

neuwaldegg

Tool 5.2.29 Check-in-
Übungen in Teams:
Übergang von
Personen und Mitgliedern
gestalten

Tool 5.2.29 Check-in-Übungen in Teams: Übergang von Personen und Mitgliedern gestalten

Check-ins sind so etwas wie Schuhlöffel: Sie sollen Einzelne dabei unterstützen, das Wochenende, das vorige Kundengespräch oder das zukünftige Konfliktgespräch loszulassen, damit diese Personen volle Mitglieder der aktuellen Situation werden können. Wenn es keine Ablenkungen gibt, kann jede Einzelne sich voll auf den aktuellen Kontext einlassen und einen sinnvollen Beitrag im Sinne der Aufgabe und des Teams leisten. Das ist auch der Grund, warum diese Check-ins nicht nur für Workshops gelten, sondern auch in Meetings, Gesprächen und am Tagesanfang sinnvoll sind. Was am Anfang ein wenig Zeit kostet, wirkt sich positiv auf den Termin aus: Die Ergebnisse sind qualitativ besser, die Personen fokussierter und das Ganze effektiver. Folgende Aspekte spielen in Check-ins eine Rolle:

- Ablenkungen: Der Alltag, das, was bisher war und noch kommen wird, lenkt viele gedanklich ab. Es hilft oft, diese Ablenkungen an- und auszusprechen, damit diese losgelassen werden können.
- Ich als Person: Der und die Einzelne sind, vor allem in Teams, wichtig. Deshalb ist es gut zu wissen, wo die oder der andere gerade steht und wie es dieser Person geht. Das kann beruflich und privat sein! Gleichzeitig trägt jede Person auch Verantwortung für das Ganze, weshalb auch jede drankommt!
- Verbinden: Damit ich in diesem Team und in dem aktuellen Meeting einen guten Beitrag für das Ganze liefern kann, geht es auch darum, mich mit den anderen zu verbinden, damit die Formel »a better me + a better you = a better us« auch wirken kann.
- Fokussieren: Es gilt, ein aktives Bewusstsein herzustellen, was in diesem Kontext wichtig ist und welcher Purpose und welches Ziel verfolgt werden soll.
- Atmosphäre: Der Check-in steht am Anfang. Deshalb bestimmt die Art und Weise, wie der Check-in gestaltet ist, auch häufig, wie es weitergeht. Vor allem die Positive Psychologie zeigt auf, dass z. B. Dankbarkeit und

Purpose

Übergang für Personen schaffen, damit sie im aktuellen Kontext gut ankommen können

Ziele

- Vergangene und zukünftige Gedanken und Ablenkungen loslassen
- Fokus auf den aktuellen Kontext und aktuelles Thema herstellen
- Verbindung mit den anderen Mitgliedern herstellen

Besonderheiten

Kontinuierliches herausfinden und anpassen, was für die jeweiligen Mitglieder und den Kontext gut passt.

Anzahl der TeilnehmerInnen
bis 15 Personen

Verknüpfungen
Kapitel 3.5, 3.8

Quelle

Neuwaldegger Praxis
mit unterschiedlichen
Inspirationsquellen

Fokus auf positive Ereignisse in Summe positiv auf die Zusammenarbeit wirken.

- Adäquat und anschlussfähig: Die Gestaltung kann sehr unterschiedlich sein. Wichtig ist, dass diese in Summe und langfristig stimmig für das jeweilige Team ist: zeitlich, sozial und inhaltlich.

Nicht immer können alle Aspekte in einem Check-in beachtet werden. Wir haben gute Erfahrungen damit gemacht, diese in manchen Kontexten immer wieder zu wechseln, vor allem, wenn mehr Zeit vorhanden ist. In virtuellen Meetings und auch bei anderen kurzen Meetings sind unsere Check-ins immer gleich. Wir stellen Ihnen hier ein paar Varianten vor, die Sie je nach Sinn und Zweck anwenden können.

Regieanleitung

Check-in mit zwei bis drei Impulsen oder Fragen

Ein bis drei Impulse werden sinnvoll von der Moderatorin kombiniert. Zusätzlich wird festgelegt, wie viel Zeit jede ungefähr hat, damit in Summe die Zeit gut im Blick ist. Bevor gestartet wird, kann es hilfreich sein, die Agenda und den Purpose vorzustellen. Die Teilnehmenden antworten reihum:

- Damit ich voll präsent sein kann, muss ich loslassen ...
- Für heute ist mir wichtig, dass ...
- Ein schöner privater und ein schöner beruflicher Moment der letzten zwei Wochen ...
- Damit dies ein erfolgreicher Tag wird, werde ich beitragen ...
- Ich bin »Name« aus diesem Team dankbar, weil ...
- Teilt etwas, wofür ihr dankbar seid ...
- Teilt etwas, was ihr letzte Woche gut gemacht habt, und etwas, womit ihr zu kämpfen hattet ...
- Ein zauberhafter Moment in dieser Firma war ...

- Das beschäftigt mich im Moment besonders ...
- Eine Stärke, die ich heute gerne einbringen möchte ...
- Einen großen Schritt haben wir gemacht, wenn ...
- Meine Intention für heute ist ...
- Auf einer Skala von 1 bis 10: So präsent bin ich heute ...
Das hält mich noch ab ...
- Eine Metapher für meinen Zustand heute ist ...
- Das möchte ich heute dazulernen ...

Check-in mit einer kleinen Übung

Immer wieder auch mit einer kleinen Übung zu starten, kann abwechslungsreich und überraschend sein. Wir starten immer wieder mit angeleiteten Mediationen oder auch einer Übung wie FISBE (siehe Übungen im Kap. 5.2.16 »Hier und jetzt üben«). Zusätzlich kann der Start auch dafür genutzt werden, dass die Personen in eine bestimmte Stimmung kommen und sich zu bestimmten Themen austauschen. Hier ein paar ausgewählte Übungen aus unserem Alltag:

- Speed-Networking: Hier geht es darum, dass immer unterschiedliche Personen in Kontakt kommen und sich über unterschiedliche Fragen austauschen. In drei Runden, in Dreiergruppen, zu drei Fragestellungen tauschen sich die Personen aus. Jede Runde wird getauscht. Gegebenenfalls fragt die Moderatorin nach, was besprochen wurde.
- Motto inszenieren: Der Tag und der Raum werden unter ein bestimmtes Motto gestellt, indem dieser entsprechend dekoriert wird. Hier zwei Beispiele:
 1. Motto Sommerurlaub: Wir hatten z. B. einmal das Motto Sommerurlaubstag mit Picknick-Decke, Obst, Südfruchtsäften und Polstern statt Sesseln. Dazu wurde sommerliche Musik gespielt. Als Moderatorinnen erklärten wird, dass wir uns an einem See im Sommer befinden und eine gemeinsame Zeit hier verbringen. Die

Kolleginnen hatten die Aufgabe, in einer halben Stunde mit den anderen ins Gespräch zu kommen und sich über die Firma und ihren Alltag auszutauschen: Was gelingt? Was ist herausfordernd? Wie geht es sonst so? Was steht aus ihrer Sicht in Zukunft an? Was ist für heute wichtig? Natürlich kann auch jede andere Frage gestellt werden!

2. Motto »Genießen«: Wir haben überall Duftpflanzen zum Riechen aufgestellt und feine Schokolade zum Essen verteilt. Dann konnte man sich mit Personen treffen und sich zu folgenden Fragen austauschen: Was konnte ich in letzter Zeit beruflich genießen? Was privat? Wann bin ich das letzte Mal verwöhnt worden, auch beruflich? Was hat mich in den letzten Wochen berührt?
- Motion Flow: Kleingruppen bleiben bei den Fragestellungen unter sich. Nach drei Fragen haben sie die Aufgabe, eine drei Sekunden lange Bewegung miteinander vor allen vorzustellen und danach die wichtigsten Punkte zu erläutern.
 - PERMA nähren: Aus der Positiven Psychologie kennen wir das PERMA-Modell: fünf Zutaten, die unsere Lebenszufriedenheit stärken. Starten Sie den Tag mit Ihren Teilnehmenden, um diese Zutaten zu nähren und sich danach auszurichten, indem jede für sich aufschreibt: Welche positiven Erlebnisse möchte ich heute erleben? Welche Stärken werde ich heute einbringen? Welche Beziehungen möchte ich stärken? Welchen sinnvollen Beitrag werde ich leisten – im Kleinen und im Großen? Was möchte ich heute erledigen, um meine Selbstwirksamkeit zu spüren – welche HackerIn machen? Danach kann man sich kurz austauschen oder in den gesamten Check-in bringen (Ebner, 2019).
 - Distraction-Übung (Agazarian, 2018, S. 73): Hier geht es darum sich zu verbinden und in Resonanz mit den Teammitgliedern zu gehen. Diese Übung und Sprache ist auch eine gute Basis für Subgrouping und wird am besten vorher erklärt. Jede checkt einzeln ein:

1. Was lenkt mich im Außen ab? Fakten formulieren und genau beschreiben. Wichtig: Achten Sie als Moderatorin auf das Unterscheiden zwischen Fakten und Gefühlen: Fakten genau beschreiben; Bei Gefühlen geht es um die Erfahrung der Gefühle und nicht darum, was ich darüber denke.
2. Die Gefühle fühlen: Wie empfindest du diese Erfahrung?
3. Die Gefühle in die Beziehungen einbringen und über Augenkontakt in nonverbale Resonanz gehen: Geh reihum vor und schaue den Personen hier im Raum in die Augen. Bringe deine Ablenkung in die Beziehung mit diesen Menschen hier ein. Wähle selbst welche Dauer des Augenkontaktes stimmig ist: in Bezug auf Nähe und Distanz.
4. Kontrolliere dein Energielevel: Nachdem du jeder in die Augen gesehen hast, überprüfe, ob deine Energie jetzt mehr im Hier und Jetzt ist als vorher.