

Schaffen Sie **Zusammenhalt** und bewahren Sie die **Energie** im Team

„Wir sehen uns dann gleich im Besprechungsraum“, „Bis gleich in der Kantine“, „Lass uns doch mal wieder ausgehen!“ oder „Ich wünsche dir einen tollen Urlaub!“ – dies sind Sätze, die seit dem Frühjahr deutlich seltener ausgesprochen werden. Homeoffice, Mindestabstand, Kurzarbeit, Reise- und Ausgehbeschränkungen – was früher zum „normalen Leben“ gehörte, wurde aus dem sozialen Miteinander gestrichen. Wir vermissen Spontanität, Interaktion und eine Perspektive.

Der Soziologe Prof. Matthias Grundmann bestätigt: „Menschen sind soziale Wesen und deshalb auf Gruppenbindungen und Beziehungen zu Anderen angewiesen [...] Teil einer Gruppe zu sein ist für die Identitätsfindung – Wer bin ich? Wo gehöre ich hin? – bedeutsam.“¹

Die Beschränkungen werden uns noch eine Weile begleiten - aus unserer Sicht ist spätestens jetzt die Zeit, in der wir aus der anfänglichen Pionierphase in die Professionalisierungsphase übergehen. Was können und was müssen wir tun, damit wir uns nicht abgehängt, ausgebremst, abgeschaltet fühlen?

Führungskräfte, die die Position des positiven Impulsgebers und des Zusammenhalters ergreifen, sind gefragt. Die Fragen, die gestellt werden sollten, sind: Was brauchen mein Team und ich und wie können wir uns unsere Bedürfnisse erfüllen? Wie entwickeln wir uns weiter? Wie schaffen wir es, das Leistungsniveau hoch zu halten? Wie machen wir die Perspektiven sichtbar? Wie halten wir das Unternehmen auf Kurs und die Mitarbeitermotivation hoch?

Auf Eis gelegte Projekte wieder hochfahren, in der Personalentwicklung neue/alternative Angebote schaffen, Führungskräfte, die neues Führungshandwerkszeug in dieser herausfordernden Zeit benötigen, und ja – auch die Menschen in Kurzarbeit brauchen wieder Kontakt. Wenn wir wieder durchstarten können, ist es wichtig, dass wir alle auch in der Lage sind, durchzustarten. Zahlreiche Menschen werden ggf. ein Jahr nicht gearbeitet haben – sie werden Anlaufzeit benötigen, um wieder auf dem Leistungsniveau von Februar 2020 zu sein. Wir sollten versuchen, hier positiv einzuwirken!

Wir hören in unseren Projekten und Telefonaten in den letzten Wochen häufiger Sätze wie „Endlich mal wieder eine Weiterbildungsveranstaltung!“, „Prima, dass die HR-Abteilung endlich auf online umgestiegen ist!“ oder „Seit Monaten haben wir kein echtes Weiterbildungsangebot“, „Es kann doch nicht so schwer sein, ein Online-Angebot zu entwickeln – wir sind doch total vernetzt.“, „Wenigstens online läuft etwas – wir müssen an unseren Themen dran bleiben können.“

¹ <https://www.uni-muenster.de/unizeitung/2010/6-120.html>

Der Ruf nach Möglichkeiten wird lauter – das war in den ersten Monaten der Pandemie noch nicht so. Wir gewöhnen uns an die Situation und wir möchten jetzt an unseren Themen weiterarbeiten. Auch bei uns im Team haben wir die geplanten Weiterbildungen gebucht und wenn wir mal genauer hinsehen: gerade jetzt haben wir Zeit dafür und müssen sie nicht bei voller Auslastung leisten.

Teilweise sind die Budgets verkleinert worden und es ist gerade nicht möglich, umfassende PE-Projekte umzusetzen. Auch kleine (virtuelle) Einheiten in einem regelmäßigen Rhythmus helfen hier schon. Das schafft Struktur, Interaktion, Perspektive und Weiterentwicklung.

Die Projekte der Personalentwicklung sollten idealerweise dort ansetzen, wo gerade der Schuh drückt: Organisation im Homeoffice, Vertriebsthemen – wie verkaufen wir aus der Distanz?, Professionelles Auftreten in Videokonferenzen, Kundenorientierung online, Virtuelles Führen bzw. Führen auf Distanz, Resilienz, Selbstmanagement, Zusammenarbeit im Team, Virtuelle Mitarbeitergespräche, Kollegiale Beratung, Impulsvorträge und Online-Coachings. Es sollte außerdem geschaut werden, welchen Mitarbeitenden womöglich grundlegende digitale Kenntnisse und Kompetenzen fehlen. Aber auch die Entwicklungsreihen, die auf Eis gelegt wurden, ... – bremsen Sie Ihre Nachwuchskräfte nicht aus, schaffen Sie den (virtuellen) Rahmen, damit Ihre Fachkräfteausbildungen weiterlaufen können.

Wir alle wissen nicht, wie lange die aktuelle Situation noch andauert, deshalb sollten wir nicht auf unbestimmte Zeit Projekte stoppen. Diese Zeit verlangt ein neues und anderes, nicht aber ein eingestelltes Arbeiten. Machen Sie Ihr Team stark und fit, sodass sie gut durch den dunklen Winter und den andauernden Zustand kommen!

Gehen Sie den Schritt aus der improvisierten Pionierzeit in die Professionalisierungszeit. Schauen Sie, welche Angebote Sie als Standard etablieren können, welcher Homeoffice-Arbeitsplatz ggf. aufgerüstet werden muss, damit die Gesundheit nicht leidet, und wo Sie Möglichkeiten schaffen können, das Miteinander auch inhaltlich auszubauen.

Müller + Partner steht Ihnen als kompetenter Partner zur Seite! Sprechen Sie uns an – unser Team entwickelt gemeinsam mit Ihnen passende und Corona-konforme Angebote für Ihre Personal- und Organisationsentwicklung!

Blieben Sie gesund und kommen Sie gut durch die Herbst-/Winterzeit!