

## Unterm Brennglas

Erfahrungen aus der Krise nutzen

Durch COVID-19 waren viele in der Arbeitswelt gefordert, die Arbeitsfähigkeit trotz einschneidender Maßnahmen aufrecht zu erhalten. Im Krisenmodus war die Aufmerksamkeit von Führungskräften und Teams auf die Bewältigung der Situation und die schnelle und effiziente Umsetzung der Neuorganisation fokussiert. Die kurzfristig sich radikal veränderten Kontextbedingungen stellten die Organisation von Arbeit und Arbeitsbeziehungen schlagartig auf den Kopf.

Die bedeutsamen Eingriffe in das Organisationsgefüge brachten vielfältige Erfahrungen mit sich: neben Unsicherheit und Irritation auf der emotionalen/sozialen Ebene, zeigten sich, wie unter einem Brennglas, latente Phänomene, Stärken und Schwächen der Organisationen auf inhaltlicher, kultureller, struktureller, prozessualer und/oder kommunikativer Ebene besonders deutlich.

Es lohnt sich diese intensiven Erfahrungen und wertvollen Beobachtungen durch einen bewussten Wechsel vom Krisenmodus in eine reflektierende und lernende Haltung, zu sichten und für die organisationale Zukunftsgestaltung zu nutzen.

Die Möglichkeit einer gemeinsamen Verarbeitung und Reflexion der Geschehnisse mit unterschiedlichen Perspektiven schweißt auf emotionaler Ebene (wieder) zusammen und schafft eine gute Basis für das Ausarbeiten von möglichen Szenarien und das Treffen von Entscheidungen bezogen auf die kurz-, mittel- und längerfristige organisationale Gestaltung und Entwicklung.

Mit der Konzeption und Begleitung von speziell auf Ihren Bedarf zugeschnittenen Workshops schaffen wir den für die Reflexion erforderlichen Raum, der Sie und/oder Ihr Team zur Rück- und Vorschau einlädt.



### Arbeitsweise & Methoden

Angewandte Gruppendynamik, Teamentwicklung, Reflexion, fachlicher Input, (Konflikt-)Moderation, kollegiale Beratung

### Zielgruppe

(Führungs-)Teams; Abteilungen; Arbeits- und Projektgruppen

### Umfang

Je nach Komplexität ist ein Umfang von einem Halbtage bis zu 2 Tagen zweckmäßig. Bei Bedarf kann auch ein Follow-Up-Workshop vereinbart werden.

### Leitung

Je nach Bedarf können unterschiedliche Berater\*innen angefragt werden.

### Info & Kontakt

Mag.<sup>a</sup> Kathrin Kordon  
[kordon@naschmarkt.co.at](mailto:kordon@naschmarkt.co.at)  
+43/650/378 74 60

Mag.<sup>a</sup> Magdalena Tauber  
[tauber@naschmarkt.co.at](mailto:tauber@naschmarkt.co.at)  
+43/699/19 46 49 56

Grundlage für die Workshopkonzeption sind die Ergebnisse eines Sondierungsworkshops mit einer Gruppe von Repräsentant\*innen unterschiedlicher Funktionen. Folgende Analyseebenen werden hierbei berücksichtigt: Führung und Entscheidungsfindung, Kommunikationsabläufe, Kollaboration und Teamdynamik, Arbeitsprozesse, Umwelt- und Außenbeziehungen, primäre Aufgabe/(Dienst-) Leistungen. Bei Bedarf wird die Sondierung durch eine Umfrage mittels eines Fragebogens unterstützt.

Die im Rahmen des Sondierungsworkshops identifizierten Brennpunkte werden in Folge in einer erweiterten Gruppe intensiv bearbeitet. Die dabei zentralen Fragen lauten:

- Was zeigt sich grundsätzlich von der Organisation? Welche Stärken und Schwächen lassen sich erkennen?
- Welche konkreten Veränderungs- und Entwicklungslinien sind ableitbar?
- Welche Transferschritte lassen sich planen?

Weiters werden Modelle und Theorien zu den aktuellen Phänomenen zur Verfügung gestellt (z.B. Strategien zur Krisenbewältigung, Auswirkungen des Lockdowns auf die Arbeitsqualität/Teamdynamik, Umgang mit Veränderungen).