

Praxis-Tipps

- Laden Sie die Mitarbeitenden mit genügend Vorlauf zum Gespräch ein und informieren Sie sie über Anlass, Ablauf und Schwerpunkte, damit sie sich vorbereiten können.
- Sie sollten Ihrem Gesprächspartner auf Augenhöhe begegnen und sich gleichermaßen Gesprächsanteile einräumen. Planen Sie genug Zeit ein und wählen Sie eine ungestörte Umgebung. Die Nutzung eines Leitfadens gibt dem Gespräch Struktur und hilft beiden Seiten.
- Lassen Sie auf den Gesprächseinstieg einen Rückblick mit Analysen und gegenseitigem Feedback folgen. Der Mitarbeiter sollte als erstes seine Sicht schildern können. Formulieren Sie anschließend im Ausblick gemeinsam Perspektiven, Wünsche und Ziele. Fassen Sie die Vereinbarungen abschließend zusammen.
- Dokumentieren Sie Ihre Vereinbarungen schriftlich und für beide Seiten transparent. Die Dokumentation sollte vertraulich behandelt und dem Mitarbeiter im Anschluss zur Verfügung gestellt werden.



Foto: AdobeStock/petenschneidermedia



Gesprächsbereit sein

Das Mitarbeitergespräch als wichtiges Instrument der Personalführung

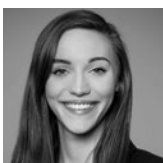
Für die erfolgreiche Unternehmensführung ist eine gute Kommunikation mit den Mitarbeitenden entscheidend. Eines der zentralen Instrumente, das Führungskräften dafür zur Verfügung steht, ist das Mitarbeitergespräch. Es bietet die Chance, strukturiertes Feedback auszutauschen und Themen der Mitarbeitenden aufzuarbeiten. Durch die dezentrale Arbeitsweise in der ambulanten Pflege, die Kommunikation und Austausch erschweren kann, gewinnt das Instrument hier zusätzlich an Bedeutung.

Zumeist werden mit Mitarbeitergesprächen die strukturierten Gespräche assoziiert, die verbindlich und regelmäßig – oft jährlich – stattfinden. Sie dienen der Mitarbeitermotivation, der Betrachtung von Entwicklungsperspektiven sowie der Vereinbarung von Zielen. Im Idealfall erzielen sie dadurch langfristig positive Effekte: einen besseren Einsatz der Mitarbeitenden entsprechend ihrer Kompetenzen, eine erhöhte Arbeitszufriedenheit, eine Verbesserung der Pflegequalität und dadurch die Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit des Pflegedienstes. Zielvereinbarungen im Mitarbeitergespräch ermöglichen für die Mitarbeitenden die Verständigung über erwartete Ergebnisse, die Abstimmung von Prioritäten sowie die

Reduzierung möglicher Zielkonflikte. Zielvereinbarungen tragen aber auch zur Umsetzung der strategischen Ziele des Unternehmens bei, denn es wird eine gemeinsame Ausrichtung geschaffen. Diese Einbeziehung der Mitarbeitenden fördert wiederum ihre Motivation sowie die Identifikation mit dem Pflegedienst.

Mitunter können auch Anlässe, wie eine merkliche Überforderung von Mitarbeitenden, zum Beispiel durch die hohe Verantwortung in der ambulanten Pflege im Zuge der Alleinarbeit, oder aber Probleme, wie ein Fehlverhalten gegenüber Klienten oder mangelnde Arbeitsqualität in Mitarbeitergesprächen aufgearbeitet werden. Dabei ist es wichtig, wertschätzend und respektvoll zu bleiben und sich auf einen konkreten Verbleib – wie Unterstützungsmöglichkeiten – zu verständigen.

Sowohl die Anerkennung der erbrachten Leistungen als auch konstruktive Kritik und das Aufzeigen von Verbesserungspotenzialen sind wichtige Elemente der Führung, die es Mitarbeitenden erleichtern, sich selbst zu reflektieren und in ihrer Arbeit zu verbessern. Daher sollte das Mitarbeitergespräch in der ambulanten Pflege zu den Standards der Personalführung zählen.



Katharina Neumann
Personal- und Organisationsberaterin bei der contec GmbH,
k.neumann@contec.de