



KRISTINA SOMMERAUER
K o m m u n i k a t i o n

Salzburger Landestag des FLGÖ

Kontrolle mit/und Menschlichkeit

Donnerstag 16. Oktober 2014, Mattsee

15 Minuten Zeit maximal gewinnbringend investiert!

15 Minuten Zeit maximal gewinnbringend investiert!

Gespräche, die Türen zu Mitarbeitern öffnen



Durch regelmäßige Wartung läuft der Motor auf Dauer rund!

Kontrolle und Menschlichkeit

Je später die Wartung, je größer der Schaden



15 Minuten Zeit maximal gewinnbringend investiert!

Gespräche, die Türen zu Mitarbeitern öffnen



Führen Sie ein Serviceheft für Ihr Gemeindeamt!

So läuft der Laden auf Dauer rund!

Die MitarbeiterInnen sind die wichtigsten Bestandteile!

15 Minuten Zeit maximal gewinnbringend investiert!

Gespräche, die Türen zu Mitarbeitern öffnen

Für das Autoservice öffnen Sie die Motorhaube!

Für den Check im Gemeindeamt öffnen Sie Türen zu MitarbeiterInnen!



Kontrolle mit Menschlichkeit!

Wertschätzung die Früchte trägt

- ✓ **Das 15 Minuten Interview**
durch die Amtsleiterin, durch den Amtsleiter

- ✓ **Abgrenzung**
 - Kritikgespräch
 - Jahresmitarbeitergespräch
 - Mediationsgespräch
 - Anlassbezogenes Mitarbeitergespräch



Das 15 Minuten Interview! 5 Fragen, 5 Antworten

Fragen und Antworten, die Wirkung zeigen

1. Was läuft aus Deiner Sicht in Deiner Abteilung/in unserem Gemeindeamt gut?
Nenne mir bitte 3 Dinge.
2. Wo gibt es aus Deiner Sicht in Deiner Abteilung/in unserem Gemeindeamt Verbesserungsbedarf? Nenne mir bitte 3 Dinge.
3. Was darf im Gemeindeamt aus Deiner Sicht keinesfalls passieren?
4. Was erlebst Du von mir als Führungskraft als unterstützend für Dich/für's Team?
5. Welchen wichtigen Beitrag für ein gutes Klima kannst und möchtest Du leisten?

**Die Antworten aller MitarbeiterInnen zusammenführen
und Schwerpunktthemen herausarbeiten**

Das 15 Minuten Interview! Ernst nehmen! Handlungsbedarf erkennen!

Gewinn, Gefahr, Verantwortung

1. Was läuft aus Deiner Sicht in Deiner Abteilung/in unserem Gemeindeamt gut?

Nenne bitte 3 Dinge

- ✓ Gutes würdigen, loben, bewahren!
- ✓ Als Entlastung sehen – hier gibt es keinen aktiven Veränderungsbedarf!
- ✓ Bedarf besteht nur darin, den Zustand zu bewahren



Das 15 Minuten Interview! Ernst nehmen! Handlungsbedarf erkennen!

Gewinn, Gefahr, Verantwortung

2. Wo gibt es aus Deiner Sicht in Deiner Abteilung/in unserem Gemeindeamt Verbesserungsbedarf?

Nenne bitte 3 Dinge



- ✓ Verbesserungspotential erkennen, ernst nehmen!
- ✓ Konkrete Schritte erarbeiten und Stück für Stück umsetzen
- ✓ Sichtbar machen der Schritte für die MitarbeiterInnen

Das 15 Minuten Interview! Ernst nehmen! Handlungsbedarf erkennen!

Gewinn, Gefahr, Verantwortung

3. Was darf im Gemeindeamt aus Deiner Sicht keinesfalls passieren?

- ✓ Ängsten und Befürchtungen Raum geben!
Leidensdruck erkennen
- ✓ Entgegenwirken, entlasten, ansprechen, sich bewusst machen



Das 15 Minuten Interview! Ernst nehmen! Handlungsbedarf erkennen!

Gewinn, Gefahr, Verantwortung

4. Was erlebst Du von mir als Führungskraft als unterstützend – für Dich, für's Team?



- ✓ Erwartungshaltung an die Führungskraft sichtbar machen
- ✓ Wünsche und Bedürfnisse konstruktiv formuliert
- ✓ Ernst nehmen, beantworten
- ✓ Angemessenes erfüllen
- ✓ Unerfüllbares erläutern

Das 15 Minuten Interview! Ernst nehmen! Handlungsbedarf erkennen!

Gewinn, Gefahr, Verantwortung

5. Welchen wichtigen Beitrag für ein gutes Klima kannst und möchtest Du leisten?

- ✓ Bewusstmachen, dass MitarbeiterInnen auch einen Beitrag leisten
- ✓ Eigenverantwortung fördern
- ✓ Konkretisieren, was genau der eigene Anteil am Gelingen ist!



Kontrolle mit Menschlichkeit!

Wertschätzung die Früchte trägt

✓ Das 15 Minuten Interview

durch die Amtsleiterin, durch den Amtsleiter

Alle Gespräche führen und **das Resultat** sichtbar machen.

Im Idealfall in einer gemeinsamen, persönlichen **Präsentation**.

1. Ergebnisse aller zeigen (machen Gruppenmeinung sichtbar)

2. Ernst nehmen und beantworten

„Das können wir in die Wege leiten...“

„An einer konkreten Lösung müssen wir hier noch arbeiten...“

„Das können wir in einer anderen Form erfüllen...“

„Das können wir nicht erfüllen, weil....“



15 Minuten Zeit maximal gewinnbringend investiert!

Gespräche, die Türen zu Mitarbeitern öffnen

Wie erleben Ihre MitarbeiterInnen
dieses Interesse an der eigenen
Meinung?

Was haben Sie von diesen Gesprächen?



Gefahren und Nutzen aus diesen 15 Minuten Gesprächen

Maximaler Gewinn, minimaler Aufwand

Umgang mit den Gefahren

1. Wer eine Frage stellt, muss mit der Antwort rechnen!
2. Ernst nehmen, statt abschwächen (Aha-Haltung)
3. Zuhören, statt Rechtfertigen (Ja, aber... vermeiden)
4. Konkretisierungsfragen statt unerfüllbarer Erwartungen

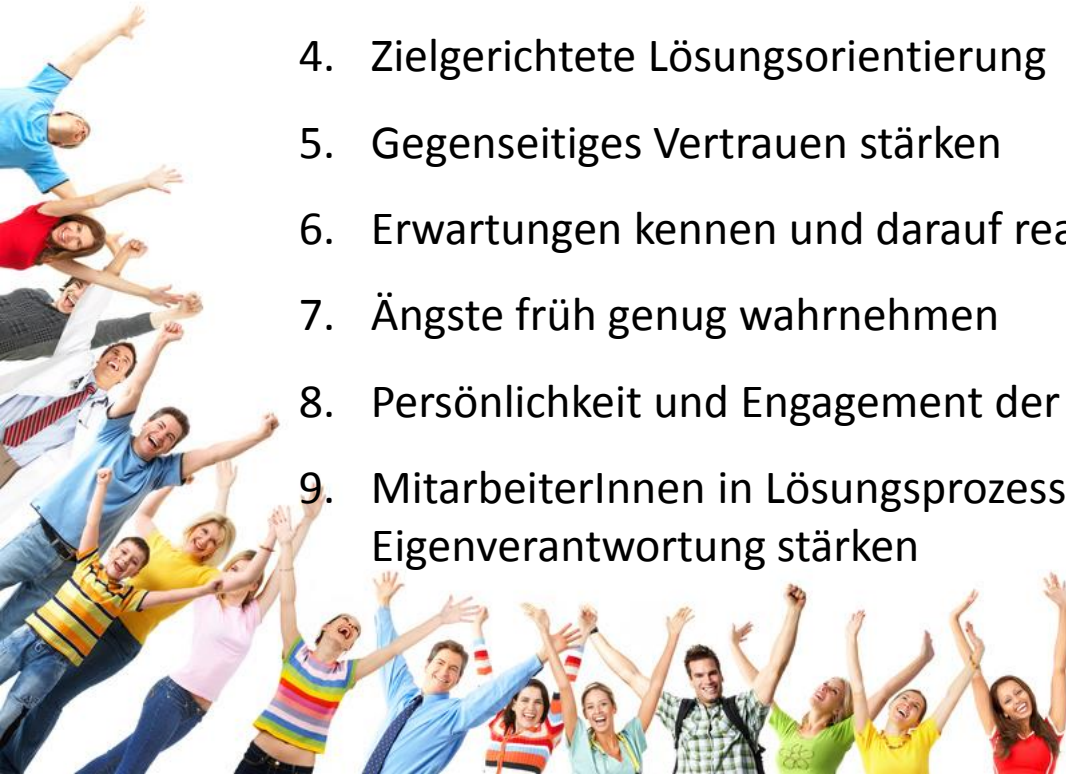


Gefahren und Nutzen aus diesen 15 Minuten Gesprächen

Maximaler Gewinn, minimaler Aufwand

Nutzen

1. Wissen, wo der Schuh drückt
2. Gruppenbild statt Einzelmeinungen
3. Aufmerksamkeit und Wertschätzung
4. Zielgerichtete Lösungsorientierung
5. Gegenseitiges Vertrauen stärken
6. Erwartungen kennen und darauf reagieren können
7. Ängste früh genug wahrnehmen
8. Persönlichkeit und Engagement der MitarbeiterInnen besser kennen lernen
9. MitarbeiterInnen in Lösungsprozesse mit einbeziehen und Eigenverantwortung stärken



Das 15 Minuten Interview! 3 Fragen, 3 Antworten – FLGÖ Blitzlicht

Erfahrungen durch erleben....

Interview in der Praxis erproben!
FLGÖ Blitzlicht von allen Anwesenden



- In 4er Gruppen 15 Minuten Zeit für 3 Fragen
- Pro Frage extra Kärtchen ausfüllen
 - Maximal 2 Kärtchen/Frage/Gruppe!
 - Leserlich, mit dickem Stift schreiben
 - Je nur 1 Stichwort auf 1 Kärtchen!
- Nach 15 Minuten zu den jeweiligen Pinnwände bringen, bitte
- Ergebnisse innerhalb von maximal 40 Minuten!

15 Minuten Zeit maximal gewinnbringend investiert!

Gespräche, die Türen zu Mitarbeitern öffnen

**Wertschätzung in Form von
Aufmerksamkeit und Zuhören lässt
das Pflänzchen Vertrauen wachsen**

Viel Erfolg bei der Umsetzung!

Kristina Sommerauer

