

Rollenspiel zum Thema „Personalführung“

„Morgendliche Verspätung“

(2 Teilnehmer, Niveau: ab B1)



Geschäftsfall	„Morgendliche Verspätung“
Rolle A	Herr/Frau Stevic (Abteilungsleiter in einem mittelständischen Unternehmen)
Aufgabe	<p>Sie haben eine/n sehr leistungsstarke/n Mitarbeiter/in, die/der auch bei den Arbeitskollegen sehr beliebt ist, weil er immer bereit ist, diesen bei bestehenden Problemen zu helfen.</p> <p>Deswegen haben Sie auch immer darüber hinweggesehen, dass er morgens 10 oder 20 Minuten zu spät erscheint, zumal er abends oft auch länger bleibt, ohne dafür einen finanziellen Ausgleich zu fordern.</p> <p>Der neue Geschäftsführer, der viel von Disziplin und Ordnung hält, will dieses Verhalten nicht dulden und drängt darauf, eine Abmahnung gegen den Mitarbeiter auszusprechen.</p> <p>Sie erklären dem Mitarbeiter die Situation.</p>
Gesichtspunkte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Machen Sie deutlich, dass Sie die Arbeit des Mitarbeiters sehr schätzen. ➤ Erläutern Sie den Standpunkt der Geschäftsleitung. ➤ Fordern Sie den/die Mitarbeiter/in auf, sich künftig strikt an die festgelegten Arbeitszeiten zu halten, um eine Abmahnung und letztendlich eine Kündigung abzuwenden.



Geschäftsfall	„Morgendliche Verspätung“
Rolle B	Herr/Frau Funk (Mitarbeiter/in einem mittelständischen Unternehmen)
Aufgabe	<p>Sie sind alleinerziehende/r Vater/Mutter und haben manchmal Schwierigkeiten, morgens rechtzeitig im Unternehmen zu erscheinen.</p> <p>Aber Sie bemühen sich, die Verspätungen am Morgen dadurch auszugleichen, dass Sie abends zum Teil bis zu 2 Stunden länger bleiben, ohne dafür einen finanziellen Ausgleich zu fordern.</p> <p>Der Abteilungsleiter hat Sie aber wegen der Verspätungen zu einem Gespräch gebeten.</p>
Gesichtspunkte	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erklären Sie dem Abteilungsleiter Ihre Situation als alleinerziehende/r Vater/Mutter und die dabei auftretenden Probleme. ➤ Weisen Sie darauf hin, dass Sie bisher immer bereit waren, am Abend ohne finanziellen Ausgleich länger zu arbeiten. ➤ Bitten Sie den Abteilungsleiter, bei der neuen Geschäftsführung um Verständnis für seine Situation zu werben.

