

Finanzielle Absicherung: ein fürsorgliches Gespräch führen

Wenn Sie den Eindruck haben, dass Mitarbeitende finanziell nicht gut abgesichert sind oder finanzielle Sorgen haben, können Sie als Führungskraft ein fürsorgliches Gespräch mit ihnen führen. Vielleicht hat sich auch jemand an Sie gewandt, um über dieses Thema zu sprechen. Manchmal hilft es bereits, wenn Mitarbeitende über ihre Sorgen und Bedürfnisse sprechen können. Vielleicht haben Sie aber auch im gemeinsamen Gespräch eine Lösungsidee. Für ein solches Gespräch und die Vorbereitung, können Sie sich an diesem Ablauf orientieren:

Das Gespräch vorbereiten

- Mögliche Gründe notieren (dazu können Sie auch die Notizen zum Handout „Gründe für finanzielle Sorgen“ nutzen“)
- Zeit und raum reservieren (planen Sie ausreichend Zeit ein, achten Sie darauf, dass der Raum weder einsehbar, noch hellhörig ist)
- Stifte und Papier bereithalten
- Da Sorgen zu emotionalen Reaktionen wie Weinen führen können: haben Sie Taschentücher in der Nähe, sowie bei Bedarf etwas zu trinken (Wasser, Saft)
- Wenn Sie das Gespräch vorgeschlagen haben: notieren Sie sich vorab, warum Sie eine mangelnde finanzielle Absicherung oder finanzielle Sorgen vermuten.

Das Gespräch beginnen

- Begrüßen Sie den Mitarbeitenden und erkundigen Sie sich, wie es ihr, bzw. ihm geht
- Vertraulichkeit des Gesprächs: teilen Sie mit, dass Sie das Gespräch vertraulich behandeln werden und niemand von den Inhalten erfährt, wenn dies nicht ausdrücklich erlaubt wurde.
- Sprechen Sie das Thema an und beachten Sie dabei, wer um das Gespräch gebeten hat:

Wenn Sie um das Gespräch gebeten haben, könnten Sie z. B. sagen:

„Ich habe Sie heute zu einem Gespräch eingeladen, weil mir aufgefallen ist, dass...Ich habe den Eindruck, dass Sie finanzielle Sorgen haben könnten und möchte schauen, ob ich Sie dabei unterstützen kann.“

Wenn Sie um ein Gespräch gebeten haben, könnten Sie z. B. sagen:

„Sie haben mich um ein Gespräch über finanzielle Angelegenheiten gebeten. Damit ich Sie entsprechend unterstützen kann, muss ich erst einmal wissen, was Ihr genaues Anliegen ist. Am besten lasse ich Sie erstmal in Ruhe erzählen...“.

- Lassen Sie dem Mitarbeitenden nun ausreichend Zeit, das Anliegen zu schildern
- Sie können auch Notizen machen, um das Problem zu veranschaulichen und besser zu verstehen
- Fassen Sie die Erzählungen noch einmal zusammen: so können Sie sicher gehen, dass Sie alles richtig verstanden haben.

Zur Lösungsfindung hinleiten

Mögliche Maßnahmen hängen von den Gründen für finanzielle Sorgen und den Möglichkeiten innerhalb der Organisation ab. Sie können hier auch Ihre Notizen und Erkenntnisse aus dem Handout „Gründe für finanzielle Sorgen“ nutzen.

Grundsätzliche Maßnahmen:

- Zeigen Sie Verständnis, z. B. „Ich verstehe, dass Sie das belastet. Ich glaube, ich würde mir in Ihrer Situation auch Sorgen machen.“ Bzw. „Ich kann verstehen, dass Sie gerne ein höheres Gehalt hätten.“

Die Organisation könnte höhere Gehälter zahlen, hat aber aktuell andere Prioritäten:

- Schaffen Sie Transparenz, indem Sie die aktuellen Prioritäten, Investitionen und Ziele erklären. Zeigen Sie auch, wie alle Mitarbeitenden davon profitieren können (z. B. Arbeitsplätze sind gesichert).

Die Organisation kann aktuell keine höheren Gehälter zahlen:

- Erklären Sie, dass aktuell keine Gehaltserhöhungen möglich sein
- Schildern Sie auch, warum das so ist, um so Verständnis zu erwirken
- Wenn absehbar ist, dass sich die Situation ändern könnte, sprechen Sie dies an. Äußern Sie aber auch ehrlich, wenn eine Veränderung vorerst nicht absehbar ist und geben Sie keine leeren Versprechen.

Es gibt Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation:

- Sprechen Sie die Möglichkeit einer beruflichen Veränderung innerhalb Ihrer Organisation an: welche Stellen werden besser bezahlt? Müssen dafür Weiterbildungen absolviert werden?
- Fragen Sie, ob der, bzw. die Mitarbeitende sich eine solche Veränderung vorstellen kann
- Erklären Sie, wie diese Weiterbildung ablaufen würde
- Händigen Sie Informationsmaterial (z. B. Flyer) zu diesen Möglichkeiten aus
- Lassen Sie ausreichend Bedenkzeit und bitten Sie z. B. um eine Rückmeldung nach einer Woche

Die Organisation kann die finanzielle Situation nicht (ausreichend) beeinflussen:

- Lenken Sie den Fokus, auf positive Aspekte des Arbeitslebens in Ihrer Organisation: Teamzusammenhalt, Wertschätzung, sinnhafte und wertvolle Tätigkeiten können vielleicht kein hohes Gehalt ersetzen, aber Zufriedenheit fördern.
- Wenn Sie den Eindruck haben, dass der, bzw. die Mitarbeitende von Verschuldung bedroht ist oder sehr große finanzielle Sorgen hat: sprechen Sie die Möglichkeiten zu professioneller Unterstützung und Nothilfe an. Auf der Seite zu finanzieller Absicherung für Arbeitnehmer ist unter dem Abschnitt „Nothilfe“ eine Liste mit Ansprechpartnern verlinkt.

Das Gespräch zum Abschluss bringen

Wie Sie das Gespräch zum Abschluss bringen, richtet sich auch danach, welche Lösungen, Maßnahmen und Möglichkeiten Sie gefunden haben.

- Wenn Sie über Weiterentwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation gesprochen haben und der, bzw. die Mitarbeitende sich diesen Weg vorstellen kann, vereinbaren Sie einen weiteren Gesprächstermin: hier teilt er, bzw. sie die Entscheidung mit und Sie beginnen mit der Planung der Weiterbildung / beruflichen Veränderung.
- Wenn Sie keine Möglichkeiten gefunden haben, wie die Organisation die finanzielle Situation beeinflussen kann, können Sie trotzdem anbieten, dass der, bzw. die Mitarbeitende auch zukünftig bei Sorgen mit Ihnen sprechen kann.
- Wenn der, bzw. die Mitarbeitende professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen möchte, können Sie für das Erstgespräch bei einer Beratungsstelle einen freien Tag anbieten.
- Sie können Mitarbeitenden auch noch einmal empfehlen, sich die Arbeitnehmerseite zu finanzieller Absicherung durchzulesen und sie motivieren, die Tipps und Maßnahmen auszuprobieren.