



Beratungs- und Förderungsgespräch (B&F)

Am Anfang steht ein gutes Gespräch!

Mit Respekt und Vertrauen

Vorwort	3
Was ist ein B&F-Gespräch?	5
Rahmenbedingungen	7
Nutzen für beide Seiten	9
Kontakt	11

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Broschüre ausschließlich die geschlechtsneutrale Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.



caritas
Lünen · Selm · Werne

Mit unseren Führungsleitlinien haben wir festgelegt, wie wir Zusammenarbeit in unserem Verband gestalten wollen. Ein wesentlicher Baustein für eine optimale Mitarbeiterentwicklung und -förderung ist der regelmäßige Austausch untereinander, insbesondere der zwischen Führungskraft und Mitarbeitendem.

Für ein „gutes Gespräch“ gibt es drei wesentliche Grundvoraussetzungen: Genügend Zeit auf beiden Seiten, die Fähigkeit zuhören zu können und eine gute Vertrauensbasis zwischen den Gesprächspartnern. In der Hektik des Alltags gehen solche Gespräche oft unter und wir vergessen, wie wichtig dieser Austausch für jeden Einzelnen, aber auch für das gesamte Team ist.

Als Bestandteil unseres Qualitätsmanagements wollen wir uns mit

den B&F-Gesprächen zukünftig gezielt Zeit füreinander nehmen und in regelmäßigen Abständen die Möglichkeit nutzen, unsere Feedback-Kultur zu stärken und unsere Zusammenarbeit zu optimieren.

Diese Broschüre ist als Leitfaden zur Einführung und Durchführung der B&F-Gespräche gedacht und soll helfen, die Mitarbeitenden unseres Verbandes über Zweck, Inhalt und den vorgesehenen Ablauf dieses Gesprächsformates zu informieren.

Ich lade alle Mitarbeitenden und Führungskräfte des Caritasverbandes Lünen-Selm-Werne ganz herzlich dazu ein, das B&F-Gespräch als Instrument des konstruktiven Dialogs zu nutzen.

Hans-Peter Benstein

Was ist ein B&F-Gespräch?





Wir alle wünschen uns im Rahmen einer konstruktiven Zusammenarbeit einen offenen und fairen Austausch mit dem jeweiligen Vorgesetzten und ein motivierendes Arbeitsklima. Das B&F-Gespräch ist ein strukturiertes Personalprogramm des Caritasverbandes Lünen-Selm-Werne und bietet hierfür die geeignete Basis.

Dabei handelt es sich um ein periodisch stattfindendes Beratungs- und Förderungsgespräch zwischen dem Mitarbeitenden und seiner Führungskraft. Einmal jährlich tauschen sie sich über die jeweiligen Arbeitsaufgaben, aber auch über das Arbeitsverhalten des Mitarbeitenden und über gegenseitige Erwartungen aus.

Das B&F-Gespräch kann und soll kein fachliches Team- oder Abteilungsgespräch ersetzen. Es soll abseits fachlicher Fragestellungen helfen, einen konstruktiven Dialog zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitendem zu sichern und im Rahmen eines Vier-Augen-Gespräches regelmäßig gegenseitiges Feedback zu ermöglichen.



Grundvoraussetzung für ein produktives und zielorientiertes B&F-Gespräch für beide Seiten ist ein Vertrauensvorschuss und gegenseitige Wertschätzung. «

Hans-Peter Benstein

Rahmenbedingungen

Worum es geht

Wie oft wird ein B&F-Gespräch geführt?

Das B&F-Gespräch findet einmal jährlich statt. Die Führungskraft hat die Aufgabe, den Mitarbeitenden rechtzeitig, mindestens mit einem Vorlauf von einer Woche, über den Termin zu informieren und schriftlich einzuladen.

Wer spricht mit wem?

Das B&F-Gespräch ist ein Führungsinstrument, das auf allen organisatorischen Ebenen des Verbandes zum Einsatz kommt. Dabei spricht die zuständige Führungskraft jeweils unter vier Augen mit ihren direkten Mitarbeitenden. Bei besonders großen Abteilungen kann im Ausnahmefall auch die stellvertretende Führungskraft mit einem Teil der Gespräche betraut werden. Auch die Auszubildenden unseres Verbandes sind in das B&F-Programm eingebunden.

Wie bereite ich mich vor?

Für die inhaltliche Vorbereitung des B&F-Gesprächs sind Vorgesetzte und Mitarbeitende gleichermaßen verantwortlich. Der Mitarbeitende erhält zusammen mit der schriftlichen Einladung den Vorbereitungsbogen „Anregungen für Mitarbeitende zur B&F-Gesprächsvorbereitung“. Er enthält orientierende Informationen zu den Inhalten und zum Gesprächsablauf.

Wie und wo findet das Gespräch statt?

Das Gespräch findet während der üblichen Dienstzeit, vorzugsweise im Büro der Führungskraft oder an einem vergleichbaren Ort statt. Die Führungskraft sorgt für eine strukturierte Gesprächsführung in möglichst offener und angenehmer Atmosphäre und für einen störungsfreien Gesprächsverlauf. Das Gespräch sollte ohne Zeitdruck geführt werden können. Die Dauer eines B&F-Gespräches richtet sich nach dem jeweiligen Gesprächsbedarf und beträgt in der Regel bis zu einer Stunde. Soweit erforderlich ist im Einzelfall ein weiteres Gespräch zu vereinbaren.

Was wird dann dokumentiert?

Zum Ende oder im Anschluss des Gespräches erstellt die Führungskraft einen Gesprächsvermerk in dem die Ergebnisse zusammengefasst werden. Dokumentiert wird auf einem einheitlichen, dem Gesprächsverlauf entsprechend gestalteten Formular. Auch der Mitarbeitende hat die Möglichkeit zum Verlauf und zum Inhalt des Gespräches Stellung zu nehmen. Beide Gesprächsteilnehmer unterzeichnen den Gesprächsvermerk und erhalten ein Exemplar des Dokuments.

Wird das B&F-Gespräch vertraulich behandelt?

Ja, die Gesprächsinhalte werden von der Führungskraft strikt vertraulich behandelt. Eine Weitergabe des Gesprächsvermerkes an Dritte erfolgt nur, sofern es der Mitarbeitende wünscht. Die Führungskraft archiviert die Dokumentation verschlussicher in einer Handakte für maximal drei Jahre; eine Ablage in der Personalakte erfolgt nicht. Die Führungskraft bestätigt lediglich die Durchführung ihrer B&F-Gespräche anhand einer Gesprächsliste an die Personalleitung.

Nutzen für beide Seiten

Was es bringt



Klarheit über Ziele

Die Gesprächspartner haben im B&F-Gespräch die Gelegenheit, den Beitrag des Mitarbeitenden zur Erreichung der Teamziele zu definieren oder persönliche Ziele für den Mitarbeitenden zu vereinbaren.

Es geht hier jedoch nicht darum, die Bereichsziele oder die Zielsetzung der Einrichtung insgesamt zu besprechen. Dies hat an anderer Stelle zu geschehen.

Klarheit über Aufgaben und Aufgabenerfüllung

Mitarbeitende müssen ihre Aufgaben und ihren Verantwortungsrahmen kennen. Sofern erforderlich, kann das B&F-Gespräch helfen, hier Missverständnissen vorzubeugen oder sie zu beseitigen.

Die Führungskraft übernimmt im Rahmen der „Standortbestimmung“ die Aufgabe, das Arbeitsverhalten des Mitarbeitenden gemeinsam mit ihm zu besprechen, es angemessen zu würdigen und dazu konkrete Rückmeldungen zu geben.

Klarheit über Weiterbildungsbedarfe

Bei Bedarf vereinbaren die Gesprächspartner gemeinsam Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung.

Klarheit über Karriere und berufliche Entwicklung

Mitarbeitender und Führungskraft haben im B&F-Gespräch die Möglichkeit, ihre Erwartungen an individuelle Karriereziele des Mitarbeitenden zu besprechen und abzugleichen.

Kontakt

Noch Fragen?



Weitere Informationen zum
B&F-Gespräch erhalten Sie bei:

Frau Heike Homann
Leiterin Zentrale Verwaltung
Caritasverband Lünen-Selm-Werne e.V.

Lange Straße 84
44532 Lünen

Tel.: 02306 7004-1230

Fax: 02306 7004-1090

E-Mail: homann@caritas-luenen.de

»» Eine moderne Führungskraft
sieht sich nicht als Herrscher,
sondern als Dienstleister und Berater
seiner Mitarbeiter.«

Hartmut Laufer

caritas

Lünen · Selm · Werne

Caritasverband Lünen-Selm-Werne e. V.

Lange Straße 84

44532 Lünen

Tel. 02306 7004-0

info@caritas-luenen.de

www.caritas-luenen.de

