

# Emotionaler ‚Check-in‘ nach der Krise

**#Orangepaper Nr. 1 von The Focused Company –**

erstes systemisch integriertes Framework für konzentriertes Arbeiten  
in Unternehmen

# Wofür

In den Unternehmen steht die Rückkehr der Menschen an und viele stellen sich die Frage, wie es dort weitergeht. Die Welt diskutiert intensiv über das *New Normal*. Ein Durchmarsch der Digitalisierung wird ebenso prophezeit, wie ein neuer Schub für die New Work Bewegung. Einige Unternehmen führen durchgängig Home Office ein (und feiern sich dafür), andere gehen zurück in die alten Strukturen und wieder andere versuchen es mit Mischformen. Gleichzeitig mehren sich Fachartikel in Wirtschaftsmedien, wie Unternehmen über die Einführung von Home Office Kosten in Millionenhöhe einsparen können.

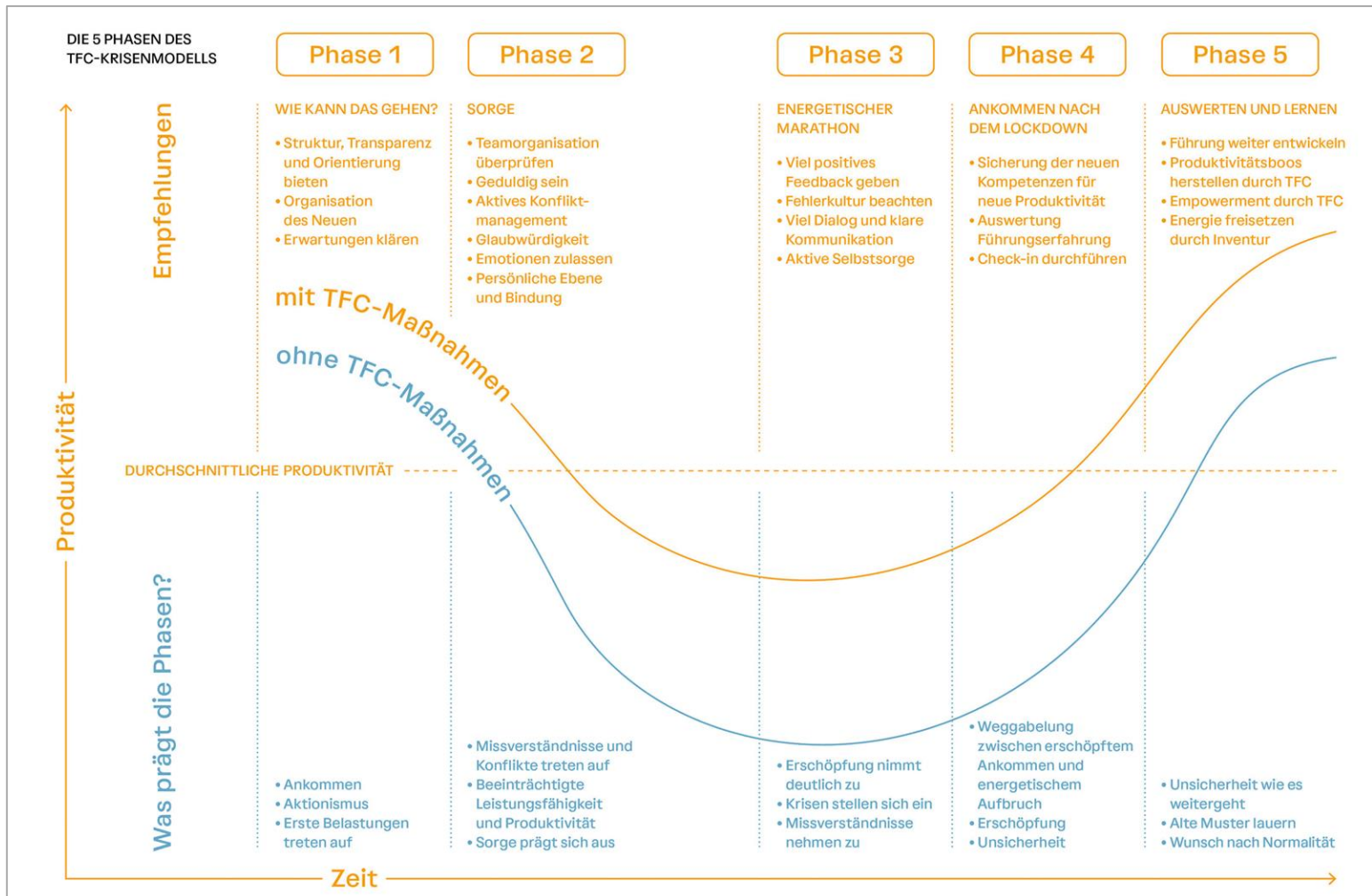
***Aus unserer Sicht agieren viele dieser Unternehmen in einem klassischen Industriezeitalter-Führungs-Modus:***

Sie treffen diese Office-Entscheidungen weitestgehend

- a) **ohne** die Einbindung ihrer Mitarbeiter
- b) **ohne** eine gemeinsame Aufarbeitung (emotional wie inhaltlich) der letzten Wochen im Lockdown
- c) **ohne** Berücksichtigung der wissenschaftlichen Faktenlage zum Thema Home Office und primär aus einer Kosten- und Effizienzperspektive heraus
- d) **ohne** Lerneffekte und - daraus resultierend - ohne eine gemeinsame Verbesserung der organisationalen Produktivität

# Impuls

Menschen erleben Krisen sehr unterschiedlich und nicht linear. Wir gehen bei TFC (The Focused Company) von 5 Phasen im Krisenerleben aus, wobei aktuell viele Menschen in der Phase 3 „Energetischer Marathon“ stecken dürften. Die Rückkehr ins



Unternehmen nach dem Lockdown ist eine sehr sensible Phase. Im Hinblick auf die Produktivität stehen Menschen an der Weggabelung zwischen erschöpftem Zurückkommen **oder** energetisiertem Aufbruch in eine neue Form der konzentrierten Produktivität. Wenn Unternehmen die in der Krise gezeigten Ressourcen und die erlernten neuen Kompetenzen nachhaltig sichern wollen, um einen Aufbruch in eine neue Form der Produktivität zu ermöglichen, müssen diese gemeinsam strukturiert ausgewertet werden.

# Ziele des ‚Check-in‘

## *Ziele des ‚Check-in‘ im Unternehmen:*

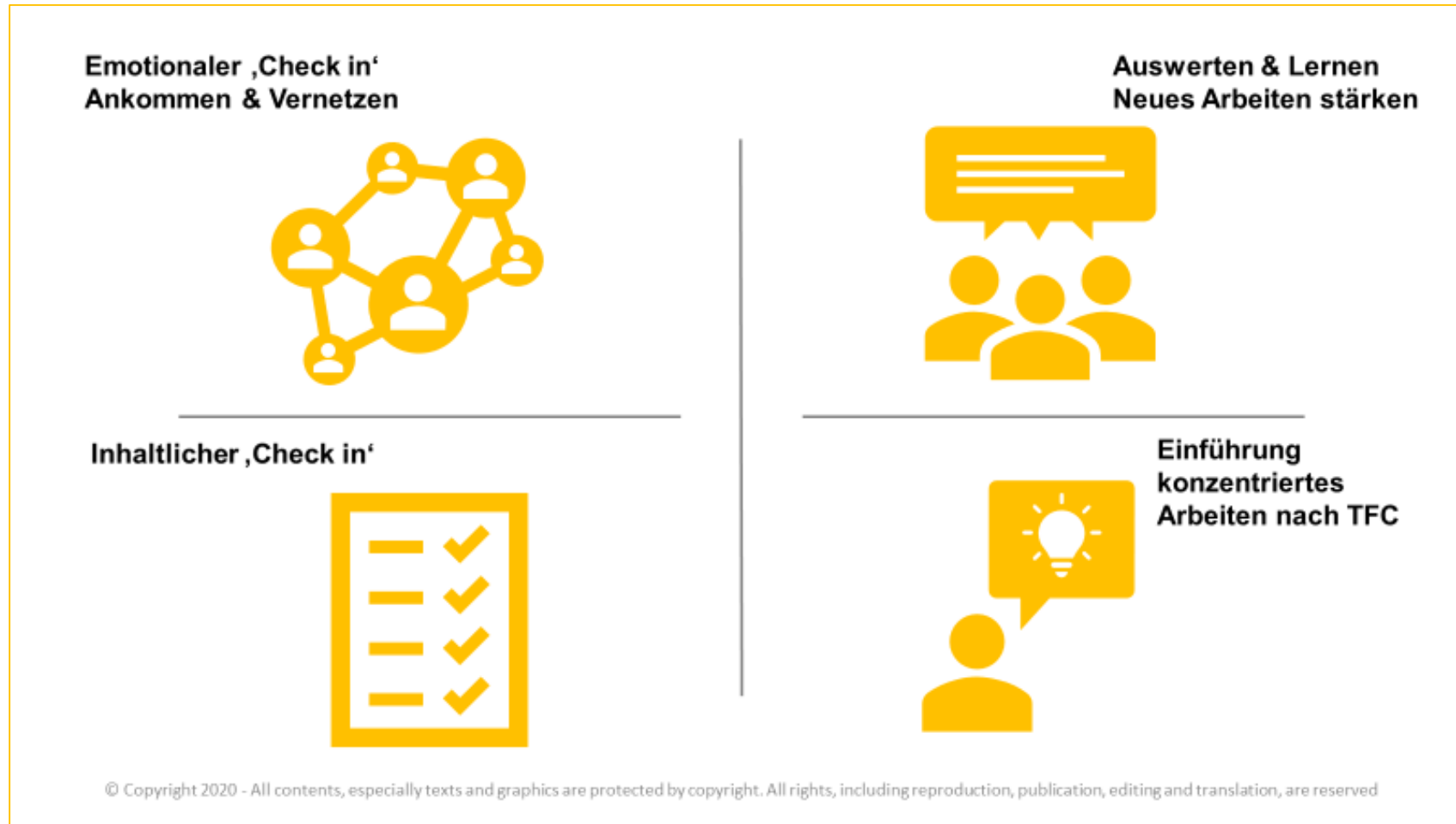
- a) **Strukturierte Auswertung** der gemachten Erfahrungen im Rahmen eines „emotionalen Check-ins“ als psychologischer Grundlage für Orientierung, Sicherheit und Kontrolle im New Normal und somit Grundlage für den benötigten Produktivitätsschub
- b) Eine gemeinsame **inhaltliche Aufarbeitung** und Standortbestimmung (wo stehen wir mit unseren Zielen? Müssen wir diese anpassen und wenn ja, wie?)
- c) Ein **strukturiertes Lernprozess**, um die in der Krise gezeigten und erworbenen Ressourcen und Kompetenzen nachhaltig zu etablieren und im Ergebnis Neues Arbeiten zu stärken
- d) Die **Entwicklung** eines **gemeinsamen Zielbildes** für die künftige Zusammenarbeit auf der Basis des TFC-Modells als methodischer Grundlage für den Produktivitätsschub

# Effekte in Bezug auf New Work

*Nimmt man „Neues Arbeiten“ ernst, erfüllt dieser ‚Check-in‘ wichtige Grundwerte von New Work:*

- a) Mitarbeitenden wird die nötige **Verantwortungsübernahme zugetraut und zugebilligt**, die Frage künftiger Arbeitsstrukturen kompetent mitzugestalten
- b) **Entwicklung, Vertrauen und Offenheit** werden über die offene Benennung emotionaler Aspekte der Krise und über die strukturierte Sicherung neuer Kompetenzen gestärkt (we are humans)
- c) Die Office Entscheidungen werden unter **Berücksichtigung der wissenschaftlichen Faktenlage getroffen** (die eindeutig belegt, dass eine Mischform zwischen Home und Büro Office auf Basis selbstverantworteter Steuerung optimal ist, sowohl für Bindung als auch für Produktivität)
- d) Über die Einführung von **‚konzentriertem Arbeiten‘ nach TFC** werden u.a. Produktivitätsschübe ermöglicht, an denen Mitarbeitende „in Zeit“ beteiligt werden sollten

# Take away ‚Check-in‘ Workshop Konzept



# TFC ‚Check-in‘ Workshop Konzept

## Ankommen

- Im Team miteinander ankommen (Führungskraft und alle Mitarbeiter\*innen)
- Erlebnisse teilen und Anknüpfungspunkte finden (Format Speed Dating: jeder geht mit jedem 5 Minuten in den Austausch)
- Raum für Lustiges und Schwieriges im Teampodium berichten („Was war das lustigste Erlebnis in dieser Zeit, was war für mich das schwierigste Erlebnis? Und woran bin ich gewachsen?“)

## Ressourcen

- Eigene Ressourcen: was ist mir in der Zeit besonders gut gelungen und auf welche Ressourcen konnte ich zurück greifen ( 15 Minuten jeder für sich); auch die Führungskräfte sind hier aktiv gefordert, ihre Führungsleistung konstruktiv-kritisch zu hinterfragen.
- Teamressourcen: was ist uns als Team besonders gut gelungen und auf welche Teamressourcen konnten wir dabei zurück blicken? (je nach Teamgröße in Kleingruppen 15 Minuten);
- Vorstellung im Plenum
- Was davon wollen wir künftig wie in unsere Arbeit überführen? Wie können wir diese Ressourcen gezielt weiter entwickeln?
- Wovon verabschieden wir uns, weil wir uns weiter entwickelt haben? (hier ist wichtig, dass vor allem Fragen der Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation angesprochen und gemeinsam mit der Führungskraft diskutiert werden)

## Kompetenzen

- Eigene Kompetenzen: was habe ich in der Zeit neues erlernt? ( 15 Minuten jeder für sich)
- Teamkompetenzen: welche Kompetenzen konnten wir im Team aufbauen? (je nach Teamgröße in Kleingruppen 15 Minuten);
- Vorstellung im Plenum
- Was davon wollen wir künftig wie in unsere Arbeit überführen? Welche Kompetenzen wollen wir wie gezielt fördern?
- Wovon verabschieden wir uns, weil wir uns weiter entwickelt haben? (hier ist wichtig, dass vor allem Fragen der Verantwortungsübernahme und Selbstorganisation angesprochen und gemeinsam mit der Führungskraft diskutiert werden)

# TFC ‚Check-in‘ Workshop Konzept

## Bilanz

- Wo stehen wir mit unseren Zielen? Was haben wir erreicht und was nicht?
- Welche Ziele sollten wir anpassen?
- Womit und wodurch unterstützen wir unser Unternehmen und unser Team am meisten?

## TFC

- Entwicklung eines Zielbilds der künftigen Zusammenarbeit auf der Basis des TFC-Modells zum konzentrierten Arbeiten
- Setzen von Produktivitätszielen

## Next steps

- Vereinbarungen zusammen fassen
- Rollen und Verantwortungen festlegen (alle sind gefragt!)
- Reviews und Meilensteine festlegen



# Viel Erfolg und Freude beim Check-in!

**Zum Vertiefen: Das TFC Workbook „Endlich wieder konzentriert arbeiten!**

**Wertschöpfung im digitalen Zeitalter wirklich, wirklich neu denken.“**

**[www.rossberg-verlag.de](http://www.rossberg-verlag.de)**

**Bleibt gesund, konzentriert und produktiv!**

**[www.the-focused-company.com](http://www.the-focused-company.com)**