

fit im job

DER EXPERTE ANTWORTET

Rückkehrgespräche nach Absenzen – aber wie?

Nachdem die sogenannten Rückkehrgespräche nach gesundheitlich bedingten Arbeitsausfällen noch vor wenigen Jahren mehrheitlich skeptisch beurteilt wurden, hat sich dieses Instrument inzwischen in vielen Unternehmen etabliert. Allerdings dürfen Rückkehrgespräche keinesfalls unterschätzt werden, denn sie beinhalten durchaus auch Risiken.

In der Praxis zeigt sich oft, dass das Thematisieren von gesundheitlich bedingten Absenzen gar nicht so einfach ist. Anstelle einer fürsorglichen Grundhaltung stehen die Gespräche dann im Zeichen von Vorwürfen oder haben fast schon disziplinierenden Charakter. In solchen Fällen ist es naheliegend, dass das Rückkehrgespräch von den Betroffenen als Druckausübung wahrgenommen wird und seinen Zweck damit verfehlt.

Zwar ist die Reduktion der Absenzquote und die damit verbundene Kosteneinsparung oft ein wesentlicher Faktor für die Einführung, aber der eigentliche Treiber sollte darin bestehen, die Gesundheit der Mitarbeitenden als eine wichtige Grundlage für ein erfolgreiches Unternehmen anzusehen. Das Rückkehrgespräch ist eine ideale Gelegenheit, dem Mitarbeiter seine Wichtigkeit zu signalisieren. Einerseits mit der Frage nach der aktuellen Befindlichkeit und nach allfälligen Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Arbeitgebers, und andererseits, indem die betroffene Person beim Wiedereinstieg über die zwischenzeitlichen Geschehnisse im Unternehmen orientiert wird.

Wichtig ist, dass im Unternehmen ein klar definierter Prozess festgelegt wird, wann und durch wen diese Gespräche geführt werden und wie sie zu dokumentieren sind.

Fazit: Rückkehr- und Willkommensgespräche sind wesentliche Bestandteile eines funktionierenden Gesundheitsmanagements. Daher lohnt sich auch die Investition in eine entsprechende Schulung.

Kurt Mettler, Rechtsanwalt

Diese Rubrik wird unterstützt durch:



SIZ Care AG

Verena Conzett-Strasse 11, CH-8004 Zürich
T 044 496 63 00, F 044 496 63 19
info@sizcare.ch, www.sizcare.ch

Was hat Führung mit Kunst zu tun?

Wer Verwaltungsgebäude grosser Unternehmen betritt, stösst oft und fast überall auf Kunst in Form von Bildern oder Skulpturen. Ist das Zufall, oder können wir im Geschäftsalltag durch die resp. von der Kunst lernen?



VON CHRISTINA WEIGL*

Wer sich mit Kunst auseinandersetzt, schärft seine Wahrnehmung. Führungspersonen mit intuitiver Wahrnehmungsstärke agieren in Veränderungsprozessen professioneller. Ihre kraftvolle und befähigende Haltung vermag kreative Ressourcen zu mobilisieren und Visionen zu verwirklichen. Unsere Arbeitswelt ist komplex und dynamisch. Erfolg zu haben, bedeutet für Organisationen mehr denn je: kreativ, innovativ und anders zu sein. Wenn alles unübersichtlich und hektisch wird, kommt dem Management die Schlüsselrolle zu. Wirkungsvolle Führung zielt darauf ab, Menschen emotional abzuholen, sie zu inspirieren, zu befähigen und ihre Potenziale zu entwickeln. Die Parallelen zur Kunst liegen auf der Hand:

Kunst kennt wenig Routine. Anspruch, Leistung, steigende Geschwindigkeit, Wandel im Arbeitsmarkt: Es wird immer schwieriger, auf ständig wechselnde Bedingungen zu reagieren und das Verhalten dennoch in gewollte Bahnen lenken zu können. Um Menschen zu Höchstleistungen zu motivieren, sind Schlüsselqualifikationen wie Wahrnehmungskompetenz, Kreativität und Intuition gefragt. Im Idealfall lassen sich Mitarbeitende unvoreingenommen auf Veränderungsprozesse ein und begegnen veränderten Tatsachen offen. Grundlage dazu soll die Führungsspitze schaffen. Doch auch Führungspersonen sind gefangen in gewohnten, vorgefertigten Denkmustern. Zusätzlich hindert sie oft der herrschende Druck daran, mutig zu sein

Fortsetzung nächste Seite