

Dokumentation

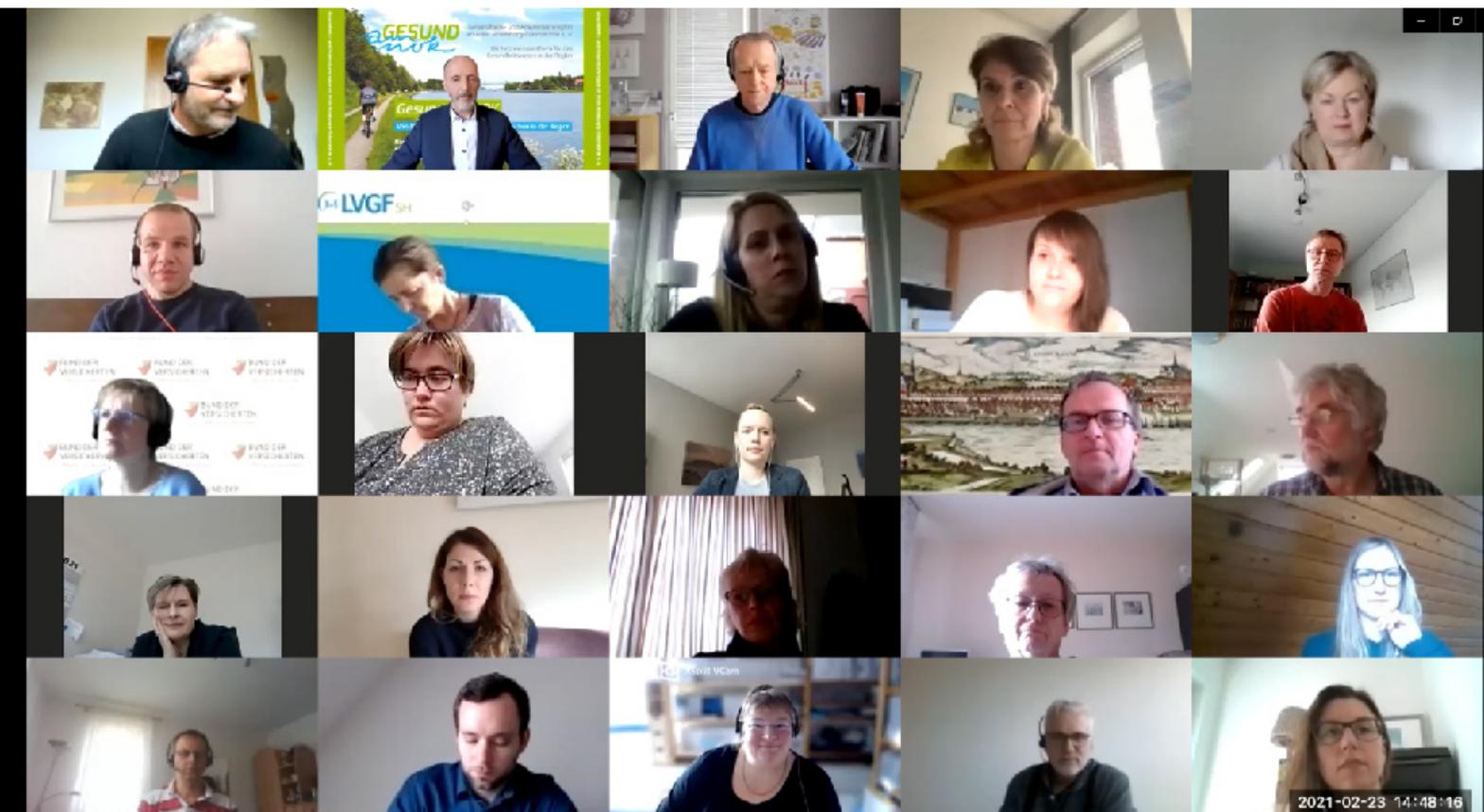


17. Arbeitszirkel-BGM

„Homeoffice - der zweite persönliche Lockdown“

Die menschliche Psyche im Dauerstress zwischen Familie, Homeoffice und Kurzarbeit

Dokumentation der Online-Veranstaltung vom 23.02.2021 auf **zoom**



Ein Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer während der Online-Veranstaltung am 23.02.2021 mit Chresten Hilbich als Referent - Bild: privat

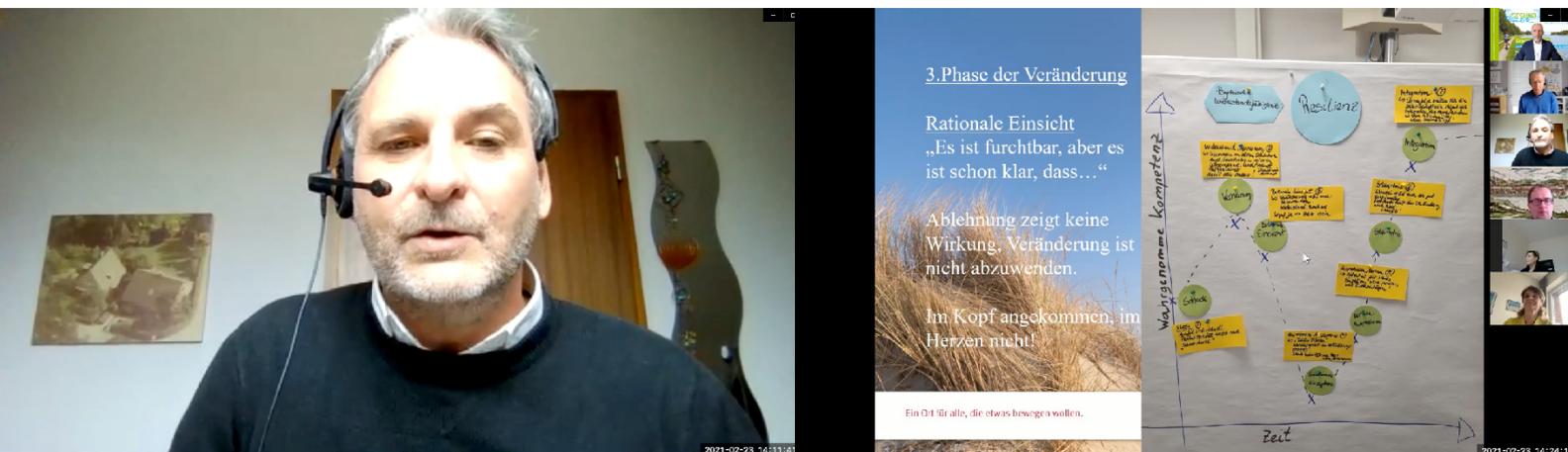
Matthias Quaritsch (Moderator - DUFTE WELT Quaritsch GmbH) und Thomas Fröber (Veranstalter - Gesund am NOK) begrüßen insgesamt 32 Anwesende zum ersten Arbeitszirkel-BGM im Jahr 2021 und gehen kurz auf die Verhaltensregeln während einer Online-Konferenz ein. Nach einer kurzen Einführung zur Arbeitsweise des Arbeitszirkels und dem Hinweis zu den Dokumentationen auf der Homepage gibt Thomas Fröber die Moderation des Nachmittags an Matthias Quaritsch ab. Eine Anwesenheitsliste, die per Mail in der laufenden Veranstaltung verschickt wurde, war Ersatz für eine zeitraubende Vorstellungsrunde.



Moderator Matthias Quaritsch, Veranstalter Thomas Fröber und Referent Chresten Hilbich v. l. n. r. - Bild: privat

Matthias Quaritsch gab noch ein paar Hinweise zum Verlauf der Veranstaltung sowie zur eingesetzten Technik und leitete dann an den Referenten Chresten Hilbich von der Pohl-Boskamp-Akademie aus Hohenwestedt weiter.

Die menschliche Psyche im Dauerstress zwischen Familie, Homeoffice und Kurzarbeit



Referent Chresten Hilbich präsentiert sein Thema zunächst mit den „Phasen der Veränderung“ - Bilder: privat

Nach einer kurzen eigenen Standortbestimmung und Schilderung der eigenen Situation kam Chresten Hilbich in seinem Vortrag über eine allgemeine Standortbestimmung und die sieben Phasen der Veränderung hin zur Straße der Resilienz und schließt ab mit den sieben Schlüssel der Resilienz. Wichtig ist dabei zu erkennen, dass Resilienz im Gegensatz zu manch anderen Eigenschaften erlernbar ist.

Die Präsentation zum Vortrag ist hier auf der Homepage von „Gesund am NOK“ eingestellt und steht zum Download bereit.



Auszüge aus der Präsentation von den Phasen der Veränderung hin zur Straße der Resilienz - Bilder: privat

Mit dem Vortrag schließt Chresten Hilbich an die Veranstaltung vom 26.08.2021 im Regionalen Bürgerzentrum Büdelsdorf an. Im Anschluss gab es Erläuterungen zu den anstehenden Gruppenarbeiten, Dazu wurden die Teilnehmer in drei Gruppen unterteilt.



Matthias Quaritsch schickt die Teilnehmer in die Breakout-Sessions im Zusammenspiel mit Thomas Fröber und Chresten Hilbich. - Bild: privat

1. Gruppenarbeit und Arbeitsaufträge

Gruppe 1:

Was kann ein Unternehmen im Bereich Kommunikation tun, um Signale zu senden, die Mitarbeiter optimistisch bleiben lassen, die Mitarbeiter mitnehmen, Vertrauen entwickeln und dadurch ein Unternehmen resilient werden lassen?

Gruppe 2:

Was kann ich aus Führungskräfte-sicht im Bereich Kommunikation tun, hierarchisch sowohl nach oben als auch nach unten, letztendlich damit ich mich auch selbst schützen kann, mich selbst motiviere und dadurch resilient bleibe und in der Folge zur Resilienz anderer beitragen kann?

Gruppe 3:

Was kann ich als Mitarbeiter im Bereich Kommunikation tun - sowohl im beruflichen Umfeld als auch privat, um Resilienz aufzubauen oder resilient zu bleiben?

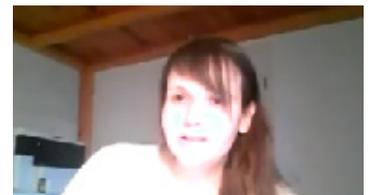
Als Grundlage für die Arbeit in den Gruppen dienen die „7 Schlüssel der Resilienz“, die Chresten Hilbich in seinem Vortrag ausgeführt hat.



Während der Gruppenarbeiten gesellte sich Chresten Hilbich zu den einzelnen Gruppen und gab Tipps bzw. Hilfestellungen. Nach Rückkehr aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer erläuterte Matthias Quaritsch kurz die Zeitfenster für die Präsentation der Ergebnisse und kündigte für danach eine kurze Pause an.

Ergebnisse:

Die Ausführung der Ergebnisse aus **Gruppe 1** übernahm Finja Sandhop (hier rechts im Bild - Bild: privat):



- Vertrauen ist eine wichtige Komponente gerade im Homeoffice, um resilient arbeiten zu können.
- Transparenz schaffen zur betrieblichen Situation; dazu gehören regelmäßige Updates von der Geschäftsführung oder der Führungskraft.
- Situation beschreiben: Was geschieht aktuell? Woran wird gerade gearbeitet? Wie soll es weiter gehen? Ausblick in die Zukunft geben!
- Intranet-Einträge des Unternehmens auf der Startseite auch gerne als Video der Geschäftsführung einstellen (Mitarbeitern das Gefühl geben: Da sieht mich jemand - ich werde informiert).
- Dadurch kann Vertrauen gefördert oder gehalten werden!
- Spielregeln für Homeoffice / einen Rahmen geben / Grenzen setzen / Strukturen geben.

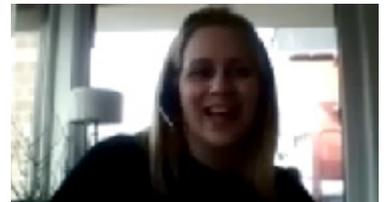
- Arbeitsverdichtung: noch mehr Arbeit als so schon vorhanden. Dadurch verschwimmen die Grenzen zwischen Zuhause und Arbeit
- Maßnahmen: Telefonverfügbarkeit einschränken / Zeitfenster setzen / stille Arbeitszeiten einführen, in denen kein Einfluss von außen stattfinden darf / Wechsel zwischen Homeoffice und Präsenz, wenn möglich (soziale Kontakte pflegen ist wichtig - sie stärken die Resilienz) / informelle Möglichkeiten schaffen: Online-Teeküche, Online-Kaffeekränzchen, virtuelle Weihnachtsfeier
- Online-Spiele für Pausen mit Kollegen anbieten
- Seelsorgetelefon (professioneller Ansprechpartner für Suchtprobleme, häusliche Probleme etc.)
- Resilienztrainings online anbieten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Ausführung der Ergebnisse aus **Gruppe 2** übernahm Judith Hempe (hier rechts im Bild - Bild: privat):



- Für Führungskräfte ist Struktur wichtig / feste Termine setzen.
- Teamtreffen durch Führungskraft regelmäßig initiieren, dadurch die Befindlichkeiten wahrnehmen (Empathie) und den Kontakt zum Mitarbeiter aufnehmen und gegebenenfalls halten.
- Individuelle Gespräche führen / Was können wir tun, wenn es einer/einem Mitarbeiterin/Mitarbeiter schlecht geht / persönliche Zielsetzungen besprechen.
- Kolleginnen/Kollegen ermuntern, miteinander zu sprechen / virtuelle Teeküchen organisieren Montagsklönschnack initiieren und als Führungskraft unterstützen und als Arbeitszeit stehen lassen.
- Wichtig: Wie geht es den Anderen / Kolleginnen / Kollegen?
- Video-Botschaften aus der Geschäftsführung für Mitarbeiter-Jubiläen / Ehrungen / Danksagungen.
- Team-Meetings (eventuell auch mit dem Chef) nicht so steif/formal überbringen / mit Albernheiten für gute Laune sorgen.

Die Ausführung der Ergebnisse aus **Gruppe 3** übernahm Katrin Richter (hier rechts im Bild - Bild: privat):



- Kommunikation zur Stärkung der eigenen Resilienz - beruflich und privat
 - „Nein“ sagen - fällt vielen Menschen schwer, ist aber zwischendurch notwendig.
 - Wörter wie „müssen“ vermeiden - auch realisieren, dass wir „dürfen“ und „können“!
 - Gesunde und positive Sprache verwenden - und das vielleicht auch selbst trainieren.
 - Checklisten bewusst führen (beruflich und privat) - und tatsächlich abhaken, wenn erledigt.
- Wie kann ich im Homeoffice dazu beitragen, um mich zu stärken und resilienter zu werden?
- Innere Ruhe bewahren
 - Prioritäten setzen
 - Faustregel drei Minuten: alles was ich innerhalb von drei Minuten bearbeiten kann, sollte ich sofort erledigen.
 - Je nach Thema die Führungskraft mit einbinden und gegebenenfalls Hilfe einfordern.
 - Virtuelle gemeinsame Pausen oder gemeinsame Aktionen/Challenges (z. B. Fotowettbewerb, wenn Schnee fällt oder Montagsmaler mit Hilfe von Whiteboards etc.)
 - Austausch aktiv suchen und das auch vermehrt (beruflich und privat)
 - Gemeinsame Reviews oder Wochenrückblicke gestalten (z. B. Highlights der Woche)
 - Das gemeinsame Miteinander stärken - stärkt immer die eigene Resilienz.

Nach dieser erfrischenden Zusammenfassung der drei „Gruppensprecher“ gab es die angekündigte 5-minütige Veranstaltungspause, die Matthias Quaritsch eingeleitet hat.

Im Anschluss daran ging es sofort zur zweiten Gruppenarbeit. Chresten Hilbich erläuterte kurz



Chresten Hilbich moderiert die zweite Gruppenarbeit an und Matthias Quaritsch verteilt erneut die Anwesenden. - Bild: privat

die zweite Aufgabestellung für die Gruppenarbeit und die Anwesenden wurden auf die gleichen Gruppen verteilt, wie unter Aufgabe 1.

2. Gruppenarbeit und Arbeitsaufträge

Gruppe 1:

Aus Unternehmenssicht: Wie kann ich im Bereich Entscheidungsprozesse / Anweisungen/ Handlungen / Umgang mit Homeoffice oder Kurzarbeit positive Akzente in die Umsetzung einbringen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen?

Gruppe 2:

Aus Sicht der Führungskraft: Wie kann ich im Bereich Entscheidungsprozesse / Anweisungen/ Handlungen / Umgang mit Homeoffice oder Kurzarbeit positive Akzente in die Umsetzung einbringen, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitzunehmen?

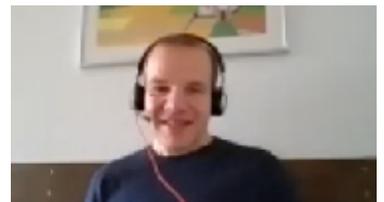
Gruppe 3:

Was kann ich als Mitarbeiter für mich selbst tun im beruflichen Umfeld und auch privat bezüglich Prozessgestaltung, Handlungen etc., um Resilienz zu stärken?

Ergebnisse:

Die Ausführung der Ergebnisse aus **Gruppe 1** übernahm Janpit Peters (hier rechts im Bild - Bild: privat):

- Immer wieder Umfragen starten zur Organisation in den Bereichen.
- BGM nutzen und Bottom up durchführen
- Akteure und Ressourcen in den Bereichen bündeln
- BGM ist das ideale Medium für die Umsetzung.
- Strukturen immer wieder hinterfragen und laufend anpassen.



Die Ausführung der Ergebnisse aus **Gruppe 2** übernahm Judith Hempte (hier rechts im Bild - Bild: privat):

- Transparent machen, welche Erwartungen vorhanden sind.
- Prozesse wie An- und Abmelden (Wann? Was darf ich, wenn z. B. der Postbote klingelt?)
- In der Evaluationsphase immer wieder das Handling besprechen - worüber müssen wir sprechen?
- Entscheidungen klar formulieren und kommunizieren
- Schriftliche Arbeitsanweisungen sind nie so rund, wie eine mündliche. Die mündliche Anweisung ermöglicht Rückfragen und Diskussion - gegebenenfalls kombinieren.
- Arbeitspakete vergeben und definieren - und hinterfragen
- Sachen, an die man nicht gedacht hat ansprechen (Was soll ich tun? Hier ist keiner...)



- Wichtig: Erwartungen immer wieder kommunizieren!

Die Ausführung der Ergebnisse aus **Gruppe 3** übernahm Katrin Richter (hier rechts im Bild - Bild: privat):



- Der private Bereich ist in jedem Fall wichtiger für die Erhaltung der Resilienz, da privat keine Fremdsteuerung stattfindet. Im anderen Fall ist es „nur“ ein Arbeitsverhältnis.
- beruflich sind die Handlungsmöglichkeiten größer: feste Pausen installieren / Meetings besser steuern (Zeitfenster tagsüber nicht in den Abend.
- Homeoffice-Ausstattung sollte vom Arbeitgeber gestellt werden (das ist allerdings abhängig von der Tätigkeit).
- Eine Struktur mit Kindern ist zwingend erforderlich.



Matthias Quaritsch beendet die Gruppenphase und überlässt Chresten Hilbich den inhaltlichen Abschluss. - Bild: privat

Matthias Quaritsch moderiert nach der Gruppenphase zügig in den Abschluss und überlässt Chresten Hilbich den inhaltlichen Abschluss der Veranstaltung. Die Abschlussworte von Chresten Hilbich sind hier im Anschluss in einem kleinen Video zu sehen. Er bedankt sich bei den Anwesenden für die konstruktive und sehr engagierte Mitarbeit von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Auch er hat aus den Ergebnissen vieles mitnehmen können und hofft, dass es bei allen so angekommen ist.

Matthias Quaritsch übernimmt zum Schluss die Verabschiedung, bedankt sich ebenfalls für den sehr spannenden Nachmittag, zu dem alle ihren Teil beigetragen haben. Er bittet noch um ein Feedback im Chat oder per Mail im Anschluss an die Veranstaltung direkt an Thomas Fröber, der leider kurzfristig die Veranstaltung verlassen musste, sich deshalb entschuldigen lässt und wünscht allen einen schönen Feierabend.

Die Teilnehmer wurden zu Beginn der Veranstaltung von Thomas Fröber darauf hingewiesen, dass Bilder der Veranstaltung auf der Homepage erscheinen werden und eröffnete die Möglichkeit, über den Chat Bescheid zu geben, wenn dazu kein Einverständnis besteht.

Chat-Aufzeichnungen:

- virtueller Montagsmaler: <https://skribbl.io>
- Das ist genau meins
- Ich nehme sehr viel Praxis mit. Vielen Dank für diese tolle Inspiration.
- Tolle runde Sache! Sehr spannend und wunderbar der Austausch in den kleinen Gruppen.
- Vielen Dank für alles!
- Viele neu Einblicke und Ansätze, die im Beruflichen und privat weitergetragen werden können, waren dabei.