

Newsletter vom 01.12.2012

Im Weihnachtsfeierbetrieb – eine Handlungsanweisung (Nur für Führungskräfte!)

Jetzt kommen sie wieder, die Gelegenheiten zum gemütlichen Beisammensein mit Glühwein, Punsch, Gebäck oder opulentem Mahl inkl. Partyrausch. Wie sollten Führungskräfte ihre Weihnachtsfeier nutzen?

Eine Weihnachtsfeier ist für Führungskräfte eine gute Plattform, um ihre Botschaft an die Mitarbeiter zu kommunizieren (ich hoffe, Sie haben eine Botschaft bzw. Vision, wenn nicht, wird es höchste Zeit, sich eine zuzulegen!). Ein lockerer Rahmen kann auch dafür sorgen, dass Appelle eher aufgenommen werden als im hektischen Büroalltag.

Die obligatorische Ansprache ist eine erste gute Gelegenheit. Sie sollte gleichwohl nicht erst nach dem Dessert erfolgen, weil dann die Aufnahmefähigkeit einiger Mitarbeiter schon arg begrenzt sein wird. Meiner Erfahrung nach ist der Zeitpunkt zwischen Vor- und Hauptspeise ideal, weil sich dann die erste Aufregung gelegt hat und auch der ärgste Hunger bzw. Durst gestillt ist.

Was sind idealerweise die Themen der Weihnachtsfeieransprache? Nun, die meisten erwarten ein paar Dankesworte. Wer jedoch annimmt, dass es reicht, sich bei seinen Mitarbeitern einmal im Jahr zu bedanken, der irrt. Zudem sollte man mit pauschalen Floskeln vorsichtig sein. Die Forschung zeigt, dass allgemeine Belobigungen zwar schön für das Betriebsklima sind, individuelle Leistungen jedoch kaum stimuliert werden.¹

Ein wichtigerer Bestandteil der Rede ist der Blick in die Zukunft. Aus zahlreichen Befragungen wissen wir, wie sehr Mitarbeiter Orientierung suchen, da sie in Bezug auf ihre Rolle, ihre Führungskraft, ihre Kollegen und die Unternehmens- oder Wirtschaftsentwicklung unsicher sind. Geben Sie ihnen eine klare und gleichzeitig motivierende Orientierung. Freilich nicht nur auf der Weihnachtsfeier, aber eben auch dort. Verkünden Sie Ihre Vision. Erklären Sie, was die Vision für Sie persönlich bedeutet. Gehen Sie offen auf derzeitige und zukünftige Probleme für die Realisierung der Vision ein. Zeigen Sie auf, wie Sie mit Ihren eigenen Taten zur Umsetzung der Vision beitragen (wollen). Erläutern Sie schließlich, wie die Vision Mehrwert für die Mitarbeiter, Kunden, Investoren und das Umfeld schaffen kann

Wenn die Feier voranschreitet, ergeben sich weitere gute Möglichkeiten zu punkten. Sie können es aber auch verpatzen: Also, was darf eine Führungskraft und was sollte sie besser unterlassen?

Alkoholexzesse, Rumknutschen oder das Fotokopieren nackter Körperteile (an dieser Stelle ein herzliches „Cheers“ an unsere Londoner Freunde!) sollten unterbleiben. Enthemmtheit ist etwas fürs Stadion oder eine ERGO-Budapest-Incentive-Reise, nicht für die Betriebsfeier. Einige werden jetzt sagen, dass dies sich doch von selbst versteht und nicht erwähnt zu werden braucht. Wie naiv.

Manche Chefs versuchen auch krampfhaft, möglichst viele Leute anzusprechen, die zur Firma/Bereich/Abteilung gehören, mit denen sie sich jedoch das ganze Jahr nicht unterhalten haben.

¹ Vgl. Felfe, J. (2009). Mitarbeiterführung. Göttingen et al.

Falsch! Wenn Sie sich das ganze Jahr über nicht haben blicken lassen, warum jetzt? Weil Weihnachten ist und Friede auf Erden? Oder weil man das auf einer Betriebsfeier so macht? Alles Quatsch! Erstens sind Sie der Chef = Sie sind der Bestimmer! Sie sind souverän und biedern sich nicht an. Sie müssen sich auch nicht zum Essen zu irgendwelchen Mitarbeitern dazusetzen, die Sie nicht kennen. Top-Führungskräfte haben in der Regel eine Gruppe von Personen um sich, zu der sie einen engen Kontakt pflegen. Keine Speichellecker, sondern vertraute Mitarbeiter. Dazugehören ist eine Auszeichnung. Das weiß jeder in der Firma. Bleiben Sie sich also treu und in diesem Kreis.

Seien Sie zweitens gleichzeitig offen für alle Mitarbeiter: Stellen Sie sich nach dem Essen an die Bar. Da geht (fast) jeder hin. Sie werden eine Reihe interessanter Gespräche führen. Nutzen Sie die Chance und hören Sie zu. Nicht wenige Mitarbeiter suchen bei solchen Gelegenheiten das persönliche Gespräch. Um bspw. Dinge loswerden, die sie schon lange beschäftigen und ihnen bislang eine günstige Gelegenheit fehlte, diese zu adressieren. Vielleicht hat ja jemand eine kreative Idee oder einen Verbesserungsvorschlag, den er schon immer mal loswerden wollte.

In meiner alten Firma gab es mal eine Sekretärin, die nutzte die Firmenfeiern immer, um mir die Meinung zu sagen. Das muss man dann einfach aushalten. Ein „liebe Frau Schmitz, heute ist Weihnachtsfeier, da wollen wir doch alle fröhlich/besinnlich/etc. sein und uns nicht mit diesen Problemen beschäftigen. Kommen Sie doch am Montag lieber in mein Büro.“ ist fehl am Platz. Denn es gibt in der Regel einen triftigen Grund dafür, dass der Chef nicht bereits vorher bzw. in einem anderen Rahmen angesprochen wurde.

Drittens haben Sie auch hier wieder die Chance, Ihre Vision im persönlichen Gespräch darzustellen. Je häufiger Sie darüber sprechen und Ihre Sicht der Dinge schildern, desto deutlicher wird, dass Sie es ernst meinen. Oder anders formuliert: Steter Tropfen höhlt den Stein. Und die Neugier der anderen wird dafür sorgen, dass Ihr Gesprächspartner Ihre Inhalte anschließend weiterträgt.

Wer sich etwas mit Führungsansätzen auskennt, der hat verstanden, dass es sich hier um nichts anderes als die gelebte Transformationale Führung handelt. Eine aktuelle Studie zeigt übrigens, dass – nicht nur auf Weihnachtsfeiern – Transformationale Führung zu erheblichen Leistungsverbesserungen (Umsatzsteigerungen) führt. Die Weihnachtsfeier ist eine hervorragende Gelegenheit für wirkungsvolle Mitarbeiterführung. Machen Sie etwas daraus.

Gutes Gelingen und eine besinnliche Adventszeit! Skål!