

Perspektiven-Ereignis-Modell

Empfehlung Drehbuch „Ereignis Monatsmeeting“

1. Beispiele für Perspektiven:

Von Getrieben sein zur Ruhe, von Schwere zu Leichtigkeit,
Besprechungskultur als Kraftquelle

2. Zunächst einige Thesen:

- Ruhe und Entspannung exklusiv auf die Privatbühne zu übertragen, macht auf Dauer keinen Sinn.
- Wir haben zu viele Themen, Rollen und Perspektiven zu steuern, dass eine randscharfe Trennung: ‚Beruf = Anstrengung‘ ‚Privat = Entspannung‘ auf Dauer nicht mehr funktioniert.
- Wir brauchen beruflich Bühnen, die es wahrscheinlich werden lassen, dass wir gesunden und uns gestärkt fühlen.
- Für Kunstveranstaltungen wie ‚Teamentwicklung im Hochseilgarten‘ haben wir keine Zeit mehr. Wir brauchen Foren für selbstgesteuertes Lernen an den konkreten tatsächlichen Themen.
- Persönliches (nicht Privates) Sprechen über Wesentliches hilft. Selbst, wenn über Ungutes und Schweres gesprochen wird, ist die Wirkung ‚Mehr Leichtigkeit, mehr Kraft für den Alltag‘. Vor allem, wenn diese Runde bald so geankert ist, dass Ihr auf Knopfdruck ruhig, gesammelt und wesentlich spricht. Lieber Andreas, das geht wirklich.
- DIALOG hilft = einer nach dem anderen spricht. Alle halten die Gedanken in Schwebel. Egal, welche ‚Köder sich zum Anbeißen‘ bieten.
- Kein direktes Gespräch.
- Nach dem letzten Beitrag ist Schluss – oder kurze Hinweise zu Erkenntnissen, neuen Ideen oder neuen Fragen ... nur ver-Wert-bares benennen ... und nicht den anderen von der eigenen (meistens ja geronnenen) Richtigkeit überzeugen.
- Die Teammitglieder mit unguuten Gefühlen nicht bekehren/ beglücken/ aufmuntern wollen. Es wirkt am besten, wenn alles sein darf. Auch das Unsichere, Zweifelnde, Ungute.
- An anderer Stelle (in einer passenden Alltagssituation) ist es natürlich gut und ratsam, sich auf Kritisches zu beziehen.
- Zum Beispiel in unserer Startrunde am Mittwoch hätte Bettinas Beginn viel Diskussionsstoff geboten. Ich fand es gut, dass wir die Regel befolgt haben, dass jeder seine aktuellen Sichten schildert und kein Ausgerede folgte. Wichtig dabei ist die Haltung und Rollenklarheit. Hören wir (oder speziell Thomas als Chef) zu im Sinne ‚lass sie mal reden, dann wird’s ihr schon wieder besser gehen‘, wäre das nicht gemäß. Es wäre nicht Ernst nehmen. Ist die Haltung ‚aufrichtiges Interesse am anderen ohne gewohnheitsmäßigen Lösungsreflex‘ finde ich es prima.
- Ich bin sicher, dass dieser Stil eine andere Nachdenklichkeit bei jedem fördert, Unsicherheiten (in gemäßer Form) zulässt ... und dadurch Lösungsideen (mit Zeitverzug)

wahrscheinlich werden lässt. Also, lieber ... , für mich steckt weit mehr Bedachtheit und Konzept dahinter als „schön, dass wir mal über alles gesprochen haben“.

- Ich halte diese Stile also nicht für ein nettes, sozialromantisches Angebot zur Harmonisierung der Arbeitswelt als Kontrast zum strengen, ernsten zahlengetriebenen Business.
- Nein. Ich glaube, es ist tief ökonomisch. Wir werden so mehr ‚Kohle‘ verdienen.

3. Konkrete Empfehlung für Euer Monatsmeeting:

Im Dialog beantwortet Ihr folgende Fragen:

- Was beschäftigt mich derzeit besonders?
- Was ist mir gut gelungen? Worauf bin ich stolz? Ein Höhepunkt war ...
- Mit Dir ... fand ich Folgendes gut ... Dafür danke ich ...
- Derzeit ärgert/belastet mich ...
- Hier bin gerade unsicher/ratlos ...
- Am Team/Dir hat mich Folgendes geärgert/empört/nicht gefallen ...

Autor: Marc Minor
Quelle: isb