
Mitarbeiter*innengespräch und Vielfalt

Es folgen Beispiele, wie Führungskräfte auf Vielfalt in einem Mitarbeiter*innengespräch eingehen können. Dies muss individuell auf jede*n Mitarbeiter*in geprüft werden.

Alter:

Beschäftigte befinden sich in unterschiedlichen Lebensphasen. Mit diesen Lebensphasen gehen verschiedene Bedürfnisse und Erwartungen einher. Die Führungskräfte müssen sich also bewusst machen, in welcher Lebensphase sich die jeweilige Person befindet und inwiefern dies die berufliche Entwicklung beeinflusst. Wichtig dabei ist, nicht vom Alter direkt auf die Lebensphase zu schließen: Denn auch eine Mitarbeiterin Mitte 20 kann ihre kranken Großeltern pflegen oder ein Mitarbeiter Anfang 40 in Elternzeit gehen.

Geschlecht:

Oft werden der Dimension „Geschlecht“ Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Teilzeitregelungen oder Home Office Möglichkeiten zugeschrieben. Zu beachten ist, dass nicht nur Frauen in den Genuss dieser Möglichkeiten kommen, sondern genauso Männer und somit die Gleichberechtigung in beide Richtungen unterstützt wird. Weibliche Beschäftigte sollten zudem im Thema Aufstieg und Führungsposition unterstützt werden.

Sexuelle Orientierung:

Diese Dimension ist im Vergleich zu den anderen Dimensionen oftmals schwerer zu erkennen und zu berücksichtigen. In einem Mitarbeiter*innengespräch darf die sexuelle Orientierung der Person in keinen Fall abgefragt werden. Allerdings ist ein solches Gespräch eine Möglichkeit, Vertrauen aufzubauen und sich über die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit und im Team auszutauschen, sodass Beschäftigte auch über negative Erfahrungen sprechen können und die jeweilige Führungskraft sie dabei unterstützt.

Ethnisch kulturelle Herkunft:

Besonders für international agierende Organisationen lohnt es sich, einen Blick auf die Fähigkeiten der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu werfen und deren sprachliche und kulturelle Kompetenzen zu nutzen. Ein Mitarbeiter*innengespräch kann also die passende Gelegenheit sein über diese Potenziale zu sprechen und zu überlegen, wie sie beruflich einsetzbar sind.

Religion:

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Der Umgang mit unterschiedlichen Religionen wirft in vielen Organisationen noch Fragen auf. Ein Mitarbeiter*innengespräch bietet die Möglichkeit im Diskurs festzulegen, ob die Beschäftigten Anliegen aufgrund ihrer Religion haben. Dies können Urlaubstage an religiösen Feiertagen, die Möglichkeit innerhalb von Pausen zu beten oder Fragen zu Kleiderordnung oder Essen sein. Wichtig ist hierbei im offenen Gespräch, die Wünsche der Beschäftigten zu erfragen und gemeinsam zu überlegen, welche Lösungsmöglichkeiten es im Betrieb gibt.

Behinderung:

Häufig wissen die Führungskräfte über die Behinderungen ihrer Beschäftigten Bescheid. Ein Mitarbeiter*innengespräch kann von Seiten der Führungskraft genutzt werden, um zu erfragen, ob die Person sich ausreichend unterstützt fühlt oder ob etwas verändert werden sollte. Dies bezieht sich auf Barrierefreiheit und Unterstützungsinstrumente, aber auch auf Arbeitszeit und Arbeitsaufgaben.

Anstellungsform:

Unter diese Vielfaltsdimension gehören Faktoren wie befristete oder unbefristete Anstellung, Anzahl der Wochenstunden sowie Unterschiede zwischen Stammbeslegschaft und Leiharbeiter*innen. Diese formalen Aspekte sind häufig Teil von Mitarbeiter*innengesprächen, trotzdem sollte auf die daraus resultierenden Bedürfnisse eingegangen werden: Möchte eine Person in Teilzeit wieder zurück in Vollzeit? Wünscht sich ein*e Leiharbeiter*in eine Übernahme?

Qualifikation:

Wie oben beschrieben, ist das Hauptziel die Weiterentwicklung der Beschäftigten. Es lohnt sich für die Führungskräfte vor einem Mitarbeiter*innengespräch die Qualifikationen der Beschäftigten noch einmal zu betrachten und zu überlegen, ob sie optimal genutzt werden. Auch kann in diesem Gespräch herausgefunden werden, ob die Beschäftigten weitere Fähigkeiten außerhalb der formalen Bildung erworben haben. Dies können z. B. ein Ehrenamt, ein sportliches Engagement oder die viel diskutierten Kompetenzen eines*einer Familienmanager*in sein.

Führung:

In einem Mitarbeiter*innengespräch geht es nicht nur um die Erwartungen und Wünsche der Führungskraft an die Beschäftigten, sondern auch um die Erwartungen der Beschäftigten an ihre Vorgesetzten. Es soll dazu dienen, einen offenen Austausch zu führen. Daher ist die Rückmeldung an die Führungskraft seitens des*der Mitarbeiter*in ein wichtiger Bestandteil.

Zusammenarbeit:

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:



Auch die Zusammenarbeit im Team und mit anderen Teams führt zu Herausforderungen im Arbeitsalltag. Reibungen in der Zusammenarbeit können Konflikte oder schlechte Leistungen zur Folge haben. Daher ist die Zusammenarbeit ein wichtiger Bestandteil der Arbeit und sollte in Mitarbeiter*innengesprächen angesprochen werden. Probleme oder Verbesserungsvorschläge können dort gemeinsam diskutiert werden.

Unternehmensstrategie:

Auch ein positives oder negatives Feedback zur Aufstellung des Unternehmens im Hinblick auf Vielfalt kann in einem Mitarbeiter*innengespräch seinen Platz finden. Allerdings sollten hier aktuelle Anlässe angesprochen werden und keine allgemeinen Fragen zur Unternehmensstrategie gestellt werden. Hat das Unternehmen z. B. soeben eine Marketingkampagne zum Thema Vielfalt gestartet, können die Mitarbeiter*innen durchaus nach ihrer Einschätzung gefragt werden.

Externe Faktoren:

Ebenso wie bei der Strategie sollten hier nur anlassbezogene Fragen gestellt werden. Berücksichtigt werden hier alle äußeren Einflüsse, die sich auf Vielfalt beziehen. Das können der Umgang mit Bewerber*innen sein oder die Einflüsse von Digitalisierung und Globalisierung.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

