

# Arbeitshilfe: Das Rückkehrgespräch nach Elternzeit

## Vorbemerkung

Während der Zeit der Abwesenheit haben sich der Mitarbeiter und der Unternehmensbereich, in dem er zuvor tätig war, unabhängig voneinander entwickelt, vielleicht sogar in unterschiedliche Richtungen. Einerseits kann es gut sein, dass sich der ehemalige Bereich des Mitarbeiters verändert hat; neue Kollegen, Aufgaben, Zuständigkeiten, Strukturen und Prozesse sind nur einige Beispiele dafür. Andererseits wird sich auch der Mitarbeiter verändert haben.

Deshalb ist der Ausgangspunkt eines Rückkehrgesprächs, sich zunächst gegenseitig auf den neuen Stand zu bringen und Erfahrungen ebenso wie Erwartungen und möglicherweise auch Befürchtungen auszutauschen. Mit dieser Vorgehensweise legen Sie, unabhängig vom jeweiligen Grund der Abwesenheit, das bestmögliche Fundament für eine erfolgreiche Wiedereingliederung.

## Hintergrund

Mitarbeitergespräche anlässlich der Rückkehr aus der Elternzeit sind meist eine angenehme Angelegenheit, denn einerseits ist die Geburt eines Kindes ein freudiges Ereignis, andererseits freuen sich die meisten Eltern, die sich zur Rückkehr ins Unternehmen entschlossen haben, wieder auf ihre Arbeit, die Kollegen und das »normale« Leben.

Neben dem bei Rückkehrgesprächen üblichen Block über Veränderungen auf beiden Seiten ist vor allem das Thema Flexibilität und Kinderbetreuung zu klären. Hier kann die Führungskraft von Anfang an dafür sorgen, dass die weitere Zusammenarbeit glattläuft. Denn gerade dieser Punkt kann zu einer erheblichen Entlastung im eng getakteten und in weiten Teilen fremdbestimmten Elternalltag führen und so dafür sorgen, dass der Mitarbeiter bei der Arbeit den Kopf frei hat. Ein Beispiel kann man sich in dieser Hinsicht an den skandinavischen Ländern nehmen, wo es vielerorts üblich ist, das Unternehmen am Nachmittag zu verlassen, um dann nach der Familienzeit am Abend noch von zu Hause aus zu arbeiten.

## Zeitpunkt, Frequenz und Dauer

Das Gespräch findet zeitnah nach der Rückkehr des Mitarbeiters statt, ggf. auch schon einige Tage vor dem eigentlichen Arbeitsantritt. Liegt nichts Besonderes an, wie beispielsweise ein Wechsel des Aufgabenbereichs, wird das Gespräch etwa eine halbe Stunde dauern.

## Fragen zur Gesprächsvorbereitung

- Welche Veränderungen haben während der Elternzeit des Mitarbeiters im Unternehmen stattgefunden?
- Welche Entwicklungen gab es während der Elternzeit, die Auswirkungen auf die Arbeit des Mitarbeiters haben?
- Wie standen Sie während der Elternzeit in Kontakt mit dem Mitarbeiter?
- Wie geht es Kind und Familie des Mitarbeiters?
- Gibt es betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung?
- Wie können Sie den Mitarbeiter sonst unterstützen, etwa durch flexible Arbeitszeiten?
- Welche organisatorischen Fragen sind noch zu klären?

## Gesprächsverlauf

Die Führungskraft bringt ihre Freude darüber zum Ausdruck, dass der Mitarbeiter wieder an Bord ist, und wird sich zudem nach dem Wohlergehen von Kind und Familie erkundigen, sofern das in der Zwischenzeit nicht ohnehin schon geschehen ist. Nachdem sich Führungskraft und Mitarbeiter gegenseitig auf den neuesten Stand gebracht haben, ist der Themenblock »Arbeitszeiten und Organisatorisches« höchst relevant.

## **Kernaussagen**

- Schön, dass Sie wieder an Bord sind. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen.
- Gut, dass Sie wieder im Team sind. Ihre Ideen / Ihr Einsatz / Ihre Erfahrungen ... haben uns gefehlt.
- Wir haben ja leider keine eigene Kinderbetreuung, aber lassen Sie uns überlegen, wie wir Ihre Arbeitszeiten bestmöglich gestalten.
- Bitte kommen Sie auf mich zu, wenn es einmal terminlich eng werden sollte. Ich weiß ja [ aus eigener Erfahrung ], dass man seine Zeit mit Kindern nicht immer selbst im Griff hat.

## **Navigationsfragen**

- Was hat sich durch die Geburt Ihres Kindes für Sie verändert?
- Wie fühlen Sie sich in der neuen Familienkonstellation?
- Was haben Sie aus der Elternzeit für sich mitgenommen?
- Ist in Bezug auf Ihre Aufgabe / Rolle im Unternehmen noch alles wie gehabt? Oder gibt es vielleicht neue Überlegungen?
- Wie regeln Sie die Kinderbetreuung?
- Können wir Sie bei der Kinderbetreuung ggf. unterstützen?
- Wollen Sie von Beginn an wieder Vollzeit arbeiten?
- An welchen Punkten benötigen Sie jetzt mehr Flexibilität?
- Wie können wir Ihnen in Bezug auf Arbeitszeit und Flexibilität entgegenkommen? Was würde Ihnen im Alltag helfen?

## **Kommunikationsklippen**

Letztlich sollten hier keine nennenswerten Kommunikationsklippen auftauchen. Vorsicht und rechtzeitiges Gegensteuern sind allerdings geboten, wenn Sie merken, dass Ihr Entgegenkommen, beispielsweise in Bezug auf die Arbeitszeiten, ausgenutzt werden sollte und Sie beim Mitarbeiter keine rechte Arbeitsmotivation mehr feststellen können.