

**Serie Mitarbeiterbindung Teil 9**

# Weihnachtsfeier mal ganz **ANDERS**

Jetzt ist wieder die Zeit der betrieblichen Weihnachtsfeiern. Für nicht wenige Chefs eine mehr oder weniger lästige Notwendigkeit. Aber muss das sein? Kann man Weihnachtsfeiern und andere Events nicht auch so gestalten, dass sie Spaß machen und die Bindung des Teams zur Station und zum Chef stärken?

TEXT: ELKE POHL FOTOS: STOCK.ADOBE.COM/LIVINGSTONPHOTO, TRAMP51

Wer kennt nicht die gängigen Weihnachtsfeiern mit einem Essen im Restaurant und einer Rede des Chefs? Sobald der Nachtisch aufgegessen ist, verabschieden sich die ersten und nehmen noch das Präsent mit, das für jeden Mitarbeiter bereitsteht. Was bleibt von so einer Weihnachtsfeier? Nichts. Zumindest nichts, was die Bindung der Mitarbeiter zum Arbeitgeber steigern könnte.

## **Feier muss nicht vor Weihnachten sein**

Es geht auch anders, behauptet Gunther Wolf, Geschäftsführer der Beratungs- und Trainingsfirma I.O. Group Wolf Consulting. Er hat uns durch die neun Folgen dieser Serie zur Mitarbeiterbindung geführt, die mit diesem Beitrag endet. „Bei der Wahl des Events oder der Aktivität sollte man sich als Chef ausschließlich von dem Gedanken leiten lassen, ob die jeweilige Aktivität die Bindung zum Unternehmen, zum Vorgesetzten oder zum Team verbessern könnte“, so Wolf. Zudem rät er, die jährliche Veranstaltung von der überlasteten Vorweihnachtszeit in das Frühjahr, den Sommer oder den Herbst zu verlegen. Er rät, dann etwas wirklich teamförderndes zu unternehmen, etwa zusammen ein Floß bauen und zum Restaurant auf der anderen Seeseite paddeln. „Floßbau ist eine wunderbare Metapher für funktionierende Teams“, ist Wolf überzeugt.“ Durch das Verbinden der einzelnen Elemente entsteht etwas Besseres und größeres Ganzes, das alle Menschen trocken auf die

Eine Heißluftballon-Fahrt als Firmen-Event: Ein Firmen-Banner dafür, dass die Ballonfahrt als Werbekosten steuerlich absetzbar ist.

andere Seite bringen kann. Man kann dieses Erlebnis nutzen, um über die Vorteile des Teamworks zu sprechen – oder es einfach wirken lassen.“

Ein weiteres unvergessliches Erlebnis ist ein Flug im Oldtimer-Passagierflugzeug, einem Helikopter oder einem Heißluftballon. Wer unbedingt im Winter feiern will, kann bei Schnee mit dem gesamten Team ein Iglu bauen. „Das gemeinsame Errichten erfordert einen hohen Grad an Zusammenarbeit. Wenn sich jeder Mitarbeitende mit seinen jeweiligen Kompetenzen einbringt, stärkt dies den Teamspirit enorm“, findet er. Und nicht vergessen: Die regionale Presse ist bei solchen Events gern dabei, auch ein Bericht auf der eigenen Website oder auf Facebook kommt in Frage. Neue Mitarbeiter und Kunden lernen so das Unternehmen von einer sympathischen Seite kennen.





Mit vereinten Kräften ein Iglu errichten und dann darin feiern – auch das kann eine gute Idee für eine Weihnachtsfeier des Teams sein.

Sehr inspirierend wirkt auch eine Feedback-Runde: Jeder Mitarbeiter sagt reihum einem anderen, was er a) an diesem Kollegen als Mensch am meisten schätzt und b) welchen Beitrag oder welche Arbeit er in diesem Jahr bei der Person als hervorhebenswert empfindet. Die Regel heißt: zuhören, nicht kommentieren und sich nur für das Feedback bedanken. Bei zehn Mitarbeitenden sollten 15 Minuten ausreichen. Eine Feedbackrunde kann die Bindung untereinander enorm steigern.

### **Schenken als Wertschätzung**

Grundsätzlich gilt: Nicht für alle das Gleiche. Als Chef sollte man die Mitarbeitenden gut genug kennen, um ihnen ein individuelles Geschenk, verpackt in durchsichtige Folie, kaufen zu können. Jeder Mitarbeiter bekommt einzeln und vor den anderen sein Präsent überreicht, verbunden mit ein paar wertschätzenden Bemerkungen. „Verbunden mit einem Applaus für jeden Beschenkten entstehen ganz besondere, berührende Momente“, so Wolf. Wenn der Chef dann noch mit einem selbst zubereiteten Essen etwa vom Grill aufwartet statt ins Restaurant einzuladen, dann kann er sich der positiven Wirkung sicher sein. Als Chef sollte man vorab ein klares Ende festlegen, damit jeder Mitarbeitende bis zum Ende bleibt. Zum festgelegten Zeitpunkt sollte der Chef sein Team verabschieden und selbst nach Hause gehen. Das ist schon aus versicherungsrechtlicher Perspektive die beste Lösung. ■

Egal wo, wie wäre es mit einem gemeinsamen Rückblick auf das Jahr mit diesen Fragen: Was war gut? Wobei haben sich die Mitarbeiter besonders wohl gefühlt? Was hat sie im letzten Jahr besonders gefreut? Welche Aufgaben haben sie besonders gern gemacht et cetera? Wichtig ist die Fokussierung auf positive Erlebnisse. „Dieses Berichten aus der eigenen Perspektive öffnet Menschen“, weiß Wolf aus Erfahrung. Zudem führe es häufig zu einem interessanten Austausch unter den Mitarbeitenden, die zum Beispiel Aufgaben tauschen würden. Der Chef erfährt außerdem eine Menge über die optimale Einsatzmöglichkeit und die Motivation jedes Mitarbeiters. Wichtig: Er sollte dafür sorgen, dass die Mitarbeiter nicht über negative Dinge meckern, indem er die nächste Frage einwirft. Klappt das nicht, kann der Chef den Betroffenen bitten, Lösungsvorschläge auszuarbeiten.