

Dringlich oder nicht dringlich –
das ist hier die Frage!

#Orangepaper Nr. 5 von The Focused Company –

erstes systemisch integriertes Framework für konzentriertes Arbeiten
in Unternehmen

Wofür

Ständige Erreichbarkeit verursacht Stress. Stresserleben mindert unsere Kompetenz zu priorisieren. Folge: Alles scheint dringlich zu sein. Mit dem stets griffbereiten Smartphone entsteht bei vielen Menschen ein innerer Druck, immer sofort auf Nachrichten und Anrufe antworten zu müssen. Woher kommt dieser Druck? Laut einer Studie der LMU München und B2X erwarten über die Hälfte der Befragten, dass ihre Mitmenschen umgehend auf Nachrichten reagieren. Offenbar ein soziokultureller Trend. Die Folge: Zwanghaftes checken seiner Nachrichten, um sich zu vergewissern, dass man nichts verpasst. Die Frage, ob diese Erwartungshaltung berechtigt, geschweige denn produktiv ist, und das permanente E-Mail-Aufrufen etc. einem gut tut, tritt in den Hintergrund. Man agiert - zumindest unbewusst - im Bediener-Modus.

Allein die Annahme, dass Mitmenschen eine umgehende Reaktion auf ihre Nachrichten erwarten, kann zu zwei extremen Reaktionen führen: entweder ich erfülle diese Erwartung durch „Always on“ oder ich grenze mich über „sometimes off“ klar ab. Da die Anzahl derjenigen wächst, die faktisch ständig erreichbar sind, entsteht eine **Dringlichkeitsspirale**. Weil man – vermeintlich – wenig Zeit hat, möchte man von anderen alles immer direkt und sofort, um sein Pensum bewältigen zu können. Dass es sich um eine **nicht wirklich** dringliche Sache handelt, tritt in den Hintergrund, und wird auch nicht hinterfragt. Auch die kognitive Einsicht, dass es völlig in Ordnung ist, andere eine angemessene Zeitspanne warten zu lassen, ist ein theoretisches Konstrukt, wenn auf limbischer Ebene bereits Druck entstanden ist. Denn es fehlt eine elementare Kompetenz im digitalen Wissenszeitalter: ‚Nein‘ sagen zu können. Stattdessen: Flucht ins Multitasking, weil es einem das gute Gefühl vermittelt, viel zu schaffen. Da Multitasking neurobiologisch aber nicht möglich ist, stressen wir damit nur unser Gehirn. Die Folge: noch mehr Stress(erleben). Konsequenz: **Wir brauchen ein neues Verständnis von Dringlichkeit.**



Dringlichkeitsspirale

Impuls

Bei The Focused Company (TFC) nehmen wir Dringlichkeit aufs Korn: Die Entscheidung, ob etwas wirklich dringlich ist oder nicht, ist eine Meta-Kompetenz des von Overflow gekennzeichneten digitalen Zeitalters. Die meisten Menschen müssen das trainieren, da ihnen ihr „soziales Gehirn“ aus der Beziehungsperspektive heraus einen Streich spielt, weil es entscheidet, unmittelbar zu reagieren, während unsere Großhirnrinde es quasi nur noch „nachrationalisieren“ darf. Durch diese Nachrationalisierung kommt es uns tatsächlich so vor, als sei etwas dringend.

Das „soziale Gehirn“ betitelt spezifische Areale im Gehirn, die für die gesellschaftliche Einbettung des Menschen, für Mitgefühl, Schuld und Scham verantwortlich sind. Soziale Emotionen werden durch diese Areale des Gehirns erzeugt und wahrgenommen. Daher kann das „Nein sagen“ gegenüber einzelnen Menschen eine große Herausforderung sein.

In Sekundenschnelle findet ein innerer Dialog statt, den wir oft eben nicht bewusst wahrnehmen. Eine Seite in uns schlägt vor: „Sag in jedem Fall ja, dann ist der andere nicht enttäuscht!“ Und die andere Seite in uns sagt: „Du hast gar keine Zeit dafür, du musst selbst noch so viel machen!“ Und bevor wir uns versehen, haben wir „Ja!“ zur Anfrage gesagt oder das Thema, welches wir soeben bearbeitet haben, beiseite gelegt, um sich um die neue Anfrage zu kümmern. Das geht rasend schnell. Und so hetzt man sich durch den Tag. Wer das nicht mehr möchte, lernt in einer Art und Weise „Nein!“ zu sagen, die nicht beziehungschädigend ist. Das ist eine Fähigkeit, die im Zeitalter der Multi-Angebote und des Informations-Overflow als Kernkompetenz zu betrachten ist.

Bei TFC thematisieren wir das Thema Dringlichkeit ausführlich. Beteiligten wird schnell bewusst, wie sich alle (auch unbewusst gegenseitig) dadurch hetzen lassen, das mittlerweile alles dringlich zu sein scheint. Die Kunst liegt in der Rückkehr zur sachgerechten Beurteilung: ich selbst kennzeichne Sachverhalte nur noch dann als dringlich, wenn sie **wirklich** faktisch dringlich sind. Parallel wird die von anderen gesetzte Dringlichkeit - höflich - hinterfragt. Das führt zu einem deutlich entspannteren, fokussierterem und damit produktiverem Tagesablauf.

Effekte in Bezug auf New Work

Selbstbestimmtes Arbeiten ist ein Meilenstein von New Work:

- a) Durch **die eigenverantwortliche Planung** und **selbstbestimmte Gestaltung** des Arbeitstages eine hohe **Selbstwirksamkeit erleben**
- b) **Respekt** und **Wertschätzung** für konzentriertes Arbeiten, basierend auf dem **Vertrauen**, dass Mitarbeiter die richtigen Prioritäten setzen
- c) **Achtsamer Umgang** mit sich und anderen Menschen führt zu einem wirksamen Kooperationsverständnis, was uns Menschen stärker aneinander bindet und uns (miteinander) effizienter macht
- d) Stärkung der **Dialogkultur** über den Diskurs der jeweiligen Prioritäten

Take away

Das Eisenhower-Prinzip wird den meisten geläufig sein. Wir wenden es bei TFC allerdings in modifizierter Form an. Uns geht es um eine Eigenanalytik, nach der Führungsarbeitende und Mitarbeitende trainieren, ihr Verhalten reflektierend in den vier Feldern der Eisenhower Matrix zu spiegeln. Wann erleben sie Aufgaben als dringlich und wann als wichtig und wie **bewusst** kategorisieren sie im Alltag? Das diffuse Gefühl, nichts von dem geschafft zu haben, was man sich vorgenommen hat, ist bekannt. Wer steuert das? Andere? Oder unser Unterbewusstsein? Es geht darum, wieder in den driver seat zu kommen; raus aus dem Reaktiven, rein ins Agieren. In der Regel ist eine Aufgabe mit mindestens einer anderen Person verknüpft (z. B. dem Kollegen, der auf etwas wartet und schon dreimal angerufen hat). In der Reflexion geht es darum, eigene Verhaltensmuster zu erkennen, um sich im Alltag eben nicht durch diejenigen Personen, die am lautesten für sich eintreten, hetzen zu lassen, sondern eine eigene Priorisierung vorzunehmen. Insbesondere beziehungsorientierten Menschen fällt es schwer, die eigene Priorisierung beizubehalten, wenn sie befürchten, andere zu enttäuschen, weil sie nicht sofort reagieren. Bei multipler und paralleler Ansprache kommt es zu Stress, weil man allen gerecht werden will. Die Lösung für dieses Dilemma liegt weder bei der Führungskraft, noch im „Außen“, sondern in der eigenen Kompetenz seinen Tag zu planen, und sich an den wichtigen Stellen abgrenzen zu können: Ändern Sie Ihren eigenen Plan nur bei **echter** Dringlichkeit. Das ist eine Trainingssache. Nutzen Sie die Eisenhower-TFC Perspektive als ein einfaches Tool, um ihre innere Dringlichkeitsspirale umzukehren.

Blieben Sie Gestalter*in Ihres Arbeitstages.



Das Eisenhower Prinzip als Reflektions-tool für die Einschätzung, wie dringlich wir Anfragen/Aufgaben erleben. Erkenntnis als Basis für innere „Entdringlichung“.

Viel Erfolg und Freude bei der Entdringlichung Ihres Alltags!

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

Wertschöpfung im digitalen Zeitalter wirklich, wirklich neu denken.“

www.rossberg-verlag.de

Bleibt gesund, konzentriert und produktiv!

www.the-focused-company.com