



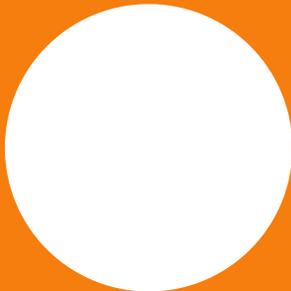
# Willkommen zurück!

Kleine Fibel für Führungskräfte:  
Willkommensgespräche führen



[www.do-care.de](http://www.do-care.de)





# Hallo!

Wie schön, dass Sie sich die Minute Zeit nehmen!

Sie interessieren sich für Willkommensgespräche?

Oder jemand hat Ihnen diese Broschüre in die  
Hand gedrückt,

und jetzt werfen Sie mal einen Blick hinein?



# Gute Idee!

Willkommensgespräche  
sind das Normalste der Welt ...  
nämlich die Begrüßung nach einer  
Abwesenheit.

Außerhalb der Arbeit,  
zum Beispiel im Fußballverein,  
machen wir das ganz  
selbstverständlich und ohne  
darüber nachzudenken:



Jemand war weg, jetzt ist er wieder da.

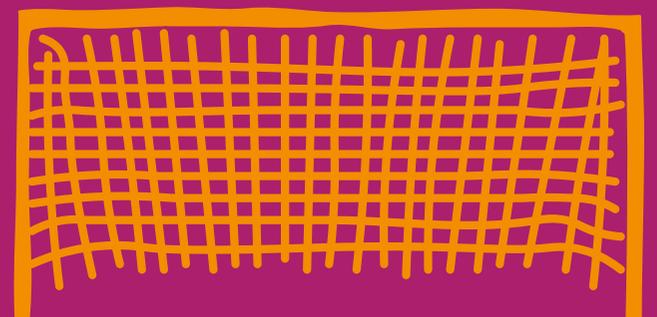
**Wir freuen uns darüber und sagen das auch.**

Und dann **erzählen wir ihm**, was in der Zwischenzeit passiert ist, damit er auf dem neusten Stand ist.

Wenn er wegen einer Erkrankung nicht zum Training kommen konnte, fragen wir zusätzlich, ob wir jetzt **noch Rücksicht** nehmen müssen. Und dann geht's los.

Mit anderen Worten:

# Total normal.



Und im Job genauso:

# Total normal.



Einer war weg, jetzt ist er wieder da.  
Also redet man mit diesem Menschen.

## 3 Ziele (offiziell)

- Interesse zeigen
- arbeitsbedingte Ursachen erkennen
- Integration erleichtern



# Inoffiziell: So viel mehr!

Tatsächlich bewirkt das Gespräch so viel mehr: Menschen fühlen sich als Teil einer Gemeinschaft. Sie merken, dass sie gesehen werden und dass ihre Abwesenheit bemerkt wurde - und dass die Führungskraft möchte, dass sie gut wieder reinkommen ins Geschehen.



# Aber Achtung:

Das Willkommensgespräch ist kein Schraubenzieher. Kein Instrument, das man in die Hand nimmt, wenn man es braucht ("nur bei meinen Pappenheimern").



Sondern das Normalste von der Welt.

Und zugleich wichtiges Führungsverhalten zur Stärkung der Beziehung durch Kontakt.

# Kurzform:

Je nach Anlass geht das in circa 30 Sekunden ohne Termin quasi im Vorbeigehen (stehenbleiben sollten Sie aber schon kurz):

- "Hallo Herr Schmidtke! Schön, dass Sie wieder da sind! Alles klar? Haben Sie schon gehört ..."



# Normalform:

Oder es dauert zwei, drei Minuten, lässt sich aber - ein bisschen abseits im Stehen - informell führen:

- "Hallo Herr Schmidtke! Sie haben uns gefehlt! Hatte Ihre Erkrankung etwas mit der Arbeit zu tun? Also, können wir etwas tun, damit Sie gesund bleiben? Und ist jetzt noch Rücksicht nötig oder sind Sie schon wieder voll einsatzfähig? Übrigens: Sie glauben nicht, was in der Zwischenzeit passiert ist ..."



# Mit Termin:

Oder eben doch ein Gespräch mit Termin. Nämlich immer dann, wenn die Fehlzeit länger als nur ein paar Tage war und erkrankungsbedingt war.

- "Hallo Herr Schmidtke! Wie schön, dass Sie zurück sind! Lassen Sie uns mal in Ruhe, nicht so zwischen Tür und Angel, besprechen, wie es Ihnen geht, ob Sie noch Schonung brauchen, und was sich hier in der Zwischenzeit so getan hat, ja? Dann bringen wir uns gegenseitig auf den aktuellen Stand, und Sie kommen umso leichter wieder rein, denke ich. Passt es heute Nachmittag um 3? Super, bis dann!"



# Wie Sie es sich leichter machen:

Das Gespräch ist ja ohnehin schon einfach (solange man nicht einen Riesenzirkus darum macht) - und es ist nun einmal ein höchst wirksames Instrument, wenn es um Fehlzeiten geht. Und damit es noch einfacher geht, sind hier 3 Tipps auf der nächsten Seite:



Je öfter Sie Gespräche aller Art mit Ihren Mitarbeitenden führen, desto leichter wird es. Also versuchen Sie, Gesprächsanlässe zu finden, auch unter "normalen Bedingungen".

# 3 Tipps:

**Führen Sie es immer** - als feste Regel. Wenn das für alle klar ist ("Nach einer Abwesenheit gibt es eine Begrüßung durch die Chefin / Chef"), dann verliert das Gespräch seinen Schrecken.

**Führen Sie es mit allen** - ebenfalls als feste Regel. Also nicht nur mit denen, die Ihnen besonders nahestehen; und erst recht nicht nur mit Blaumacher-Verdachtskandidaten (dazu unten mehr). Sondern wirklich mit allen.

**Führen Sie es nach jeder Abwesenheit** - gegebenenfalls eben in 15 Sekunden, wie oben beschrieben. Kontakt, Kontakt, Kontakt: Das ist einfach das Geheimnis einer guten Anwesenheitsquote - mit echter Anwesenheit.

