

KANN DAS WEG?

Ein bisschen Marie Kondo tut auch Ihrem Team gut! Denn für einen Frühjahrsputz in Sachen Abläufe und Gewohnheiten ist immer die richtige Jahreszeit.

CHRISTINE MÖSSLER

WIR WERDEN WIEDER TEMPO AUFNEHMEN. DA WÄRE ES DOCH SCHADE, WENN WIR UNSERE KRÄFTE FÜR NICHT MEHR NOTWENDIGES VERSCHWENDEN.

Ist es Ihnen auch so gegangen? In Zeiten von Homeoffice, Homeschooling und dadurch 24/7-Home-Entertainment konnte es durchaus passieren, dass man sein Heim wieder mal genauer in Augenschein nahm. Und feststellte, wie viel Nützliches neben weniger Nützlichem in den Regalen steht. Gleichzeitig liebe ich das Gefühl, alte Teile aus dem Kleiderschrank zu entfernen, überflüssigen Ballast zu entsorgen und damit wieder Luft und Raum für Neues zu schaffen. Dieses Ausmisten hat etwas Befreiendes.

Auch im Berufsalltag sollten wir uns gelegentlich an Marie Kondo, der Bestsellerautorin und Expertin für richtiges Aufräumen, ein Beispiel nehmen. Ich möchte Ihnen daher ein Tool vorstellen, mit dem Sie und Ihr Team sich auf einen Streifzug durch Ihren Berufsalltag begeben können. Auf die Suche nach Abläufen, Prozessen und Gewohnheiten, die nicht mehr gebraucht werden und die man daher zurücklassen sollte – oder die wahre Fundstücke darstellen, die es verdienen, bewusst beibehalten zu werden. Das bewusste Reflektieren dieser „Fundstücke“ stärkt zudem Zusammengehörigkeitsgefühl, Vertrauen, Motivation und Engagement. Dies trägt gerade in unsicheren Zeiten maßgeblich zur Mitarbeiterbindung bei.

Eines steht fest: Wir können und werden wieder Tempo aufnehmen. Da wäre es doch schade, wenn wir unsere Kräfte für nicht mehr Notwendiges verschwenden oder Sinnvolles unbeachtet liegen lassen.

So gehen Sie vor

Sie können die Bestandsaufnahme auf 4 unterschiedlichen Ebenen durchführen. Jede kann einzeln betrachtet werden, Sie können aber auch alle 4 hintereinander durchlaufen. Definieren Sie zunächst die Ebene, die Sie mit Ihrem Team untersuchen möchten. Erklären Sie dann den Nutzen, den die Reflexion dieser Ebene haben kann. Sie moderieren den Prozess, jemand aus dem Team hält die Antworten schriftlich fest, zum Beispiel auf einem Flipchart oder auch online.

Alles ist im Fluss(diagramm)

Orientieren Sie sich am Flussdiagramm (siehe Abbildung) und starten Sie ganz oben. Beantworten Sie die Fragen nacheinander gemeinsam mit Ihrem Team. Ich empfehle, zunächst Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um Feedback bzw. Statements zu bitten, bevor Sie als Führungskraft Ihre Perspektive ergänzen.

1. Ebene: Unser Tagesgeschäft

Im Fokus: Die fachliche/inhaltliche Arbeit im Team, im Besonderen die pandemiebedingten Veränderungen der vergangenen Monate

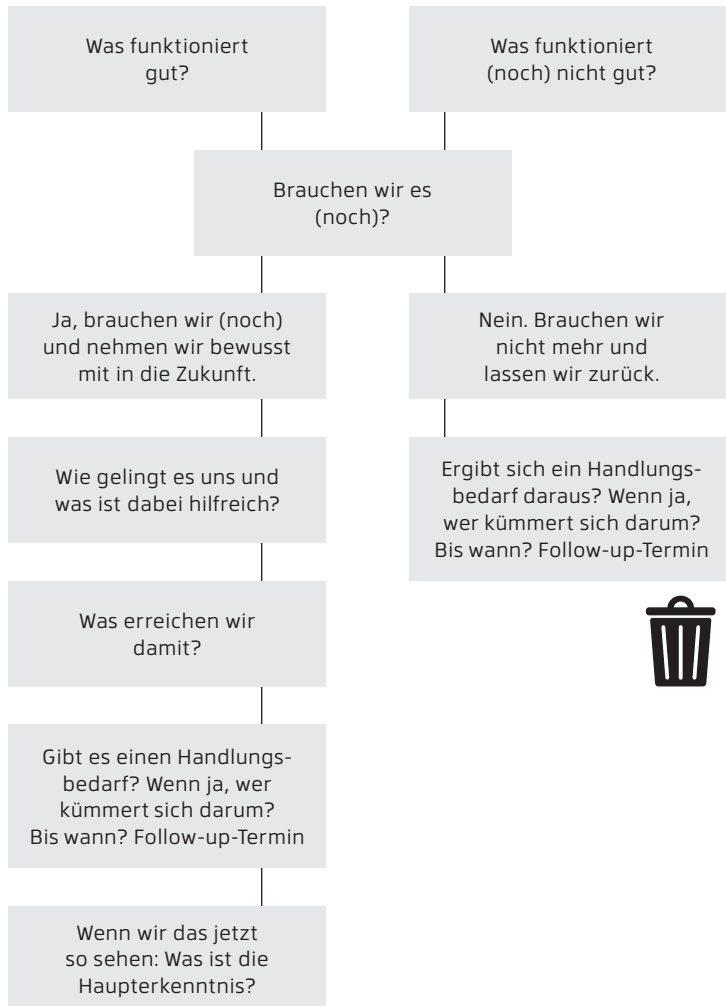
Nutzen: Wir erkennen, was wir geleistet haben. Gleichzeitig reduzieren wir Ballast, also Abläufe, „die immer schon so waren“, aber nicht mehr alltagstauglich sind.



CHRISTINE
MÖSSLER, MBA

coacht Führungskräfte und leitet Leadership-Workshops. Mediatorin sowie Expertin für die Förderung von Commitment in Organisationen. Über 20 Jahre Berufserfahrung, lange im Bereich Personalmanagement. Postgraduales Studium mit Schwerpunkt Strategic Management & Organizational Change. Referentin an der FH Wien und der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

ABLÄUFE, GEWOHNHEITEN, PROZESSE



2. Die Zusammenarbeit mit internen

Schnittstellen – das große Ganze

Im Fokus: Die Zusammenarbeit mit anderen

Abteilungen des Unternehmens

Nutzen: Wir erkennen, welche internen Schnittstellen zu optimieren sind und wovon wir mehr brauchen (oder auch weniger). Wie von einem Aussichtsturm aus wagen wir den Blick auf die gesamte Organisation. Dadurch wird deutlich, dass wir alle Teile des „Uhrwerks“ brauchen, damit wir funktionieren.

3. Unsere Zusammenarbeit im Team

Im Fokus: Die teaminterne Zusammenarbeit, losgelöst von fachlichen und inhaltlichen Fragen

Nutzen: Wir erkennen, wo es in der teaminternen Zusammenarbeit unter Umständen Handlungsbedarf gibt. Gleichzeitig sehen wir, dass wir die Vergangenheit gut bewältigt haben und uns als Team nichts so schnell aus der Fassung bringen kann.

4. Die persönliche Ebene – Menschen vor den Vorhang

Im Fokus: Auf der vierten Ebene betrachten wir die einzelnen Menschen. Dafür orientieren wir uns nicht am Flussdiagramm, sondern stellen nur eine Frage: Welche Stärken und Kompetenzen hat jedes einzelne Teammitglied?

Nutzen: Auf dieser Ebene geht es darum, zu spüren, dass man ein wertvoller Teil des Teams ist und als solches gebraucht und geschätzt wird.

Vorgehensweise: Jedes Teammitglied schreibt für jedes andere Teammitglied Antworten auf folgende Fragen auf ein Kärtchen oder in ein Online-Dokument:

- Das schätze ich ganz besonders an dir ...
- Das habe ich im Vorjahr vermehrt an dir wahrgenommen ...
- Eine Kompetenz, die ich an dir beobachtet habe ...
- Du hast wesentlich dazu beigetragen, dass ...
- Damit bereicherst du unser Team enorm ...

Dann stellen Sie eine Auswahl an positiven Zuschreibungen aller Teammitglieder zusammen und platzieren diese so, dass sie von allen regelmäßig gesehen werden kann – sei es im Büro oder als Teil der Team-Jour-fixe-Präsentation. Hilfreich dabei sind Online-Tools wie zum Beispiel www.wortwolken.com. Durch das „Gesehen-Werden“ und die damit verbundene Wertschätzung werden Loyalität, Motivation, Zusammenhalt und Engagement gefördert – und damit der Klebstoff, der das Team zusammenhält.