



Mehr Sicherheit.
Mehr Wert.

Presse-Information

Checkliste

24. August 2011

Rückkehrgespräch – aber richtig

München. Viele Führungskräfte fühlen sich nicht wohl dabei, Rückkehrgespräche mit ihren Mitarbeitern zu führen. Oft ist ihnen gar nicht bewusst, was die Gespräche beinhalten sollen und was nicht. So hat ein Rückkehrgespräch nach einem Urlaub natürlich einen anderen Charakter als nach einer Krankheit. Die Experten von TÜV SÜD erläutern die Besonderheiten bei der Rückkehr aus dem Urlaub oder der Elternzeit und aus dem Krankenstand. Daneben geben sie Tipps, welche Dos und Don'ts zu beachten sind.

Besonderheiten

- Kommt ein Mitarbeiter aus dem Urlaub oder aus der Elternzeit zurück, soll das Rückkehrgespräch in erster Linie die Arbeitsaufnahme erleichtern. Dafür sollte der Arbeitnehmer über die offiziellen und inoffiziellen Ereignisse während seiner Abwesenheit informiert werden.
- Bei einem Rückkehrgespräch nach einer Krankheit soll der Mitarbeiter natürlich auch über aktuelle Ereignisse informiert werden. Der Fokus des Gesprächs liegt jedoch auf der Gesundheit des Arbeitnehmers. Die Führungskraft sollte ihm deutlich machen, dass sein Wohlbefinden wichtig ist und nach Möglichkeit erfragen, ob die krankheitsbedingte Abwesenheit mit den Arbeitsplatzbedingungen zusammenhängt und was eventuell zu verbessern wäre.

Dos und Don'ts:

Dos

- Der Vorgesetzte sollte das Rückkehrgespräch mit dem Mitarbeiter fest und mit ausreichend Zeit vereinbaren. Ideal, wenn der Termin zeitnah, am besten noch in der ersten Woche nach der Rückkehr stattfindet.
 - Das Gespräch sollte unter vier Augen in einem separaten Raum geführt werden – ohne Unterbrechung durch andere Mitarbeiter oder das Telefon.
-

- Die Führungskraft sollte ihre persönliche Meinung zurück halten, ruhig und freundlich bleiben und den Mitarbeiter mit allen notwendigen Informationen versorgen.
- Um dem Mitarbeiter Wertschätzung und Anerkennung zu signalisieren, gilt es, ihm aufmerksam zuzuhören, Freude über seine Rückkehr und Interesse an seinem Befinden zu zeigen, sowie ihn und seine Krankheit ernst zu nehmen.
- Verbesserungsvorschläge für die Arbeitssituation sollten auf jeden Fall ernst genommen und nach Möglichkeiten umgesetzt werden. Ist das nicht möglich, muss der Mitarbeiter darüber informiert werden und dies auch begründet werden. Andernfalls schwindet das Vertrauen.

Don'ts

- Ein Gespräch zwischen Tür und Angel verunsichert den Mitarbeiter ebenso wie ein ständiges auf die Uhr schauen. Das signalisiert Zeitmangel und zeigt vor allem, dass der Führungskraft nicht viel am Mitarbeiter und dem Gespräch mit ihm gelegen ist.
- Wird der Mitarbeiter ständig unterbrochen oder beschäftigt sich der Vorgesetzte währenddessen mit anderen Dingen, zeigt er Desinteresse am Mitarbeiter und seinen Problemen.
- Vorwürfe, negative Bewertungen und Spekulationen sind in einem Rückkehrgespräch genauso deplatziert wie Unsachlichkeit und Drohungen. Ein offenes Gespräch ist dann unmöglich, denn der Mitarbeiter wird nur eingeschüchtert und baut kein Vertrauen zum Vorgesetzten auf.

Weitere Informationen für Medien zum Thema Gesundheit und Betriebliches Gesundheitsmanagement gibt es im Internet unter www.tuev-sued.de/presse/BGM

Presse-Kontakt:

Bettina Tillmanns TÜV SÜD AG Unternehmenskommunikation - ZERTIFIZIERUNG Westendstraße 199, 80686 München	Tel. +49 (0) 89 / 57 91 – 29 35 Fax +49 (0) 89 / 57 91 – 22 69 E-Mail bettina.tillmanns@tuev-sued.de Internet www.tuev-sued.de/presse
---	---

i Die TÜV SÜD Life Service GmbH ist ein Unternehmen der TÜV SÜD Gruppe mit knapp 500 Mitarbeitern an 100 Standorten. Diese bieten umfassende Beratung und Betreuung auf allen Gebieten der Arbeitsmedizin, -sicherheit und Arbeitspsychologie an. Darüber hinaus sorgen Verkehrspsychologen und -mediziner für mehr Verkehrssicherheit und führen u.a. Medizinisch-Psychologische Untersuchungen durch.

TÜV SÜD ist ein international führender Dienstleistungskonzern mit den Strategischen Geschäftsfeldern INDUSTRIE, MOBILITÄT und ZERTIFIZIERUNG. Mehr als 16.000 Mitarbeiter sind an über 600 Standorten weltweit präsent. Die interdisziplinären Spezialistentteams sorgen für die Optimierung von Technik, Systemen und Know-how. Als Prozesspartner stärken sie die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Kunden.