Reteaming® versus Re-Team-Building

Keiner ist allein für das Problem verantwortlich – aber jeder für die Lösung! So formulierten es die Gründer der Reteaming®-Idee Dr. Ben Furman und Dr. Tapani Ahola.

Allerdings ist die Methode nicht neu und hat auch nichts damit zu tun, nach Corona ins Büro zurückzukehren, obwohl ich den Begriff aktuell in diesem Zusammenhang lese. Viel mehr geht es darum, dass Projekte richtig rundlaufen, die Kommunikation stimmig ist und coole Ideen produziert werden. Aber wie gelingt denn die Rückkehr ins Büro optimal?

Wenn dir das wichtig ist, dann sprich mich an. Denn das Gute ist, dass es hierfür diverse Ansätze gibt:

Einfach weitermachen wie bisher ist wohl nirgends mehr eine Option. Zu gravierend sind die Einschnitte durch Corona gewesen und zu nachhaltig hat sich die Arbeitswelt verändert. Also muss es heißen: „Back to a new normal!“

Was war, was ist, was immer sein wird

Für eine Bilanz und einen daraus resultierenden Neustart lege ich Führungskräften drei Fragen ans Herz:

1) Was war gut?

2) Was war schlecht?
3) Und was wird ab sofort (wieder) besser?

Im Detail stelle ich Fragen wie: Was hat denn während der Krise gut für dich funktioniert? Welche dieser positiven Erkenntnisse können wir in den neuen (Büro-)Alltag übertragen, und was wird zukünftig unsere Zusammenarbeit weiter bereichern?

Es kann z. B. sein, dass während der Remote-Work-Phase Meetings effizienter waren oder der Umgang mit Fehlern und die Kreativität gesteigert werden konnten. Da sollte man dann schauen, wie das entstanden ist, und versuchen, die Methodik zu sichern. Genauso bei Sachen, die nicht geklappt haben: Du warst zu viel allein, die Absprachen haben nicht funktioniert und du hattest gefühlt keinen Feierabend? Wie macht ihr es ab sofort besser?

Und das Letzte ist das Wichtigste: Was wünscht du dir für die Zukunft (mehr)? Das könnten z. B. Begegnungen mit den Kolleg*innen sein.

Besonders das soziale Miteinander kann ein großer Motivator sein, wenn es darum geht, Mitarbeitende nach Corona wieder ins Büro zu holen. Aber wie alles funktioniert es nur, wenn die Mitarbeitenden wirklich mit einbezogen werden: Das geht beim Buchungstool für wechselseitig genutzte Arbeitsplätze los, über die Mitgestaltung der Arbeitsräume bis hin zu neuen Remote-Work-Vereinbarungen. Denn nicht jeder Mensch möchte nur noch oder gar nicht mehr im Homeoffice arbeiten. Also frag lieber einmal mehr nach – ja, bei jeder*m Einzelnen.

Was dein Team jetzt besonders braucht

Neben klaren Regeln und einem gut durchdachten Hygienekonzept, welches für alle Sicherheit bedeutet, brauchen die Leute in erster Linie ein offenes Ohr.

In die Corona-Krise und das damit verbundene Homeoffice sind wir alle mehr oder weniger unfreiwillig hineingeworfen worden. Die meisten haben sich über die Zeit mit der Situation gut arrangiert und trotzdem verbindlich gute Ergebnisse für ihre Arbeitgebenden erzielt.

Nun ist es an der Zeit, das zu würdigen und sie eben nicht mit ihren Sorgen, Nöten und all den anderen Emotionen, die mit einer weiteren Veränderung einhergehen, alleinzulassen.

„Nicht das Problem macht die Schwierigkeiten, sondern unsere Sichtweise auf die Dinge. Unsere Aufgaben wechseln nicht nur von Mensch zu Mensch – entsprechend der Einzigartigkeit jeder Person mit ihren jeweiligen Werten, sondern auch von Stunde zu Stunde, entsprechend der jeweiligen Situation, der wir uns immer von Neuem stellen müssen. Disruptive Zeiten werden zum „new normal“, das wird die zukünftige Herausforderung für Führungskräfte.“

(Stefanie Indrejak, WERT-volle Führung)

Und genau weil durch die letzten anderthalb Jahre schon genug Stress entstanden ist, braucht es jetzt Fingerspitzengefühl, individuelle und persönliche Gespräche und Zeit, um die Mitarbeitenden möglichst motiviert zurück ins Office zu holen und nicht zu stressen – denn die Rückkehr gelingt am besten Schritt für Schritt.

„Um mir als Führungskraft und meinen Mitarbeitern unnötigen Stress beim Re-Team-Building zu ersparen, empfehle ich das Prinzip „Leadership of

Self“ (L.O.S. Prinzip) durchzuführen. Einfach bedeutet es: Machen Sie eine gute Selbstführung zur Regel!

Unsere Umwelt dreht sich immer schneller und wir werden immer wieder vor Herausforderungen oder Krisen wie Covid-19 stehen.

Sorgen Sie für Resilienz im Team, durch die Elemente des Leadership & Empowerment.“

(Janine Diekmann, Diekmann Consulting)

Und genauso wird die Rückkehr ins Büro für alle ein voller Erfolg, indem man sie als Chance begreift, die zukünftige Zusammenarbeit eben ganz neu zu er- und begreifen – mit allen zusammen. So gelingt echtes Re-Team-Building.

Und wenn du wissen willst, wie das auch gleich noch in Bezug auf Vereinbarkeit rockt, sprich mich einfach an.

Deine Amélie