



easyfaM GmbH & Co. KG, Fridolin-Holzer-Str. 6, 88161 Lindenberg i. A., Germany

Für alle Führungskräfte

die mit ihrem Verhalten die Leistungsfähigkeit berufstätiger Eltern und Pflgender fördern wollen

Moments of Truth im Umgang mit den Beschäftigten

Lindenberg im Allgäu,
2. Februar 2023

Liebe Führungskräfte,

das **Eigenengagement** der Beschäftigten entwickelt sich durch eine hohe emotionale Verbindung zur Arbeit und zum Arbeitgeber. So beeinflusst es die Motivation, die eigenen Ziele und die des Unternehmens zu erreichen. Die **Employee Experience** ist die Summe aller Erfahrungen, die ein Mitarbeiter mit seinem Unternehmen sammelt. Sie ist der Dünger für das Eigenengagement. Unter den zahlreichen Erfahrungen gibt es Schlüsselmomente, die bei einer Gruppe besondere Relevanz haben: bei den Beschäftigten **mit besonderen Zwängen und Bedürfnissen**, z.B. werdende oder junge Eltern und Pflgende. Sie sind für ein paar Jahre emotional im Höchstmaß in private und organisatorische Herausforderungen involviert, die Aufmerksamkeit und Leistungsfähigkeit aus dem Job abziehen. Es ist Ihre Chance als Führungskraft, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem diese Teammitglieder weiterhin leistungsfähig sein können, weil sie selbstbestimmt und eigenverantwortlich arbeiten können und Gewissheit haben, dass Sie ihnen trotz der Sonder-situation vertrauen. Dieses Vertrauen und die im Team gefundenen, flexiblen Einzellösungen für eine bessere Vereinbarkeit bringen wesentlich mehr Engagement ins Unternehmen zurück als sich die meisten vorstellen können.

Die **Moments of Truth** (MoT) sind ursprünglich ein Begriff aus dem Marketing, den wir im übertragenen Sinne als zentrales Element der Mitarbeiterbindung betrachten. Die MoT können darüber entscheiden, ob Sie als Unternehmen Erfolg haben oder durch den Fachkräftemangel scheitern. Die Moments of Truth enthüllen für die Beschäftigten das wahre Gesicht: Ihr positives oder negatives Menschenbild, Ihr Maß an Misstrauen oder Grundvertrauen und vieles mehr. Sie sind für die emotionale Beziehung zwischen der Führungskraft, dem Unternehmen und den Beschäftigten von entscheidender Bedeutung. **Und hier ist die Herausforderung**: MoT stellen die Führungskraft spontan und unerwartet in eine emotional für Beschäftigte sehr wichtige Situation, in der die Reaktion der Führungskraft jahrelange Folgen haben kann. **Ihre Reaktion kann das Engagement der Beschäftigten enorm fördern oder dauerhaft zum Erliegen bringen.**

Christian Eineder
Geschäftsführer

christian@easyfaM.com
t. +49.8381.830.71.01
f. +49.8381.830.94.03



easyfaM GmbH & Co. KG
Fridolin-Holzer-Str. 6
88161 Lindenberg im Allgäu
Germany
www.easyfaM.com

Kommanditgesellschaft
Sitz Lindenberg im Allgäu
Register Kempten HRA 10592

Komplementärin:
easyfaM Administration GmbH
Sitz Lindenberg i.A.
Register Kempten HRB 14521
Geschäftsführer: Christian Eineder





Die folgende kleine Auswahl der vielen Moments-of-Truth sind Teil eines Moduls der **Blitzseminare für Führungskräfte** im Rahmen des **Elternprogramms für Arbeitgeber**. In den Blitzseminaren geht es auch darum, wie Führungskräfte mehr am System statt im System arbeiten können und in ihrem eigenen Arbeitsumfeld ein selbstbestimmtes Arbeiten mit einem neuen Grundvertrauen ermöglichen können. Das easyfaM Elternprogramm ist ein wirksam-familienfreundlicher Benefit, mit dem Sie die Beschäftigten nachhaltig befähigen, Beruf und Familie auf die Reihe zu kriegen und zugleich die Kultur, Kapazitäten und Arbeitsmethodik weiterentwickeln, ohne interne Aufwände. [Mehr dazu.](#)

Eine Auswahl der Moments of Truth (MoT) und Best Practices für Führungskräfte

1. „Chef ich bin schwanger!“

Wie reagieren Sie als Führungskraft? Alles, was Sie jetzt antworten, kann elternzeitverlängernd oder verkürzend sein. „*Oh Mist!*“ wäre ein Beziehungsbruch in einer für die Kollegin emotional wichtigen Situation, mit Folgen für die Dauer der Babypause und das Engagement danach (5 oder 35 Stunden – ein riesiger Unterschied im Fachkräftemangel). Was ist hier Best Practice für Führungskräfte?

- Sofort volle Aufmerksamkeit! Freuen Sie sich ehrlich mit ihr: *„Wie schön, ich freue mich so für dich! Setz dich. Darf ich dir (z.B.) einen Kaffee anbieten?“* Kosten Sie für 5 Minuten gemeinsam das für die Kollegin jetzt alles beherrschende Thema Nachwuchs und Familie aus.
- Leiten Sie über: *„Hast du dir schon überlegt, wie du es mit deinem beruflichen Fortkommen halten willst und wie wir das gemeinsam hinkriegen? Ich würde dich ungern verlieren und unterstütze gern.“*
- Kommen Sie so zum Ende, dass Sie eine wichtige Gesprächsbasis gelegt und signalisiert haben, dass wir das gemeinsam schon hinkriegen – auch eine frühe Rückkehr trotz Baby. Schließlich gibt es eine berufliche Zukunft nach den Kindern, die i.d.R. länger als die Familienphase dauern wird. Es lohnt sich, das mit dem Partner und der Führungskraft partnerschaftlich vorauszudenken, Netzwerk und Knowhow zu erhalten.

2. Teilzeitkräfte im Mitarbeitergespräch mit Gehaltseinstufung

Junge Teilzeitkräfte wissen, wie mit ihnen vor der Reduzierung ihrer Arbeitszeit umgegangen wurde. Jetzt erleben sie häufig die Behandlung als Mitarbeiter zweiter Klasse. Zweifellos sind Teilzeit- gegenüber Vollzeitkräften effizienter, wenn es um Leistung je Stunde geht. Sie werden pünktlich fertig, wenn z.B. die Kita um 14 Uhr schließt. Dann das erste Einstufungsgespräch nach der Elternzeit – ein großer Moment für Bindung und Perspektive.

- Machen Sie keinen Unterschied zwischen VZ- und TZ-Kräften (Gehaltsänderung in Prozent, Personalentwicklung, etc.). Würdigen Sie das Engagement trotz der geringeren Arbeitszeit.
- Vermitteln Sie, dass Sie eine erfolgreiche Entwicklung der Mitarbeiter:in voll unterstützen.
- Besprechen Sie Wege, die beide Interessen zusammenbringen (z.B. *Siehst du Möglichkeiten, bald wieder vollzeitnäher aufzustocken? Was brauchst du, damit das funktionieren kann?*).

3. Familiäre Notfälle (Todesfall, Kind im Kindergarten verletzt, etc.)

- Nimm Anteil, reagiere kurz einfühlsam und empathisch.
- Frage, ob die/der Betroffene sofort loswill und frei braucht – und regle das.
- Vermittle das Gefühl, dass wir das schon irgendwie auffangen.
- Frage, was dringend von Kollegen übernommen werden muss.



4. Führungskräftetreffen abends um 18 Uhr oder International Meetings Friday Afternoon

18 Uhr ist Familienzeit! Sie schließen z.B. berufstätige Eltern oder ehrenamtlich Engagierte automatisch aus. Wollen Sie auf diese engagierten Talente wirklich verzichten? Auch Teilzeitführung (Top Tandem) ist dann nicht drin. Was sind hier die Best Practice Empfehlungen?

- Terminiere tagsüber, so dass Teilzeit-Führungskräfte teilnehmen könnten. Das sendet ein sichtbares Signal an alle Talente: die Abende gehören euch. Abends kann eine Führungskraft mal zuhause aufholen, wenn sie um 16 Uhr das Kind von der Kita abgeholt hat. Abendliche Präsenztermine müssen jedoch die absolute Ausnahme sein. Dauerhaft.
- Prüfe, was die Uhrzeit für Teilnehmer aus anderen Zeitzonen bedeutet. Ein Regeltermin freitags 14 Uhr bedeutet für Kollegen in Shanghai Nachtdienst am Freitagabend. Das macht niemand freiwillig längerfristig mit. Daher: *no international meetings on Fridays*.

5. Parkplatzwahl für berufstätige Eltern: Zusatzbelastung bei maximal knappem Zeitbudget

Eltern haben morgens schon Vieles erledigt, wenn sie zur Arbeit kommen und kommen etwas später. Meist müssen sie abends eher los, als die Kollegen. Hin und wieder sorgt ein Kinderarzttermin oder Lehrergespräch für eine kurze Absenz tagsüber. Nun raten Sie mal, wo die meisten jungen Eltern parken. Weit hinten, mit den längsten Wegen an den Arbeitsplatz. Eine zusätzliche Belastung bei maximal knappem Zeitbudget.

Lust auf ein mächtiges Signal mit emotionaler Bindung, das zudem mehr Zeit im Job ermöglicht?

- Reservieren Sie einige der vorderen Parkplätze für junge Eltern und kommunizieren Sie es im Unternehmen. Wie schnell sich das wohl herumspricht, auch außerhalb des Unternehmens?
- Ihr Signal wird sein: Wir haben verstanden, dass es Beschäftigte mit Mehrfachbelastungen gibt und haben überlegt, welche Hürden wir abbauen können, um euch zu unterstützen.
- Bitten Sie alle anderen Kollegen, die Parkplätze für Eltern mit kleineren Kindern freizuhalten.

Hat Ihnen diese Auswahl gefallen? Ich bin mir sicher, dass Sie einige Situationen nur zu gut aus Ihrem Alltag kennen. Da Sie bis hierhin gelesen haben sind Sie hochmotiviert, die Dinge anders als früher zu machen. Großartig, also los geht's! Suchen Sie sich Ihre Moments of Truth aus und wenden Sie die Empfehlungen ab jetzt an. Suchen Sie sich Verbündete, damit Sie mehr Flächenwirkung erzeugen. Und wenn Sie mehr erreichen wollen, dann sollten wir über das easyfaM Elternprogramm für Ihr Unternehmen sprechen. Es lohnt sich für Sie, die Beschäftigten und Ihr Unternehmen! Wir freuen uns sehr über Feedback und eine kurze Mail zu Ihren Aha-Erlebnissen. Genießen Sie die Erfolge!

Herzliche familienfreundliche Grüße aus Lindenberg im Allgäu

Christian Eineder

Tel. +49(0)8381-8307101 | christian@easyfaM.com
Managing Partner & Co-Founder der easyfaM GmbH & Co. KG
Executive MBA (Henley Business School, UK)
Dipl.-Ing. Bauwesen und Umwelttechnik (München, Berkeley)
[LinkedIn](#) | [Xing](#) | www.easyfaM.com

