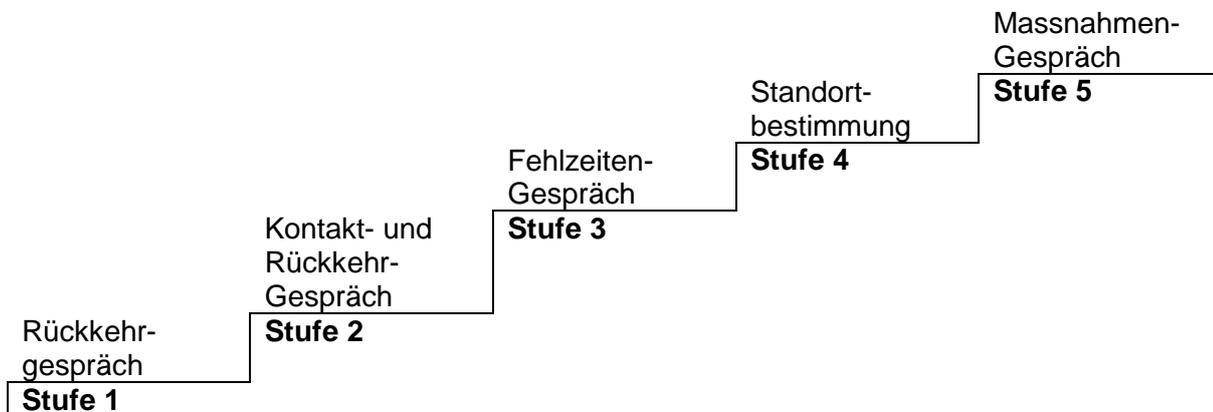


Stufen und Gesprächsarten



Ziel der verschiedenen Gespräche ist, mit der Mitarbeiterin, dem Mitarbeiter im Dialog und in Beziehung zu bleiben. Durch rechtzeitiges Hinschauen und Thematisieren sollen frühzeitig die Gründe für die Abwesenheit erfahren und analysiert werden. Durch Unterstützung können ev. längerdauernde sowie wiederkehrende Absenzen erkannt und durch allfällige Massnahmen vermieden werden. Auch auffällige Kurzabsenzen sollen in diesen Führungsgesprächen thematisiert werden. Bei längerdauernden Absenzen ist die Gestaltung und Form der Reintegration und ev. die Begleitung durch ein Case Management Inhalte der Gespräche. Ein Massnahmengespräch drängt sich bei andauernd schlechtem Gesundheitszustand oder wiederholten Kurz- und Langzeitabsenzen auf.

Nachstehend eine Tabelle mit verschiedenen Arten von Führungsgesprächen. Die Kriterien für die einzelnen Gespräche können der betrieblichen Situation angepasst werden. Für die Akzeptanz und Gleichbehandlung sollte der Geltungsbereich sämtliche Bereiche und Hierarchiestufen umfassen.

Stufe / Gesprächsart	Kriterien	Teilnehmende	Möglicher Inhalt
Stufe 1 Rückkehrgespräch (eher informeller Charakter, vergleichbar mit einem Willkommensgespräch nach den Ferien)	Nach jeder Absenz und Absenzen bis 10 Arbeitstagen (bei 100 %-Anstellung)	VG und MA	<ul style="list-style-type: none"> o Abwesenheit bemerkt o Rückkehr und Anwesenheit wertschätzen o Informationsaustausch (Befinden, Pendenzen)
Stufe 2 Kontakt- und Rückkehrgespräch Stufe 3 Fehlzeitengespräch	Bei Absenzen von ca. 10 – 29 Tagen 3 Absenzen oder 15 Ausfalltage innerhalb von 6 Monaten	VG und MA (ev. Krankenbesuch zu Hause) – Protokoll	<ul style="list-style-type: none"> o Abwesenheit bemerkt o Rückkehr und Anwesenheit wertschätzen o Ev. vorgängig teilweise Arbeitsaufnahme klären o Gründe für Absenzen eruieren, mögliche Massnahmen zur Vermeidung (Betrieb/MA) o Informationsaustausch (Pendenzen)

<p>Stufe 4 Standortbestimmungs- gespräch</p>	<p>Bei Absenzen ab ca. 30 Tagen</p>	<p>VG und MA, ev. mit HR – Information an nächsthöhere VG – Protokoll</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Institution ist am Heilungsprozess interessiert und möchte Beitrag leisten o Verlauf der Absenz o Absehbare Rückkehr o Gestaltung und Form der Reintegration o Weiterer Prozess wie Case Management mit Taggeldversicherung oder anderem Anbieter / IV-Anmeldung o Weitere unterstützende Massnahmen
<p>Stufe 5 Massnahmengespräch</p>	<p>Bei andauernd schlechtem Gesundheitszustand oder wiederholter Kurz- oder Langzeitabsenzen</p>	<p>VG und MA, ev. mit nächsthöherer VG oder HR – Protokoll</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Institution ist am Gesundheitszustand interessiert und möchte Beitrag leisten o Zukünftige Arbeits- und Einsatzfähigkeit o Einbezug Vertrauensarzt o Betriebliche Möglichkeiten (Reduktion des Pensum, Veränderung der Arbeitszeit, Versetzung in andere Abteilung, Schonarbeitsplatz, Auflösung Arbeitsverhältnis) o Weitere unterstützende Massnahmen

Diese Führungsgespräche (ausgenommen das Rückkehrgespräch) sind in einem für Führungsgespräche geeigneten Raum unter Wahrung der Vertraulichkeit zu führen. Störungen sollten vermieden werden.