und deren Erreichung besprochen und beurteilt. Da ich das Mitarbeiterfördergespräch nur einmal pro Jahr mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führe, werden Folgeschritte, welche für die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen notwendig sind, im Jour-Fixe festgehalten.

Die Stärken und die Schwächen, die vom Firmenchef und vom Mitarbeiter vorbereitet sind, werden offen ausgetauscht und diskutiert. Veränderungs- und Verbesserungsvorschläge werden festgehalten und der Umsetzung zugeführt. Ein wichtiger Bestandteil der Mitarbeiterfördergespräche bildet auch das Protokoll des vorjährigen Gespräches. Die festgelegten Ziele aus der letzten Periode kommen auf den Tisch und werden auf die Erreichung geprüft.

Die Gesamtrichtung mit seinen strategischen Schwerpunkten präsentiert die Firmenleitung. Die Bereichs- und die Mitarbeiterziele orientieren sich an diesen Gesamtzielen und werden gemeinsam festgehalten.

Damit die fixierten Bereichs- und Mitarbeiterziele auch erreicht werden können, ist es für mich zu einer Verpflichtung geworden, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter zu fragen: „Wo wünschst du dir Unterstützung?“ Die Antworten darauf werden umfassend diskutiert, protokolliert und ihre Einhaltung laufend überprüft.

3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

Meine Mitarbeiter und ich sind vom Instrument „Mitarbeiterfördergespräch“ sehr begeistert und haben es mit Erfolg im Unternehmen eingeführt. Offen und doch klar strukturiert werden fachliche und menschliche Themen berührt. Weiters schmieden der Firmenchef und alle Mitarbeiter an der Zukunftsausrichtung des Betriebes mit – das motiviert alle.

Das Mitarbeiterfördergespräch dient mir in meiner Rolle als Geschäftsführer als effektives Führungs- und Kommunikationsinstrument. Ich bin auch der Überzeugung, dass die Einführung des Instrumentes in meinem Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung des Deckungsbeitrags und somit des Ertrages geleistet hat.

Meine Mitarbeiter fällt es leicht mit diesem Personalentwicklungsinstrument umzugehen und die Erfahrungen, die wir mittlerweile durch den Einsatz machen konnten, haben gezeigt, dass es Spaß und Freude macht, bei hoher Effizienz.

Durch das Mitarbeiterfördergespräch haben meine Mitarbeiter und ich eine gute Gelegenheit und auch den passenden Rahmen gefunden, in welchem Ungesagtes und Schwieriges leichter zu bearbeiten sind. Dadurch können aufschwellende Konflikte vorab sofort geklärt werden. Um solche Probleme besprechen zu können braucht es einen geschützten Raum, den es in dieser Art und Weise vor der Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs nicht gegeben hat.

Für mich war es auch notwendig, eine Methode zu finden, um die internen Abläufe auf betriebsinterne und externe Veränderungen anzupassen, die Kommunikation ständige zu verbessern, um dadurch eine Verbesserung des Betriebsklimas zu erzielen. Unsere leitenden Grundsätze sind im CI (Corporate Identity) festgelegt und können nun durch das Mitarbeiterfördergespräch konsequenter kommuniziert werden.

4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Dieses PE-Instrument wird mit allen 8 Mitarbeitern durchgeführt und direkt von mir als Geschäftsführer geleitet. Beim ersten Mitarbeitergespräch versuche ich, die Stärken der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zu erfassen, um dadurch besser die Kernaufgaben festzulegen und eventuelle Entwicklungspotentiale zu erkennen.

Es findet mindestens einmal im Jahr statt – bei wichtigen Personalsituationen gibt es weitere Mitarbeiterfördergespräche. Die Gespräche dauern pro Mitarbeiter etwa 1 ½ bis 2 Stunden.

Ich habe erkannt, dass seit der Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mich als Chef besser kennengelernt haben und auch ich habe einen besseren Zugang zu meinem Team gefunden. Das ist für mich sehr wichtig.

5. EINSATZERFOLGE

- Besseres Betriebsklima – wir diskutieren noch direkter und offener.
- Organisatorisch schnellere Abläufe – aufgrund der Festlegung der Hauptaufgaben.
- Verbesserung der internen Kommunikation – mehr Zeit und Raum für Gespräche.
- Höhere Motivation der Mitarbeiter – jeder Mitarbeiter weiß wo er steht und was er zu tun hat.
- Die Ziele gelten als vereinbart, mehr Verantwortung erhöht die Einsatzbereitschaft und die Zielerreichung.

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.

V1