



Willkommen zurück!

Kleine Fibel für Profis,
die wollen, dass Führungskräfte
Willkommensgespräche führen





Sie wollen, dass Führungskräfte
Willkommensgespräche führen?
Wegen der Fehlzeiten-Quote,
aber auch, damit die Mitarbeitenden
merken: Sie sind hier nicht egal.
Man kümmert sich.
Das stärkt die Bindung.
Und die echte Anwesenheit.
Davon haben alle etwas.

Gute Idee!



Trotzdem ...



... kann es gut sein, dass Ihr Plan nicht auf offene Ohren trifft.

Nämlich dann, wenn Sie daraus eine Pflicht machen möchten.
Und die Gespräche womöglich monitoren wollen.

Wenn man Gespräche anordnet, hat man schon verloren ...

Dazu habe ich Ihnen hier ein paar
Reflexionsimpulse zusammengestellt.

Viel Spaß und frohe Erkenntnisse!



Menschenbild



Douglas McGregor stellte in den 60ern die Theorie von den zwei Menschenbildern auf:

- Nach Theorie X ist der Mensch faul und muss kontrolliert werden. Menschen sind für Führungskräfte Mittel zum Zweck.
- Nach Theorie Y ist der Mensch auf Entfaltung ausgerichtet und motiviert. Für Führungskräfte ist Partizipation wichtig.

Interessant dabei: Die selbsterfüllenden Prophezeiungen.

Wer Menschen engmaschig kontrolliert, weil er meint, sie wären faul, treibt sie in nachlassendes Engagement und sieht sich bestätigt.

Der 1. Mensch, der da rüber "muss"?
Sind SIE!



Zwang, Kontrolle, Misstrauen,
Menschenbild X



Krankenrückkehr- gespräch

tabu-behaftet
zwangsvorordnet
oft Teil einer Kaskade
Führungs"instrument"
Kontakt-Verwaltung

Fehlzeiten senken
- Managen -

Freiwilligkeit, Sinn, Vertrauen,
Menschenbild Y



Willkommens- gespräch

normal ...
echtes Interesse, freiwillig
ohne Monitoring
Beziehungspflege
soziale Bindung

echte Anwesenheit fördern
- Führen (lassen!) -

K
L
I
P
P
E

Check: Menschenbild

Was trauen Sie den Führungskräften zu?
Wissen die, dass ein "hallo" normal ist?

Können die mit Verantwortung
umgehen? Selbst entscheiden?

Glauben Sie, dass die Führungskräfte
ihre Team-Mitglieder mögen?



Und mögen SIE die
Führungskräfte?

Check: Stimmung

Wie verändert sich
Ihre Stimmung,
wenn Sie etwas tun
MÜSSEN?



Check: Motivation



Wie verändert sich Ihre Motivation, wenn Sie etwas tun MÜSSEN? Haben Sie dann umso mehr Lust darauf?

Praxis-Check:

Dr. Christian Gravert von der Deutsche Bahn AG berichtete auf einer Tagung: Von 80.000 Gesprächen, die geführt werden sollten, wurden nur circa 25% tatsächlich geführt. Also ein Viertel.



Etwas anordnen: Das ist Ausdruck einer Misstrauenskultur.

- Was hindert Sie daran, es den Führungskräften freizustellen, ob sie Willkommensgespräche führen?
- Was ist ein Gespräch wert, wenn Sie es erzwingen?
- Haben Sie inkompetente Führungskräfte eingestellt?

[Danke sehr an Lutz Kohrt für diese Fragen]



Regeln sind erniedrigend für 95 Prozent der Menschen, die sich ohnehin einwandfrei benehmen.

Förster / Kreuz am 05.02.21 in ihrem Newsletter

Was Sie von den Führungskräften wollen:

Dass die die Beziehungsaufgabe ernst nehmen.

Dass sie sich dafür Zeit nehmen.

Dass sie Willkommensgespräche von selbst führen wollen.



Mein Tipp für Sie:

Mögen Sie die Führungskräfte. Nehmen Sie sich Zeit für sie.

Kümmern Sie sich um sie. Zeigen Sie, dass Sie sie unterstützen möchten. Begegnen Sie ihnen auf Augenhöhe.

Dann werden die Führungskräfte am Ende
womöglich selber wollen ...

Eben weil es total normal ist.



Und schwupps befindet sich der ganze Betrieb
auf der rechten Seite: Mit Menschenbild Y,
Freude an der Zusammenarbeit, Vertrauen,
juchuh!



Und wenn Sie mehr wollen?



Dann habe ich 2 Tipps für Sie,
bei beiden begegnen Sie den Führungskräften auf Augenhöhe:

Die Fehlzeiten-Power

Wenn Sie die
Führungskräfte beim
Vertrautmachen mit dem
Willkommensgespräch
begleiten wollen

[www.do-care.de/
fehlzeiten-power](http://www.do-care.de/fehlzeiten-power)



Der Fehlzeiten-Wegweiser

Wenn Sie die
Führungskräfte im
selbständigen Vorgehen
bestärken wollen
(online)

[www.do-care.de/
fehlzeiten-wegweiser](http://www.do-care.de/fehlzeiten-wegweiser)

