
 Firmenname (bitte in Druckbuchstaben)

 Straße / Nr.

 PLZ / Stadt

 Telefon



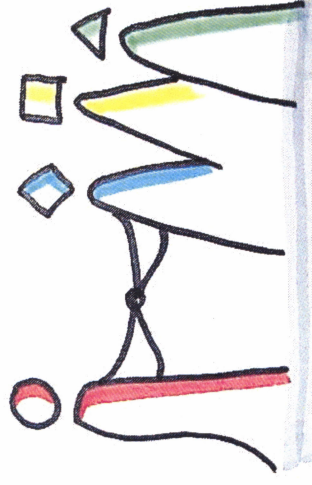
Brigitte Kaminsky

Ablauf von MA-Gesprächen

- **Erstgespräch / Auftragsklärung (mit Geschäftsleitung)**
 - Anlass + Zielformulierung + Datenschutz
 - Auswahl der Fragen und Vorgehensweise
 - Abstimmung Fragebogendesign
- **Information der Beteiligten**
 - persönlicher Betriebsrundgang oder
 - kurzes Kick-off-Meeting
- **Mitarbeitergespräche**
 - persönliche Checklisten zur Vorbereitung
 - einzelne Gespräche (ca. 30-60 min gemäß Fragebogen)
 - Feedback-Bogen zur eigenen Einschätzung
- **Auswertung und Ableitung von Maßnahmen**
 - Aufbereitung der Gespräche / Zusammenfassung
 - gemeinsame Auswertung (mit Geschäftsleitung)
 - Empfehlungen zur Ableitung von Maßnahmen
 - Ergebnispräsentation vor den Beteiligten

Bitte nehmen Sie zu uns den Kontakt auf

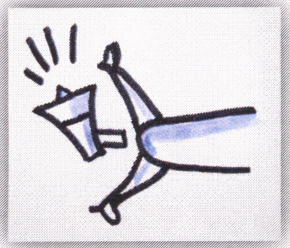
Datum:
 Unterschrift:
 Stempel:



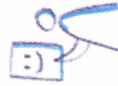
kleiner Einsatz – große Wirkung

Mitarbeitergespräche

Erfolg ist die beste Motivation.



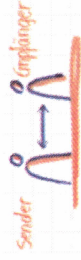
Nutzen aus Mitarbeitergesprächen



Bedürfnisse der Mitarbeiter erkennen



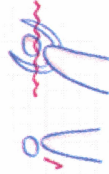
gutes Betriebsklima spart eine Gehaltserhöhung



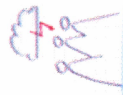
Verbesserung der Kommunikation



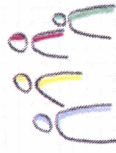
„Flurfunk“ vermeiden



Arbeitsvorgänge optimieren



Problembereiche sichtbar machen



geringe Fluktuation + Recruiting neuer Mitarbeiter

Stimmungsbarometer + Status quo

Mitarbeiter haben ein profundes Wissen hinsichtlich der Stärken und Schwachstellen im Unternehmen – und zwar aus jeder Perspektive!

Mitarbeiter wollen sich einbringen und engagieren, sie wollen gute Arbeit leisten, ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen, ein offenes und vertrauensvolles Betriebsklima haben, anerkannt werden und mit Stolz von ihrem Arbeitgeber erzählen können.

Wenn wir Ihnen jedoch keine Gelegenheit geben, sich in einem offiziellen Rahmen zu ihrer Situation und Einschätzung zu äußern, verschenken wir nicht nur wertvolle Informationen und Potenziale; wir verweigern Ihnen auch unsere Wertschätzung.

Die Folgen sind: höhere Fehlzeiten, sinkende Qualität, schlechte „Stimmung“, größere Fluktuation etc. ...

Die Unzufriedenheit wächst und die emotionale Bindung zum Unternehmen sinkt; es ist auf Dauer vielleicht der erste Schritt in Richtung innere Kündigung.



Vorteile durch externe Begleitung

Gerade in kleineren Unternehmen, wo der Chef (oftmals per DU) seinen Mitarbeitern sehr nah ist, kann es schwierig sein, die gewünschte Offenheit in den Gesprächen zu erzielen.

Dabei ist es unabhängig, ob die Gespräche periodisch oder aus speziellem Anlass, ob mit allen Mitarbeitern oder nur mit ausgewählten Teamleitern stattfinden sollen.

Mit uns

- ... können Sie die Anonymität eines neutralen und externen Gesprächspartners nutzen
- ... steht Ihnen ein erfahrener Partner zur Seite
- ... werden Datenschutz und Geheimhaltung zugesichert
- ... werten Sie die aufbereiteten Gespräche in einer individuellen Abschlussbesprechung aus
- ... können Sie Folgemaßnahmen ableiten und umsetzen

Die zehn wichtigsten Faktoren, die das Glück am Arbeitsplatz beeinflussen

