



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 Mitarbeiter-Fördergespräch bei Firma Voxtrade GmbH & Co KG

Firma:	Voxtrade GmbH & Co.KG		
Ansprechpartner:	Herr Richard Völk		
Standort:	Traunuferarkade 1, 4600 Thalheim		
Branche/n:	Lebensmittelgroßhandel		
Email / Internet:	voelk@voxtrade.com	Mitarbeiteranzahl:	6
Telefon-Nr.	07242/9396 - 5550	Fax-Nr.	07243/9396 - 495550
PE-Instrument:	Mitarbeiter - Fördergespräch		

### 1. KURZBESCHREIBUNG

Das Mitarbeiterfördergespräch ist für die Firma Voxtrade ein einfaches Instrument, dass der Firmenleitung und allen Mitarbeitern offen zur Verfügung steht. Ziel ist es, dass sich beide Partner – Führung und Mitarbeiter, voll austauschen, informieren, Vertrauen schaffen, über Geleistetes und über den Stand von heute und den Ausblick von morgen reden.

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

### 2. BESCHREIBUNG UND VORGEHENSWEISE

Unser Instrument verfügt über eine klare Struktur und findet 4-mal im Jahr im 4-Augen-Prinzip statt.

Es wird für eine entspannte, gemütliche und ungestörte Atmosphäre gesorgt und dauert zwischen 2 bis 3 Stunden.

Jeder Partner ist vorbereitet. Es gibt zu diesem Zweck spezielle Formulare und Checklisten, die für alle zugänglich sind.

[Beispiel für Besprechungsvorbereitung](#)

Die Ergebnisse aus dem Gespräch werden protokolliert. Beide Gesprächspartner protokollieren mit und aus den Mitschriften wird im Anschluss ein Gesamtprotokoll geschrieben. In diesem Gesamtprotokoll sind die Ziele und Strategien für das folgende Quartal festgehalten und somit dient es als wichtige Grundlage für das nächste Mitarbeiterfördergespräch.

Durch unsere Erfahrungen, die wir in den letzten beiden Jahren mit diesem Instrument gesammelt haben, hat sich als Gesprächsleitfaden Folgendes bewährt:

- a) Aufwärmrunde
- b) Stärken und Schwächen der Firmenleitung
- c) Stärken und Schwächen des Mitarbeiters
- d) Überprüfung und Besprechung der vereinbarten Ziele aus der letzten Periode
- e) Änderungswünsche und Änderungspotentiale

- f) Ausrichtung und Ziele der Firmenleitung
- g) Ziele des Mitarbeiters – berufliche und persönliche
- h) Schlüsselaufgaben / Hauptaufgaben und Verantwortungen, wenn notwendig neu strukturieren und adaptieren, um die gesetzten Ziele zu erreichen.
- i) In welchen Bereichen brauchen Mitarbeiter und Firmenleitung Unterstützung?
- j) Schulungen – welche Weiterbildung wird gewünscht, ist notwendig und welche wird gefordert?
- k) Entlohnung/Prämie – „hard und soft facts“
- l) Wie ist das Mitarbeiterfördergespräch gelaufen?

Einmal im Quartal wird das letzte Protokoll zur Hand genommen und die Ziele und die Maßnahmen werden überprüft. Dies ist ein lebendiger Prozess geworden, der von allen Beteiligten geschätzt wird.

### 3. GRÜNDE FÜR DEN EINSATZ

Hauptmotivation für die Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs in meinem Unternehmen war, die Organisation in meinem Unternehmen zu verbessern. Dies bedeutete für mich, auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Orientierung an Unternehmenszielen und Bereichszielen zu schärfen sowie die Hauptaufgaben der Mitarbeiter, Verantwortungsbereiche und auch „kleinere Aufgaben“ gemäß den Fähigkeiten, Möglichkeiten und auch Neigungen aufzuteilen.

Ferner war es für mich sehr wichtig zu erkennen, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die notwendigen fachlichen und persönlichen Fähigkeiten verfügen, um mit dem raschen Umsatzwachstum mitwachsen zu können.

Ein weiterer wichtiger Grund für die Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs war für mich die Intention, für eine offenere Kommunikation zu sorgen und damit eine neue dynamische Unternehmenskultur zu schaffen.

Die Mitarbeiter brauchen Instrumente und Anleitungen, um in unternehmerisches und marktmäßiges Denken hineinzuwachsen. Das Mitarbeiterfördergespräch hat mir dabei besonders geholfen, da in diesem „geschützten“ Rahmen – keine Telefonate, keine Störungen, 4-Augen-Gespräch etc. – es möglich ist, Probleme, Schwierigkeiten aber auch Fragen offen und ohne Scheu zu besprechen und zu diskutieren.

### 4. ZIELGRUPPE UND EINSATZERFAHRUNGEN

Es betrifft alle Mitarbeiter, die direkt dem Firmenchef unterstellt sind. In den nächsten Monaten wird ein Mitarbeiter auch in einem Teilbereich die Hauptverantwortung übernehmen und dadurch Führungsverantwortung für eine Mitarbeiterin bekommen. In dieser Funktion wird er dann selbständig das Mitarbeiterfördergespräch mit dieser Mitarbeiterin übernehmen.

Jedes Quartal gibt es ein Gespräch, das 2 bis 3 Stunden dauert. Dabei dienen die fixierten Checklisten aber auch die vereinbarten Ziele des letzten Mitarbeiterfördergesprächs als Grundlage. Die Erreichung bzw. die Abweichung dieser Zielvorgaben werden besprochen und notwendige Korrekturmaßnahmen und Strategien gemeinsam fixiert.

Darüber hinaus findet einmal im Jahr ein umfangreiches und ausführliches Mitarbeiter-Fördergespräch statt.

### 5. EINSATZERFOLGE

Seit Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs in meinem Unternehmen konnte ich eine bessere, tiefere und effiziente Kommunikation zwischen Firmenleitung und Mitarbeiter feststellen. Ich habe auch gelernt, von meinen Mitarbeiter/innen Kritik anzunehmen – dies gehört für mich zu den Aufgaben einer Führungskraft.

Klar definierte Ziele gelten als vereinbart. Über die positiven und negativen Abweichungen wird offen gesprochen und gemeinsam werden Maßnahmen und Strategien fixiert, um die gestellten Ziele zu erreichen. Ich konnte als Chef besser die Schwächen meiner Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter erkennen und gemeinsam legen wir nun Weiterbildungsmaßnahmen fest, welche ich auch finanziell unterstütze.

Ich konnte an vielen positiven Beispielen erkennen, dass seit der Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs im Unternehmen, die Eigenverantwortung der Mitarbeiter gewachsen ist. Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Haupt- und Schlüsselfiguren sowie die Stellvertreter bekannt, sodass eine klare Verantwortungsübergabe und –übernahme stattgefunden hat.

Durch diese offeneren und „dynamischeren“ Bedingungen, bin ich der Überzeugung, dass ein Umsatzwachstum bis zu 30% pro Jahr weitergefahren werden kann. Gleich nach Einführung des Mitarbeiterfördergesprächs konnten wir den Umsatz sogar verdoppeln – natürlich nicht aufgrund der Einführung alleine, aber ich bin mir sicher, dass dieses Instrument eine wichtige Basis dafür gebildet hat.

Durch die vielen Erfahrungen, die wir in den letzten Monaten und Jahren mit dem Mitarbeiterfördergespräch gemacht haben, habe ich festgestellt, dass sie von mal zu mal qualitativ besser und auch effizienter – teilweise sogar kürzer werden.

Alle Mitarbeiter sind besser informiert, integriert und gestalten das Unternehmen mit.

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