Wenn es im Aussen unbeständig wird,

wird es Zeit, von "Innen" her stabil zu werden!

Was ist damit gemeint?

Wir wünschen uns alle eine ruhige und stabile Welt, das ist klar. Leider unterliegen wir aber, seit 2020 einer Zeitenwende. Das heißt, es wird vieles, wenn nicht sogar alles bisherig Gekannte auf den Kopf stellen. Das merken wir schon eine ganze Zeit. Die Firmen merken es durch Ihre Mitarbeiter*innen, welche nicht mehr bereit sind, alles über eine lange Zeit, einfach hinzunehmen. Eine Unbeständigkeit in den Unternehmungen hat Einzug gehalten – und wir können es rein „rationell“ nicht verstehen.

In diesem Beitrag spare ich die „äußere“ Welt komplett aus – obwohl dies auch unseren Zeitgeist und unsere ungelösten Themen spiegelt. Aber dafür bin ich nicht da. Ich möchte gerne „Intern“ in den Firmen bleiben und da meinen Fokus richten. Denn da gibt es viel genug zu tun.

Warum ist es gerade zu solchen Zeiten so wichtig im Kern stabil zu sein – bzw. zu werden, wenn man es noch nicht ist?

Man kennt es von der Familie her – man kann sich schlussendlich und wenn es hart kommt, immer darauf verlassen, dass uns die „Familie“ hilft.

Genau darum geht es. Und ja, ich spreche nicht von Konzernen, sondern vom Mittelstand.

Nur, wie kann ich das erreichen?

Schauen wir uns das Thema mal tiefer an:

Zum einen empfehle ich immer erst einmal bei sich selbst zu schauen, ob man noch evtl. Meinungen oder Themen hat, die für das Lösen hinderlich sind. Denn, wenn wir auf das Beispiel „Familie“ zurück gehen wollen: Wenn man das Thema im „Familien-Clan besprechen würde, dann würde die Oma und/oder der Opa genau dies mit einwerfen – aus der eigenen Lebenserfahrung raus.
Und ja, manchmal hat man so richtig den Kopf gewaschen bekommen, nicht wahr, wenn man auf der falschen Fährte war. Aber das hatten wir dann auch gebraucht! Alles entspringt aus uns – Leider?! Oder Super?! Na ja, das kann schon eine Herausforderung darstellen, denn manchmal ist man einfach „Blind“ an dieser Stelle. Und na ja - geben wir es unter uns einmal zu - manchmal stehen wir uns einfach selbst im Weg – warum auch immer. Das ist nur so menschlich.

Zum anderen dürfen auch die Mitarbeiter*innen hier eine wichtige Rolle einnehmen – und auch gerne übernehmen. Gerade diese Generation, die uns älteren aufzeigen wollen oder auch müssen, was wir vielleicht übersehen haben – und dass es auch anders geht – mit mehr Leichtigkeit, nicht nur zu funktionieren, auf sein Herzen zu hören und zu leben – egal was. Durch den Generationenwechsel ploppen genau diese Themen auf!

Gerade diese jungen Menschen sind in der „alten“ Welt groß geworden. Haben ihre Schule, Berufsausbildung und/oder Studium durchlaufen, und es ging immer um Leistung, Benotung und Hard Skills. Bei der Berufsfindung haben sie oftmals die „älteren“ gefragt – nur weil sie noch keinen Plan hatten bzw. ihre Persönlichkeit noch nicht ausgereift war. Und diese Empfehlungen beruhten aus der Erfahrung und dem Weltbild der „älteren“. Also liefen sie ggfls. der Empfehlung nach und haben einen Beruf gelernt und/oder eine Fachrichtung studiert, was diese Menschen gar nicht glücklich macht – um nur dem genüge zu tun, was wir von ihnen erwarten.
Um nur ein Beispiel zu nennen, was das Konfliktthema sein kann. Aber, wir bleiben nun genau bei diesem Beispiel!

© Angelika Deininger

Das Dilemma ist Offensichtlich, oder?

Innere Unzufriedenheit bringt im Außen keine Anerkennung, für das was man tut. So dass der Mensch, der einen Job macht, wonach er aufgrund seiner Hard Skills super geeignet scheint – doch nicht so super ist, weil es ihm/ihr auf Dauer einfach keine Freude & Erfüllung bringt.

Der Chef/die Chefin und auch evtl. die Kollegen*innen sind aber auch nicht wirklich zufrieden – manchmal aus subtilen Gründen. Aber auch egal, sie spiegeln sich einfach gegenseitig etwas.

Was könnte denn die Lösung sein?

Um auf den Punkt zu kommen, gibt es folgende Möglichkeiten:

a) Bei Neueinstellungen auf die Soft Skills achten und ob der Kandidat genau mit diesen Skills auch auf den zu besetzenden Platz passt.
b) Beim Bestands-Personal gibt es immer auch Veränderungsmöglichkeiten. Wenn man die Person, um welche es geht, schätzt dann kann man zusammen schauen, was es denn intern für langfristige Weiterentwicklungsmöglichkeiten bzw. Veränderungsmöglichkeiten gibt.

Und zum Schluss möchte ich noch die Team-Zusammensetzung ansprechen. Es ist so wichtig, dass die Menschen, die ein Team bilden, auch gut zusammenpassen – und zwar nicht nur von den Skills, sondern auch von der Essenz. Hier gibt es gute Tools die man als Orientierung befragen kann. Klar, dass das nur eine grobe Orientierungshilfe sein kann.

Auch da wurde in der Vergangenheit nie darauf geachtet – Hauptsache die hard skills passten, dann mal rein damit! No Way!

Wir müssen uns immer vor Augen halten, dass was Gutes bei der Zusammenarbeit herauskommen soll. Wenn die Menschen, die sich überhaupt nicht grün sind, miteinander arbeiten müssen – was soll denn da Gutes rauskommen? Wenn es vielleicht auch keine offene Auseinandersetzung gibt, unterschwellig ist eine Art von Ablehnung trotzdem da, bitte vergiss das nie! Und wie soll da im

© Angelika Deininger

„Innern“ eine Stabilität entstehen, geschweige ein guter Zusammenhalt?

When Spirit meets Business

Fang bei Dir mit der Veränderung an!

Gerade ihr Teamleader*in, Geschäftsführer*in und Bereichsleiter*innen könntet anfangen sich mit Euren Mitarbeiter*innen und den Teams zu beschäftigen. Schaut mit dem Blick von außen darauf – und schaut genau hin, dann reflektiert über das, was ihr da sieht, fühlt & feststellt.

Wenn es um Konflikte geht, ausgelöst aus dem vorherigen Beispiel, dann hinterfragt jeden einzelnen – aber Achtung, es könnte durchaus sein, dass Dein „Gegenüber“ keinen Schimmer hat, warum es z.B. immer wieder zum Streit mit einem anderen wirklich kommt. Denn dazu müsste dieser Mensch sehr klar sein und das sind leider die wenigsten. Die meisten Menschen reagieren aufgrund von Trigger-Auslösungen!

Diese Analytik, Beobachtung und ggfls. führen von vielen Gesprächen, sollte langfristig zur Klärung helfen.

Evtl. bist Du auch bereit bei Dir Selbst nochmals tiefer zu schauen, ob Du noch ein Thema in Dir trägst.

Des Weiteren sind natürlich auch Lob und Anerkennung wichtig, für jeden Menschen.

Ein Mensch der sich nicht gesehen und in seiner Arbeit aber auch als Mensch nicht anerkannt und wertgeschätzt fühlt, leidet. Dieses Leiden führt zur Unzufriedenheit – bis zur Kündigung! Ein Lächeln regelmäßig seinen Mitarbeiter*innen zu schenken, sollte für jede gute „Führung“ eine Selbstverständlichkeit sein. Wenn der bzw. die Vorgesetzte seine bzw. ihre Enttäuschung und Unzufriedenheit bei seinen bzw. ihren Mitarbeiter*innen ausleben muss, darf er bzw. sie für sich hinterfragen, was er bzw. sie damit erreichen will. Wir alle kennen aus früheren Zeiten ein solches Verhalten.

Dieses Verhalten diente gerne als Manipulator – braucht heute niemand mehr.

Auch mit so einem Verhalten erzeugt man nichts Gutes, das muss einem einfach klar sein. Kurzfristig mag so was noch funktionieren – langfristig niemals!

Bei den Arbeitgeber-Bewertungsportalen kann man zu einer sehr hohen Prozentzahl lesen, dass die Unzufriedenheit immer neben diese aufgezählten Komponenten auch die Führung des Vorgesetzten zur Unzufriedenheit beigesteuert hat. Dabei geht es nicht darum, seine Segel nach jedem Windwechsel neu zu setzen, sondern sich selbst zu reflektieren, wie man bei seinen Mitarbeiter*innen ankommt. Gerade

© Angelika Deininger

da ist eine beständige, loyale, verbindliche und starke Persönlichkeit gefragt.

Da fällt mir soeben noch ein Satz ein: Was du von Deinem direkten Umfeld willst, das lebe erst einmal selbst. Sei das, was Du vom Herzen sein willst.

Eine gute Zeit und mach das Beste daraus, herzlichst Deine

© Angelika Deininger

IMPRESSUM

Wenn es im Aussen unbeständig wird,
wird es Zeit, von "Innen" her stabil zu werden!

KONTAKT:
info@interim-managerin-hamburg.de

FON: +49 (0)160 5531 055

Copyright:

Angelika Deininger
Interim Managerin & Energetikerin & Coach

www.interim-bilanzbuchhalterin.de
www.Angelika-Deininger.de