

Vergangenheit abschliessen, Zukunft gestalten!

Bei der Einführung eines neuen Betriebsstättenkonzeptes der Post mussten die Poststellenleiter Teile ihrer bisherigen Tätigkeit abgeben. Als sie ihren Unmut über den Verlust in Wortfassen konnten) war dies bereits der erste Schritt für den Neuanfang. Das Forum der Zürcher Gesellschaft für Personal-Management gab Anhaltspunkte, wie mit Emotionen der Mitarbeiter bei Restrukturierungen umgegangen werden kann.

Das Befinden des Personals wird bei Umstrukturierungen zu wenig ernst genommen. Mit dieser Erkenntnis wollte die Post ihre Mitarbeiter auf persönlicher Ebene unterstützen, als sie ihr neues Betriebsstättenkonzept einführte. Es hatte sich nämlich gezeigt, dass insbesondere die Leiter der grösseren Poststellen emotional am stärksten von der grössten Post-Restrukturierung aller Zeiten betroffen waren. Bei der Umstellung von 11 Kreis-Postdirektionen in 40 Verkaufsstellen mussten die Verantwortlichen organisatorische Aufgaben von Paket-, Brief- und Expresspost abtreten und sich neu auf den Verkauf konzentrieren. Mit dem Entzug wichtiger Anteile ihrer Tätigkeit entschwandten Kompetenzen und natürlich auch der Sozialstatus. Die Haltung, es sei «mehr zu verlieren als zu gewinnen», nahm überhand. In diesem Augenblick trat, gerufen vom Arbeitsmarktzentrum der Post, die Manres AG auf den Plan. Das Beratungsunternehmen entwickelte ein Konzept, in Form von «Werkstattgesprächen» die persönlichen Probleme der Betroffenen aufzunehmen und die Poststellenleiter in der Neugestaltung ihres künftig veränderten Berufsbildes zu unterstützen. Gemäss Leopold Hüffer

(Manres AG), handelte es sich um einen prozessorientierten Ansatz mit einem zweistufigen Vorgehen: ((Vergangenheit abschliessen, Zukunft gestalten)). Die Poststellenleiter kamen in Gruppen von 12 bis 15 Personen in zwei halbtägigen Workshops zusammen. Beim ersten Treffen wurde das Befinden geklärt (Was ist vorgegangen?), die Teilnehmer tauschten ihre Erfahrungen aus und Moderatoren brachten die aktuelle Situation auf den Punkt. Danach wurden Möglichkeiten zur Reaktion erarbeitet und Handlungsspielräume abgesteckt, gefolgt von

einem Aktionsplan. Als Hausaufgabe für die nächste Sitzung musste jeder Teilnehmer die Frage beantworten, ob er zur Situation stehen und welche Arten der Unterstützung er brauchen könne. Der zweite Workshop begann mit der Standortbestimmung. Danach erarbeiteten die Betroffenen Massnahmen, mit denen sie den Neuanfang wagen wollten. Da das ganze Bezugsfeld der Poststellenleiter zusammengebrochen war, mussten die meisten auch zu ihren Chefs eine neue persönliche Beziehung finden. Ein Informationsmodul half bei dieser He-

rausforderung. Insgesamt führte die Manres in der deutschen Schweiz 23 Veranstaltungen mit ca. 170 Poststellenleitern durch. Das Resultat war zufriedenstellend: Eine grosse Zahl konnte sich mit den veränderten Realitäten emotional identifizieren, woraus sich für sie eine neue berufliche Perspektive ergab. PS

Diskussion wird im ZGP-Forum gross geschrieben: v.l.n.r.: Leopold Hüffer, Hermann Wehrli und Fritz Meyer

