



Beatrice Stringer ist Leiterin HR bei der Diener AG.

Mitarbeitergespräche erneuert

Die Firma Diener AG ist Swissmechanic-Mitglied. Um Führungsstrukturen und Qualifikationssystem zu modernisieren, ging die Diener AG auf Swissmechanic zu. Gemeinsam wurde eine speziell auf die Bedürfnisse der Diener AG zugeschnittene Seminarfolge entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

Interview: Monica Hotz

Beatrice Stringer ist Leiterin HR bei der Diener AG. Das Journal sprach mit ihr über das entwickelte Seminarangebot und die Umsetzung der erarbeiteten Erkenntnisse.

Beatrice Stringer, weshalb genau kamen Sie mit Ihrem besonderen Seminarwunsch auf Swissmechanic zu?

Beatrice Stringer: Als neue HR-Leiterin habe ich diverse Aufträge von unserem Management erhalten. Eine hohe Priorität bei Diener AG war, das Mitarbeitergespräch zu prüfen und zu erneuern. Unser Lohnsystem war bis dahin an eine Mitarbeiterqualifikation gekoppelt, welche je nach Bewertungsergebnis eine direkte Lohnveränderung bewirken konnte.

Nach einer Analysephase mit verschiedenen internen Workshops suchte unser Management eine externe Person für die Umsetzung der neuen Mitarbeiterbeurteilung. Wir haben uns für Swissmechanic entschieden, weil der Dachverband unsere branchenspezifischen Herausforderungen kennt und uns daher mit einer sehr praxisbezogenen Lösung unterstützen konnte.

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Entwicklung der Führungsseminare und der Umsetzung der erarbeiteten Erkenntnisse gemacht?

Aus der HR-Perspektive war die Entwicklung des Führungsseminars zuerst eine Gratwanderung. Es brauchte Überzeugungsarbeit, bis alle Schlüsselpersonen einverstanden waren mit der Vorgehensweise und Einführung.

Als wir die drei Seminare zu Führung und Mitarbeitergesprächen durchgeführt hatten, wur-

de aus dem ursprünglichen Bedürfnis einer Erneuerung der Standortbeurteilung schliesslich Realität. Die Erkenntnis, dass wir in der Praxis kontinuierlich an der Kommunikation arbeiten müssen, fördern wir in unserem Betrieb fortlaufend. Als Beispiel wurde die durchgeführte Mitarbeiterinformation erweitert mit mitarbeiterrelevanten Informationen, und neu laden wir quartalsweise zum Geburtstagsessen unter Anwesenheit unserer Geschäftsleitung ein. Wir möchten damit den vielfältigen und wertvollen Austausch zwischen Führung und Mitarbeitern auf verschiedenen Ebenen lebendig halten.

Welche Höhepunkte haben Sie erlebt?

Wir haben bei der Durchführung des Seminars zwei Höhepunkte erlebt.

Erstens, zum Zeitpunkt des Seminars erlebten wir zufälligerweise einen Führungswechsel der

COOs. Unser neuer COO, Maurizio Zaugg, unterstützte den Prozess und konnte seine Führungsgrundsätze miteinbringen. Gleichzeitig konnte er sich gleich vom Führungsklima der Firma ein Bild machen. Dass die Führungskräfte sich in einem ungezwungenen Rahmen mit dem neuen COO austauschen konnten, war ein sehr bereichernder Aspekt des Seminars.

Zweitens haben unsere Führungskräfte ohne Ausnahme an allen Seminaren teilgenommen und einen wertvollen Beitrag geleistet. Beim Transfer in die Praxis waren alle aktiv beteiligt an der Umsetzung des neuen Standortgesprächsprozesses. Die revidierten Jahresgespräche wurden bei uns im Januar 2020 durchgeführt. Inzwischen bereiten wir uns auf die nächste Gesprächsrunde vor.

Was haben Sie als Quintessenz aus der Seminarfolge mitgenommen?

Zusammenfassend war das Seminar für die interne Kommunikation von hoher Qualität und für uns von Wichtigkeit, um unsere angestrebte Veränderung des Mitarbeiterstandortgesprächs umzusetzen. Wir konnten uns auf die professionelle Betreuung von Martin Werner, Leiter Weiterbildung bei Swissmechanic, verlassen. Mit der sehr erfahrenen Seminarleiterin, Barbara Brezovar, haben wir optimale Akzeptanz im Team erreichen können. Rückblickend war die Wahl mit einem Seminaranbieter aus der Branche die beste Entscheidung.

Wie konnten Sie das Gelernte in Ihrer Firma umsetzen?

Insgesamt führten wir drei Workshops durch. Der erste Workshop fand im November 2019 statt. Es war ein umfangreiches Führungsseminar, welches die verschiedenen Aspekte der Führung und ihrer Wirkung aufzeigte. Dies gab den jeweiligen Teilnehmern die Gelegenheit, ihren Führungsstil zu analysieren. Den Praxistransfer haben wir mit spezifischen Aufgaben bis zum nächsten Workshop sichergestellt.

Kurz vor Weihnachten stellten wir in einem zweiten Workshop das neue Standortgespräch vor. Zu diesem Zeitpunkt waren normalerweise die Abteilungsleiter sehr beschäftigt mit den Qualifikationsgesprächen. Diese wurden aber auf den Ja-

nuar 2020 verlegt. Durch Gespräche und Rollenspiele wurden die Mitarbeitergespräche vorbereitet.

Ende Februar 2020 wurden im dritten Workshop die Erfahrungen und Herausforderungen mit der Seminarleiterin besprochen. Die Feedbacks aus der Praxis zeigten uns klar auf, wie unsere Führungskräfte mit der neuen Kommunikationsart ihre Mitarbeiter abholten. Eine grosse Veränderung zum alten System war der umfangreiche Zeitaufwand für das jeweilige Mitarbeiterstandortgespräch. Die Gelegenheit, mit dem Mitarbeiter ungestört vom Arbeitsalltag zu sprechen, auf ihn einzugehen und gemeinsam Ziele zu vereinbaren, wurde von der Führung und den Mitarbeitern seriös vorbereitet und durchgeführt.

Sind schon Auswirkungen feststellbar?

Unsere Führung ist sensibilisiert worden, wie z.B. ihre Anweisungen beim Mitarbeiter ankommen und wie sie Feedback vom Mitarbeiter annehmen können. Im Mitarbeiterstandortgespräch haben wir es den Vorgesetzten freigestellt, ob sie eine Rückmeldung über die Zusammenarbeit mit ihnen von ihren Mitarbeitern erfragen möchten. Dieses Vorgehen wurde von beiden Seiten positiv aufgenommen.

Wurden Ihre Erwartungen an die Seminarfolge erfüllt?

Ja, sehr. Wir haben mit dem Seminar die gesetzten Schwerpunkte erreicht und arbeiten intern weiterhin daran. ■

Wir sind immer für Sie da

Das Team Erwachsenenbildung von Swissmechanic organisiert nicht nur branchenspezifische und praxisnahe Weiterbildungskurse und -seminare, die auf der Website des Verbandes zu finden sind. Auf Wunsch entwickelt das Team zusammen mit Ihnen speziell auf das Unternehmen zugeschnittene Workshops und Seminare und zieht auf Wunsch ausgewiesene und erfahrene Fachspezialisten hinzu.

Melden Sie sich bei Interesse unter info@swissmechanic.ch oder Tel. 071 626 28 00

Reibungslose und transparente Produktion.

Abacus Produktionsplanung und -steuerung (PPS) – die Planungssoftware für Fertigungsunternehmen



Ihr Nutzen mit Abacus PPS

Das PPS wurde als integriertes Modul im Abacus Softwaresystem speziell für Fertigungs- und Industrieunternehmen entwickelt. In der Gesamtlösung finden sich keine doppelten Datenbestände bezüglich Artikel-/Lagerdaten, Dispositionskennzahlen und Adressinformationen.

abacus.ch/pps

 **ABACUS**