

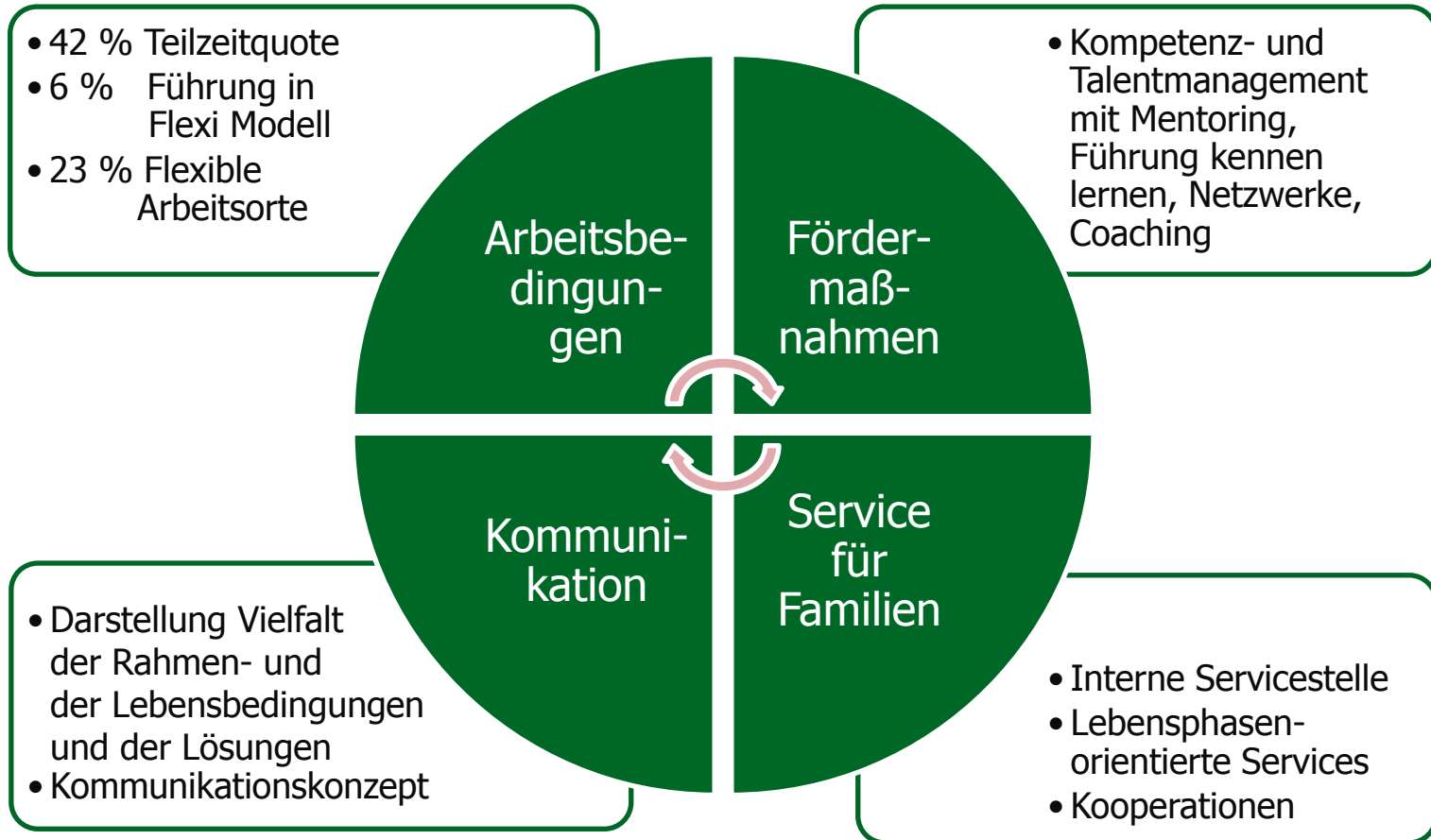
Brücken bauen zwischen individuellen und betrieblichen Belangen: Wie Führungskräfte und Beschäftigte gemeinsam Lösungen finden

Sonja Lambert
Leiterin Stabsstelle Diversity Management

Individualisierung- Von der Strategie zur Anwendung



Rahmenbedingungen der AOK Hessen für individualisierte Personalarbeit (Auszug)



Von Einzelmaßnahmen zum umfassenden Service



Unterstützung einer familien- und lebensphasenbewussten Führungskultur bei der AOK Hessen



Führung im Zeitalter der Individualisierung: Vielfalt managen

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie.....

- alle Potenziale optimal nutzen
- den Zusammenhang zwischen der Sicherung von Kapazitäten und Vereinbarkeitslösungen wahrnehmen
- die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten erkennen und deren Lebensentwürfe respektieren und managen
- betriebliche Erfordernisse beachten und vermitteln
- den Ausgleich im Team beachten.
- Möglichkeiten und Grenzen transparent und wertschätzend kommunizieren



Quelle: berufundfamilie Service GmbH, Webinar der AOK Hessen



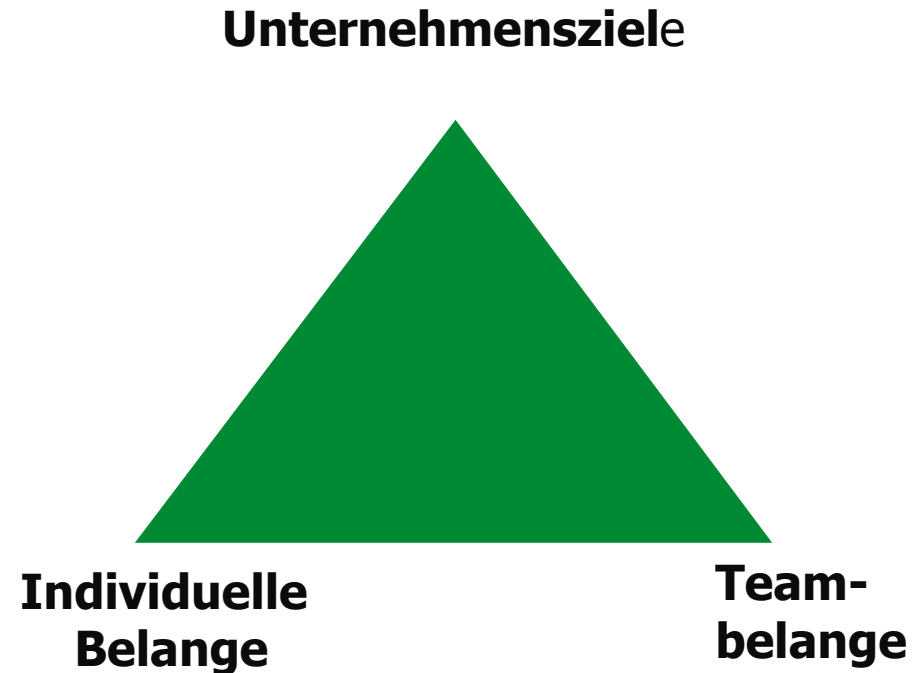
Brücken bauen zwischen individuellen und betrieblichen Belangen: Wie Führungskräfte und Beschäftigte gemeinsam Lösungen finden

- Anfragen nehmen zu
- Anforderung „lösungsorientiertes Führungshandeln und -verhalten“ ist bei der AOK Hessen verankert
- Unterschiedlichkeit lässt wenig Standardisierung zu
- Führungskräfte wollen Handlungsspielräume optimal nutzen



Zielsetzung für den Umgang mit individuellen Anliegen von Mitarbeiter/innen

- Unternehmensziele müssen erreicht werden
- Tragfähige individuelle Lösungen gemeinsam erarbeiten / aushandeln
Berücksichtigung der persönlichen Situation, der Arbeitsorganisation und der Teambelange
- Umgang mit individuellen Bedürfnissen muss Normalität sein
- Balance zwischen AN-/ AG-Interessen, temporäre Verschiebungen sind möglich
Win-Win-Situation anstreben
- So viel Individualität wie nötig und möglich
- Beschäftigungsfähigkeit sichern



Inhalte der Tools

Persönliche Anliegen

- **Verstehen, worum es geht**

Erfolgreiche Lösungen

- **Tragfähige Lösungen für AOK Mitarbeiter/innen, Team**

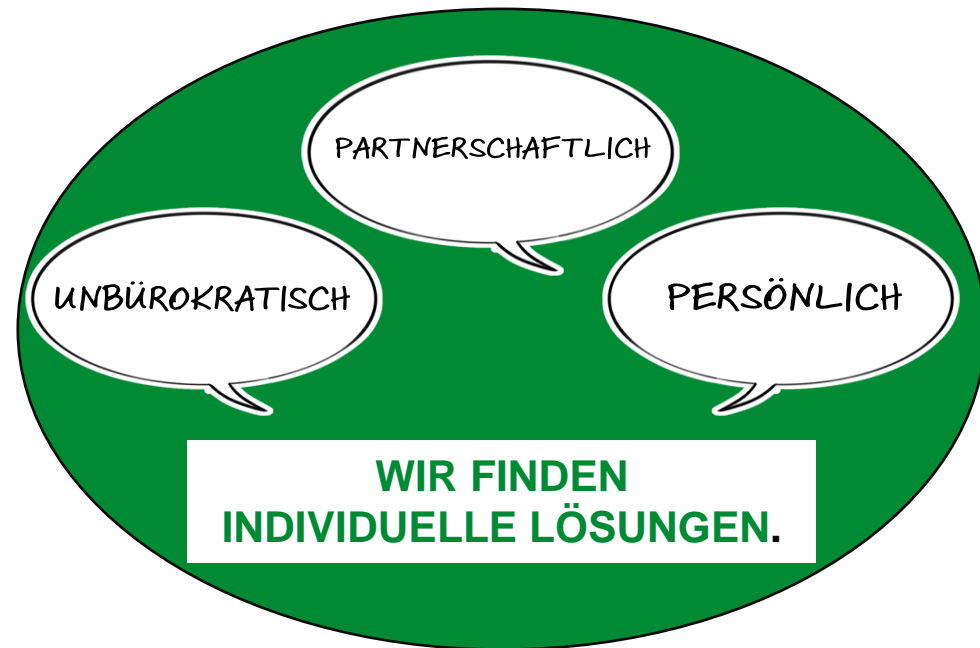
Win-Win-Situation

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Pflege und Privatleben erfolgreich umsetzen und begleiten**

Heute für morgen

- **Den Mut haben, neue Wege auszuprobieren**

Wichtige Rahmenbedingungen und Ansprechpersonen



Beispieltext für Handlungshilfe

Fragen Sie im Gespräch zuerst die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter nach eigenen Lösungsmöglichkeiten.

- Welche Gedanken hat sich die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter zu Lösungsansätzen gemacht?
- Welche gibt es über die bereits genannte Lösung hinaus?
- Fragen Sie nach Spielräumen und möglichen Kombinationen von Lösungsmöglichkeiten und machen Sie hierzu selbst Vorschläge.

„Unter welchen Bedingungen könnten Sie auch mal am Nachmittag arbeiten? Gibt es Tage, an denen Sie dies organisieren können?“

„Könnten Sie mit einer Kombination aus Reduzierung der Arbeitszeit und Homeoffice insgesamt mehr Stunden arbeiten?“

- Welche weiteren ggf. Teillösungen gibt es im häuslichen Umfeld?
- Welche weiteren Lösungen gibt es im Arbeitsumfeld?



Beispieltext für Schnell-Check

7.	Welche Auswirkungen auf andere Mitarbeiter/innen und das Team sind vorhanden?	Ja ✓ Nein—	Ihre Notizen:
	- Kolleginnen/Kollegen davon betroffen?		
	- Veränderung der Teamorganisation erforderlich?		
	- Mögliche Lösungen bereits im Team diskutiert?		
	- Wenn nein, was kann/darf kommuniziert werden?		
	- Kompensationsmöglichkeiten durch Mitarbeiter/in selbst		
	- Einbezug des Teams in die Lösung		



Empfehlungen

- Verdeutlichen Sie die Zielsetzung als Arbeitgeber zum Thema für Führungskräfte und für Mitarbeiter/innen.
- Räumen Sie Führungskräften möglichst viele Handlungsspielräume ein.
- Investieren Sie in die Befähigung zum Aushandeln von Lösungen.
- Machen Sie Individualisierung auch für Führungskräfte erlebbar.
- Wertschätzen Sie die Leistung von Führungskräften!





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

