

Das Ende des Jahres zum Anfang machen

(Monika Meiler*- Art. Stellenanzeiger Südostschweiz 8.12.2017)

In schnellen Schritten rückt das Jahresende näher und näher. Meist wird mitunter wehmütig und emotional zurückgeblickt, ob das nun in den grossen Tageszeitungen oder im Fernsehen passiert. Solch ein Jahresrückblick bietet sich ebenfalls im Berufskontext an, denn er kann neue Motivation schaffen und die letzten Ressourcen in Gang setzen.

Bilanz ziehen

Um eine solche Auswertung vorzunehmen, gibt es unterschiedliche Herangehensweisen. Beispielsweise kann sich ein Team mit seinem Vorgesetzten über die High- sowie die Low-lights des Jahres austauschen und darauf aufbauend zusammen festlegen, was an Erfahrungen, Tools und Methoden sie in die Schatzkiste für das kommende Jahr legen wollen. Das Ziel dieser Übung ist, Erfolge wie Misserfolge sichtbar zu machen. Meist bleibt nur eine vage Vorstellung als Ergebnis zurück, nicht jedoch die Lernschritte, die sie gemacht haben. Oft neigen Teams auch dazu, sich etwas besser oder schlechter zu verkaufen, als es eigentlich der Situation entspricht. Klarheit und Fakten schaffen hier die Möglichkeit, das Ergebnis für folgendes Jahr nicht dem Zufall zu überlassen sowie laufende Projekte vor dem Scheitern zu bewahren.

Veränderung gestalten

Ein solcher Jahresrückblick führt zum Sichtbarwerden des Status quo und ist der erste Schritt, um das neue Jahr aktiv zu gestalten. Diese sogenannte Closingphase zum Ende des Jahres ist zudem unverzichtbar, um das gesamte Team produktiv und motiviert den letzten Sprint hinlegen zu lassen. Der daraus entstehende Motivationsschub hält im besten Fall bis ins neue Jahr. Denn der Jahreswechsel kann mit einem Changeprozess gleichgestellt werden, er bringt ganz natürlich Veränderungen mit sich. An diesem Punkt den Fokus auf den Neuanfang, statt auf das Ende zu legen, sich zu fragen, wofür Dankbarkeit und Stolz indiziert sind, was zu schätzen und was neu zu justieren ist, bringt Aktion statt Reaktion mit sich.

Beziehungen stärken

Im November finden häufig Mitarbeitergespräche statt, häufig nur pro forma, weil es viele nur als eine alljährliche Pflichtübung sehen. Schade eigentlich, denn Mitarbeitergespräche – gut geführt – haben gewinnbringendes Potenzial. Der zentrale Punkt liegt häufig in der Beziehung zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit braucht es nämlich mehr als nur dieses jährliche Mitarbeitergespräch. Ähnlich verhält es sich, wenn Weihnachtsfeiern abgesagt oder gar nicht erst geplant werden, weil das Budget nicht ausreicht. Auf die Beziehungskonti, zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Führungskräften und Team, zahlt diese Sparmassnahme nicht ein. Man kann auch mit kleinem Budget den Mitarbeitenden Dank entgegen bringen. Wertschätzung kann sich auch bei einem Glühwein am Weihnachtsmarkt oder einer Runde auf der Schlittschuhbahn zeigen – sie braucht kein Galadinner um in Erscheinung zu treten. Wertschätzung ist die wichtigste Währung in Unternehmen.

*Monika Meiler ist Coach & Supervisorin BSO/SGfB und eidg. dipl. Betriebsausbilderin. Sie ist Partnerin von Morgenthaler Consulting GmbH Chur (morgenthaler-consulting.ch).

momente. bewegung. inneres feuer.

sägenstrasse 4 · ch-7000 chur · tel. +41 (0)81 325 32 59 · fax +41 (0)81 325 36 59

info@morgenthaler-consulting.ch · www.morgenthaler-consulting.ch