

Rückkehrgespräche / Das Interview

Daniel Henggeler ist Rektor des Berufs- und Weiterbildungszentrums BWZ. Er führt bereits seit längerer Zeit Rückkehrgespräche mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch. Wir haben gefragt, welche Erfahrungen er mit den Rückkehrgesprächen gemacht hat.

Weshalb erachten Sie Rückkehrgespräche als sinnvoll? Was ist der Nutzen für Mitarbeitende und Vorgesetzte? Was darf allenfalls nicht erwartet werden?

In erster Linie ist es mein persönliches Interesse zu wissen, wie es der Lehrperson nach längerer Abwesenheit (Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, usw.) geht. Die Mitarbeitenden sollen auch spüren, dass nicht nur ihre Arbeit, sondern auch sie als Person vermisst wurden und wir uns freuen, dass sie wieder zurück sind. Gerne möchte ich im Gespräch die Gründe der Krankheit (medizinisch, motivationsbedingt, usw.) erörtern. Je nach Grund können so Unterstützung oder weitere Gespräche angeboten werden.

Bei längerer Absenz unterstützt das Rückkehrgespräch die Wiederaufnahme der Arbeit. Es können interne und externe Ereignisse oder eventuelle Veränderungen am Arbeitsplatz während der Abwesenheit besprochen und diskutiert werden. Wichtig scheint mir bei diesem Punkt, dass das Rückkehrgespräch unmittelbar nach Wiederaufnahme der Arbeit stattfindet.

Worauf gilt es bei den Rückkehrgesprächen besonders zu achten?

Mir persönlich ist es wichtig, dass die Rückkehrgespräche von den Mitarbeitenden nicht als Kontrolle angeschaut werden. Ich hoffe, dass mein echtes Interesse an den Mitarbeitenden in den Gesprächen zum Ausdruck kommt. Ihr Befinden nehme ich ernst und hoffe, dass ich durch die Gespräche die Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern kann. Die Rückkehr aus der Krankheit ist Anlass für aktive Personalführung. Es gilt jedoch, die Grenzen von Arbeits- und Privatleben zu wahren. Manche Mitarbeitenden erzählen gerne, andere halten sich zurück; dies gilt es zu akzeptieren und vertrauensvoll damit umzugehen. Echtes Verständnis und Interesse hilft weiter, Druck führt meines Erachtens in dieser Situation zu Ablehnung und Unverständnis.

Wie haben die Mitarbeitenden die Rückkehrgespräche aufgenommen? Wie verhalten sich die Mitarbeitenden mehrheitlich?

Unser Personalleiter Marcel Schüwig hat die Rückkehrgespräche an einer Gesamtlehrpersonenkonferenz vorgestellt. Ich bin überzeugt, dass die Mitarbeitenden die Idee und die Ziele dieser Gespräche positiv aufnehmen. Spontane Feedbacks zu Sinn oder Unsinn der Gespräche habe ich keine bekommen. In Zukunft werden die Bereichsleitungen die offiziellen Rückkehrgespräche mit ihren Teammitgliedern durchführen. Bei längeren Abwesenheiten werde ich mir jedoch nach wie vor Zeit nehmen, um selbst nachzufragen, wie es gesundheitlich geht. Ich zeige hiermit auf, dass ich die Absenz wahrgenommen habe und es mir nicht egal ist, ob jemand arbeitet oder nicht. Ich will im Gespräch unterstreichen, dass ich die Person und ihre Arbeit schätze.

Weitere Erkenntnisse, die Sie im Rahmen der Einführung der Rückkehrgespräche gemacht haben?

Das Wichtigste scheint mir, dass beide Partner eines Rückkehrgespräches authentisch sind. Artet das Gespräch in Floskeln aus, verfehlt es das Ziel und wird sinn- und wertlos. Ich bin überzeugt, dass das Rückkehrgespräch die an sich schon gute Beziehung mit Mitarbeitenden fördert. Es heilt jedoch keine Wunden bei gegenseitigen Unsicherheiten zwischen den Gesprächspartnern. Trotzdem ist es auch in dieser Situation ein Schritt in die richtige Richtung.

Ich habe gute Erfahrungen mit den Rückkehrgesprächen gemacht und empfehle beiden Beteiligten, sich entsprechend Zeit zu nehmen und sich diesen Gesprächen offen und interessiert zu widmen. Es lohnt sich.

Sarnen, im Januar 2017