

## Rückkehr zur Normalität

Die Bewältigung der letzten Wochen, die damit zusammenhängenden Veränderungen fordern alle Betroffenen heraus.

Nach dem Lockdown durch den Corona Virus kommt es nun wieder zu einer gewissen Normalität, Distanzregeln gilt es weiterhin einzuhalten, Homeoffice wird eher reduziert, Kleingruppengespräche/Teamsitzungen werden wieder eingeführt und soziale Kontakte scheinen vermehrt möglich. Entsprechend der Krisenphasen der Trauerarbeit, folgt nun eine Phase der Bearbeitung und Neuorientierung. Wird es wieder wie vorher oder heisst die neue Normalität, etwas anderes, bedeutet dies eine Transformation, welche bisher kaum vorhersehbare Veränderungen mit sich bringt? Auf jeden Fall wird es nicht gelingen den Schalter rasch um zu legen und zu erwarten, dass alles wird wieder wie früher sein wird.

In der Zeit des Übergangs ergeben sich aber möglicherweise zusätzliche Anforderungen, die nicht mit der Situation vor dem Lockdown vergleichbar sind. Diese neue Normalität wird nicht so sein, wie vorher. Es kommt also nicht nur eine Lockerung der direkten Kontakteinschränkungen auf uns zu, sondern es gilt auf zusätzliche Herausforderungen in unterschiedlichen Bereichen zu beachten:

- > Auf der Ebene von Gesundheit und Vermeidung von Ansteckungsmöglichkeiten
- > In der (Neu-)Ausgestaltung der informellen und formellen Rollen
- > In der direkten und elektronischen Kommunikation
- > Im Auftragsverständnis und der Aufgabenerfüllung
- > In Bezug auf Fremd-und Selbststeuerung
- > Im offensichtlich veränderten sozialen Umfeld.

Es gilt Schaden bei Mitarbeitenden und Kunden/Klienten zu vermeiden und damit gute Ergebnisse und hohe Zufriedenheit bei allen Stakeholdern zu fördern.

Die gemeinsame Reflexion in Teams, Abteilungen und Organisationen zu den folgenden Aspekten kann dabei hilfreich sein:

- > Viele Entscheide, welche zwangsläufig autoritär getroffen werden mussten, können und müssen nun reflektiert werden
- > Entsprechende Strukturen sowie informelle und formal Rollen müssen überprüft, aufgehoben, neu ausgehandelt werden
- > Entscheidungsprozesse sollen wieder kooperativ gestaltet werden
- > Kränkungen können und sollen auf den Tisch kommen und aufgearbeitet werden
- > Befindlichkeiten im Team, im Führungsdialog oder in der Organisation sollen wieder vermehrt Raum bekommen

- > Der Pioniergeist ist im Krisenmodus oft gefragt und erfolgreich muss vermehrt wieder in den Differenzierungsmodus umgeformt werden
- > Krisenroutinen müssen abgelöst und neue Übergangs- und Alltagsroutinen erarbeitet werden
- > Es müssen die bisherigen Strategien und deren Umsetzung kritisch aktualisiert werden, neue Perspektiven erkannt und entsprechende Zielbereiche definiert werden in Bezug auf:
  - o Organisation/Struktur (Strategie, Ziele und Massnahmen, Rollen und Kompetenzen)
  - o Führung (Hierarchie- und Managementverständnis, Dialog, Gestaltung des Übergangs)
  - o Teams (Grösse, Kommunikation Umgang, Kultur und Dynamik...)
  - o Mitarbeitende (von Lösungsorientierung im Chaos zur Differenzierung in Bezug auf Ziele, Aufgaben, Rollen und Verantwortung/Zuständigkeit)
- > Der Bedarf an weiterführende Verarbeitungs- und Bewältigungsmöglichkeiten muss identifiziert werden und soll angegangen werden.

David Köpfler & Co stellt Beratung für geeignete Umsetzungsmassnahmen, Moderation und individuellen Reflexion gerne zusammen mit der langjährigen Erfahrung zur Verfügung.

Geeignete Arbeitspapiere sind vorhanden! Ich freue mich auf den direkten Kontakt mit Ihnen.