

Das Mitarbeitergespräch als Führungsinstrument

Gespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten sind Voraussetzung einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Neben den täglichen Gesprächen soll ein Mitarbeitergespräch in regelmäßigen Abständen, mindestens einmal pro Jahr, als „Vier-Augen-Gespräch“ durchgeführt werden. Das Ziel dabei ist die Förderung eines offenen, auf Respekt basierenden Verhaltens im partnerschaftlichen Dialog. Zu den Gesprächsinhalten gehören der Austausch über die Arbeitssituation, die Führung und Zusammenarbeit, die Bilanzierung des zurückliegenden Betrachtungszeitraumes, die Entwicklung von Perspektiven und die Vereinbarung von Zielen.

FORUM fragte die Personalberaterin Astrid Arndt, wie ein Vorgesetzter an das Mitarbeiterge-

spräch herangehen sollte, damit es seinen Zweck auch erfüllt.

Das Mitarbeitergespräch beginnt mit der guten Vorbereitung. Was ist dabei zu beachten?

Das Gespräch darf nicht überraschend und zwischen Tür und Angel geführt werden. Der Mitarbeiter muss möglichst langfristig eingeladen und ein konkreter Gesprächstermin mit Ort und Zeitpunkt vereinbart werden. Wichtig ist, den Mitarbeiter im Vorhinein über das Ziel und die Inhalte des Gesprächs zu informieren und ihm diesen „Leitfaden“ rechtzeitig zur Verfügung zu stellen. Der Vorgesetzte darf auch nicht selbst unvorbereitet in das Gespräch gehen und sollte vor allem für eine vertrauensvolle Atmosphäre sorgen, die frei von Störungen ist.

Sie haben gerade von einem Leitfaden zum Gesprächsinhalt gesprochen. Wie kann dieser Aussehen?

Das muss natürlich je nach den Gegebenheiten vor Ort flexibel gehandhabt werden. Zu empfehlen ist jedoch als Grundstruktur, dass man zuerst gemeinsam Bilanz zieht. Dann kann man die zukünftigen Ziele des Unternehmens und die Aufgaben des Mit-

arbeiters thematisieren. Der Vorgesetzte sollte dabei eine offene Einschätzung zu beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten geben und gegebenenfalls Fortbildungs- und Fördermaßnahmen vereinbaren. Und schließlich muss der Mitarbeiter Gelegenheit erhalten, über seine Fragen, Wünsche und Anregungen zu sprechen.



DIE FORUM-SERIE

Persönliche Kompetenzen

In dieser Forum-Serie werden Hinweise zu persönliche Kompetenzen gegeben, die im Betriebsalltag hilfreich sind. Expertenrat gibt Personalberaterin Astrid Arndt
Tel. 0355 3831-069 bzw.
E-Mail: info@arndt-communication.de.

Anzeige

JETZT AKTUELL BEI RCS:

Für kleine Budgets und große Pläne.



Was der Mittelstand braucht: Leistung, die mitwächst!

Mit dem IBM System x3650 Express Rack setzen Sie auf einen Einstiegsserver, der mit starkem Quadcore Intel® Xeon® Prozessor, hoher Verfügbarkeit und extremer Erweiterbarkeit besticht. Für maximale Datensicherheit sorgt ergänzend dazu die hoch skalierbare Speicherlösung IBM System Storage DS3200 Express. **Holen Sie sich Top-Lösungen, die mitwachsen. Zum Top-Preis. Einzeln oder im Paket.**

ibm express
advantage™



IBM System x3650 Express

Intel® Xeon® Prozessor E5405 mit 2.0 GHz (Quadcore)
2 x 1 GB Hauptspeicher
12 MB L2 Cache
IBM ServeRaid 8k SAS-Controller
DVD/CD-RW
Best.-Nr.: 7979KPG

Schon ab **1.420 €***



IBM System Storage DS3200 Express

3 Gbit pro Sekunde
Serial-Attached-SCSI-Schnittstellentechnologie
skalierbar auf 3.6 TB
Speicherkapazität mit 300 GB
HotSwap-fähigen SAS-Festplatten
Best.-Nr.: 172621E

Schon ab **2.499 €***

Interessiert? Stellen Sie Ihre Anfrage einfach per E-Mail an service@rcs.de oder telefonisch unter: 03531 79110



RCS Richter
Computer Systemhaus GmbH
Ludwig-Erhard-Str. 2
03238 Massen / Finsterwalde
www.rcs.de

*Unverbindliche Preisempfehlung zzgl. MwSt., Angebot gilt vorbehaltlich der Verfügbarkeit. IBM behält sich das Recht vor, dieses Angebot ohne Vorankündigung zurückzuziehen oder zu modifizieren. Alle Angaben ohne Gewähr. IBM, das IBM Logo, ibm.com, das IBM Business Partner Logo, Express Advantage, das IBM Express Advantage Logo, System x und System Storage sind Marken oder eingetragene Marken der IBM Corporation in den USA und/oder anderen Ländern. Intel, das Intel Logo, Intel Core, Intel Inside, das Intel Inside Logo, Xeon und Xeon Inside sind Marken der Intel Corporation in den USA und anderen Ländern. Marken anderer Unternehmen/Hersteller werden anerkannt. © Copyright IBM Corporation 2008. Alle Rechte vorbehalten.

Welche Hinweise geben Sie zur Gesprächsführung?

Wichtig ist ein positiver Einstieg. Dazu gehört, dass positive Dinge gelobt und außergewöhnliches Engagement gewürdigt wird. Der Vorgesetzte muss aktiv zuhören und im Zweifelsfall nachfragen, ob er richtig verstanden hat. Er sollte

erläutern, welche positiven aber auch negativen Konsequenzen bestimmte Verhaltensweisen hatten.

Entscheidend ist, dass man auch bei Meinungsverschiedenheiten sachlich und höflich bleibt und kritische Rückmeldungen seines Mitarbeiters akzeptiert.

Wie sollte man den Gesprächsabschluss gestalten?

Zum Abschluss sollte man die wichtigsten Punkte des Gesprächs zusammenfassen. Dabei werden auch die wichtigsten Differenzen und Kompromisse wiederholt. Nicht vergessen – Ziele verabreden. Dazu können Vorgesetzter

und Mitarbeiter gemeinsam persönliche Ziele und Fördermaßnahmen dokumentieren. Und ein positiver Ausstieg ist genauso wichtig wie der positive Einstieg. Der Vorgesetzte sollte für einen motivierenden Gesprächsabschluss sorgen und sich für das Gespräch bedanken. (Mit Astrid Arndt sprach Nils Ohl.)

Benennung von Unternehmen durch die Auftragsberatungsstelle Brandenburg

Häufig stehen öffentliche Auftraggeber vor der Schwierigkeit, eine ausreichende Zahl von Angeboten auf eine beschränkte Ausschreibung oder eine freihändige Vergabe zu erhalten. Möglicherweise gibt es nicht genügend Unternehmen, die tatsächlich ein Angebot abgeben. Oder aber es soll der Bieterkreis um nicht ortsansässige neue Bewerber erweitert werden. Darüber hinaus könnte eine ganz besondere Liefer- oder Dienstleistung beschafft werden sollen, die nur von wenigen Unternehmen angeboten wird. Schließlich könnte der Wunsch bestehen, bewusst Unternehmen eine Chance geben zu wollen, die neue und innovative Lösungen anbieten.

Doch wie kommen öffentliche Auftraggeber an diese Unternehmen? Hier bietet sich der kostenlose Service der Auftragsberatungsstelle Brandenburg e. V. an. Gemäß § 4 der Verdingungsordnung für Leistungen (VOL/A) übernehmen die Auftragsberatungsstellen in den Bundesländern die Aufgabe der Benennung. Sind im Rahmen einer beschränkten Ausschreibung oder freihändigen Vergabe nur wenige oder keine Liefere-

ranten oder Dienstleistungsunternehmen bekannt, können sich öffentliche Auftraggeber aus Brandenburg an die Auftragsberatungsstelle wenden und sich geeignete Bewerber benennen lassen.

Zu diesem Zweck unterhält die Auftragsberatungsstelle Brandenburg eine Bieterdatenbank. Diese umfasst Unternehmen aller Branchen und Größenklassen, die sich für eine Teilnahme an beschränkten Ausschreibungen oder freihändigen Vergaben von Liefer- oder Dienstleistungsaufträgen interessieren. Auf schriftliche Anfrage (per Telefax oder E-Mail) benennt Ihnen die Auftragsberatungsstelle schnell und unbürokratisch fachkundige, leistungsfähige und zuverlässige Bewerber. Dabei wird in jedem Einzelfall persönlich überprüft, ob die für den konkreten Beschaffungsvorgang in Frage kommenden Unternehmen liefer- und leistungsbereit sind. Gerne unterstützt die Auftragsberatungsstelle auch bei der Markterkundung.

Für eine schnelle und passgenaue Bearbeitung der Anfragen werden folgende Angaben benötigt:

- Kontaktdaten
- eine möglichst aussagekräftige Beschreibung des Beschaffungsgegenstandes
- Zeitpunkt, bis wann die Benennung erfolgt sein soll
- Angaben zum Liefertermin
- Mögliche zusätzliche Anforderungen

Auf unserer Internetseite unter Benennung findet man das Antragsformular (Zubenennungssuchen).

Die Auftragsberatungsstelle Brandenburg ermittelt auf der Grundlage der Angaben geeignete Unternehmen aus der Bieterdatenbank. Im nächsten Schritt erhält man eine Liste derjenigen Unternehmen, die liefer- und leistungsfähig sind, und die gerne ein Angebot abgeben möchten.

Die Vorteile auf einen Blick:

- Die Anfrage ist für öffentliche Auftraggeber kostenfrei.
- Im Gegensatz zur Eigenrecherche in Branchenverzeichnissen oder im Internet sind die Unternehmen in der Bieterdatenbank mit ihrer kompletten Produktpalette und ihrem Lieferprogramm erfasst.
- Diese Unternehmen haben wirk-

lich Interesse daran, ein Angebot auf eine Ausschreibung abzugeben.

- Bei Übereinstimmung der Anfrage mit dem Profil eines Unternehmens erfolgt in jedem Einzelfall vor der Benennung die nochmalige persönliche Überprüfung, ob das Unternehmen genau das angefragte Produkt oder die Dienstleistung anbietet, Interesse am Auftrag besteht und dieser zum angegebenen Termin ausgeführt werden kann.
- Der Bieterkreis kann mit der Benennung einfach und schnell um weitere Anbieter aus Brandenburg, auf Wunsch sogar aus ganz Deutschland, erweitert werden.
- Bei Lieferungen und Dienstleistungen, an die besondere Anforderungen gestellt werden oder wenn neue und innovative Ideen gefragt sind, ist die Benennung genau das Richtige.
- Über den Verbund der Auftragsberatungsstellen kann die Auftragsberatungsstelle Brandenburg bundesweit auf knapp 50 000 Unternehmen für die Benennung zugreifen.

(ABSt Brandenburg)

Job Perspektive – individuelle Beschäftigungszuschüsse nach §16a SGB II

Für Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose mit besonderen Vermittlungshemmnissen einstellen, wird mit dieser Leistung ein besonderer Zuschuss gewährt.

Dies gilt für Personen, die

- Arbeitslosengeld II (ALGII) bekommen und

- sich bereits sechs Monate lang um eine aktive Vermittlung in den Arbeitsmarkt bemüht haben und
- bei denen eine Integration in den Arbeitsmarkt innerhalb der nächsten zwei Jahre nicht zu erwarten ist.

Der Beschäftigungszuschuss beträgt bis zu 75 Prozent des gezahlten tariflichen oder ortsüblichen Bruttoentgelts. Hinzu kommt der pauschalierte Anteil des Arbeitgebers zur Sozialversicherung ohne Arbeitslosenversicherung, denn Beiträge zur Arbeitslo-

senversicherung werden während der Förderung nicht gezahlt.

Erfolgt während der Beschäftigung eine Qualifizierung, kann der Arbeitgeber pauschalierte Kostenzuschüsse erhalten.

Für den besonderen Aufwand zum Aufbau von Beschäftigungs-

Fortsetzung auf Seite 58