



## Fragen und Antworten (Best-of)

---

### Thema: Sinnerleben in der Krise

#### **Gibt es denn schon Untersuchungen, wie sich die grundsätzliche Zufriedenheit durch das häufigere Homeoffice in diesem Jahr verändert hat?**

Es gibt bereits Untersuchungen zu diesem Thema vom Bayerischen Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt). Dort hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit mit dem Homeoffice sehr hoch ist und 85% der Beschäftigten angeben, mit ihrer Situation zufrieden zu sein.

#### **Das kann ich persönlich nicht so ganz nachvollziehen. Einerseits ist es natürlich toll, wenn das Homeoffice ermöglicht wird, andererseits fehlen dann die Anbindung und die persönlichen Kontakte. Und vor allen Dingen, das Eingesperrtsein und die Daueransprechbarkeit für die Menschen aus der eigenen Umgebung.**

Natürlich ist das Arbeiten im Homeoffice nicht für jeden gleichermaßen attraktiv oder zufriedenstellend. Das Fehlen direkter sozialer Kontakte ist sicherlich ein großer Faktor, der die grundlegende Zufriedenheit beeinflussen kann. Ob das Homeoffice für einen persönlich interessant ist, hängt neben der Art der Tätigkeit natürlich auch vom privaten Umfeld und weiteren Dingen ab.

#### **Es gibt auch Auswertungen verschiedener Unternehmen, dass die alternierende Telearbeit die beste Möglichkeit für den MA ist. Hier kann man max. 60% im Homeoffice arbeiten. So bleibt der Kontakt weiterhin bestehen. Sehr viele MA pendeln und wenn ich dann 2 Stunden an Fahrzeit pro Tag spare, ist das ein großer Gewinn an Lebensqualität und im Homeoffice arbeite ich noch effektiver. Gibt es hier Auswertungen, wie die Effektivität im Homeoffice ist und was die MA wünschen (Homeoffice, alternierende Telearbeit etc.)?**

Es gibt Zahlen aus einer Studie von Rupietta & Beckmann von 2016, die besagt, dass Homeoffice-Arbeitnehmer im Durchschnitt 2,5 Stunden mehr pro Woche arbeiten als Arbeitnehmer ohne Homeoffice Möglichkeit. Eine Studie der DAK aus 2020 zeigt, dass 75% der Beschäftigten den Kontakt zu ihren Kollegen vermissen, wenn sie komplett im Homeoffice arbeiten. Eine Wechsel-Lösung von ca. 2 Tagen Homeoffice pro Woche scheint die minimalste Frustration hinsichtlich der sozialen Interaktion zu ergeben (Golden, 2006). Für viele Beschäftigte ist in der Tat ein Wechsel zwischen dem Arbeiten im Homeoffice sowie der Arbeit im Büro die beste Lösung im Hinblick auf die Zufriedenheit. Der Aspekt des Pendelns ist nicht zu unterschätzen.

#### **Welche Ideen der Anerkennung haben Sie in den aktuellen Zeiten?**

In aktuellen Zeiten gilt es, kreativ zu werden und neue Wege zu gehen. Anerkennung digital zu transportieren ist sicherlich schwieriger, aber nicht unmöglich. Kommunizieren Sie vielleicht nicht ausschließlich über knappe und kurze Mails, sondern geben Sie auch (digital) Raum für den informellen Austausch. Auf persönlichen Kommunikationswegen (Telefonate, Videokonferenztools) geht die Frage "Wie geht es dir?" oder das Feedback "Das hast du gut gelöst!" oft viel leichter von den Lippen und wirkt authentischer. Ebenfalls ist wichtig, mit der Organisation in Verbindung zu bleiben und Beschäftigte auch über aktuelle Veränderungen und die Bewältigung der aktuellen Situation auf dem Laufenden zu halten und Sie nach Ihrer Meinung zu fragen, beispielsweise durch Befragungen. Diese Einbindung ist auch eine Form der Wertschätzung.

#### **Ich würde mich einfach um kreative Ideen freuen, den Mitarbeitern eine Freude zu machen. Wir haben zu Beginn des Dezembers bspw. einen Adventskalender verschenkt.**

Da haben Sie selbst ja auch schon viele gute und kreative Ideen. :) Gern hier noch ein paar Ideen von unserer Seite, die Sie vielleicht für sich nutzen können: Die digitalen Plattformen bieten mittlerweile auch viele Möglichkeiten z.B. kurze "Lobkärtchen" zu versenden. Eine Kundin hat beispielsweise ihrem Team ins Homeoffice je ein Tütchen Kekse zugeschickt, sodass sie beim nächsten virtuellen Kaffee gemeinsam Plätzchen essen konnten... Insgesamt sind hier der Fantasie und Kreativität keine Grenzen gesetzt.

### **Digitale Weihnachtsfeier? Hört sich gut an, was kann ich mir darunter vorstellen?**

Kolleginnen und Kollegen können sich über eine Videokonferenz zusammenfinden und gemeinsam einen Virtual-Glühwein (oder Kinderpunsch) trinken. Hier kann man auch durch verschiedene Interaktionsmöglichkeiten (Weihnachtsliederraten, Weihnachtsquiz etc.) gemeinsam für etwas Weihnachtsstimmung auch über den digitalen Raum sorgen. Eine schöne Möglichkeit ist auch, weihnachtliche Bildhintergründe einzustellen, beispielsweise von einem Weihnachtsmarkt. Man kann durch solche Mittel die Atmosphäre in Videokonferenzen wunderbar verändern.

### **Ich kann die Quiz App "Kahoot!" empfehlen. Haben dies in einer Privaten virtuellen Weihnachtsfeier probiert. War echt lustig. Fragen können über den Bildschirm (virtuelles Meeting) geteilt werden und jeder Teilnehmer kann über die App am Quiz teilnehmen.**

Vielen Dank für diesen Tipp! :) Sie können auch ganz einfach beispielweise über digitale Tools Quizfragen oder Umfragen erstellen und so die Interaktion noch persönlicher gestalten.

### **Ich habe - allerdings für meine Freunde - ein Rezept von einem Cocktail auf eine Karte geschrieben und die Zutaten dann in einer kleinen Geschenktüte verteilt. Dann haben wir den Cocktail gemeinsam analog-virtuell in einem online-Meeting getrunken.**

Eine wunderbare Idee! Das hat sicher für gute Stimmung gesorgt! :) Wir haben auch schon mit Kunden gemeinsam im virtuellen Raum Plätzchen gebacken. Auch das kam sehr gut an. :)

### **Wir hängen an zentraler Stelle in der Lobby Komplimente To Go auf - das ist auch eine witzige und aufmunternde Art, den Kollegen Wertschätzung zu zollen**

Eine tolle und sehr kreative Idee! Falls Homeoffice angesagt sein sollte, lässt sich so etwas z.B. auch mit einer digitalen Komplimententafel beibehalten. In manchen Online-Kommunikationstools gibt es außerdem sog. "Praise"-Funktionen, die man sich gegenseitig schicken kann.

### **Thema: Sinnerleben und Digitalisierung**

#### **Wenn Maschinen (digitale Lösungen) die Arbeit eines Menschen oder mehrere Menschen gleichzeitig, übernehmen, ist doch sofort der Sinn für diese Aufgabe verschwunden. Wie geht man damit um?**

Dadurch, dass Teilschritte durch digitale Lösungen übernommen werden können, werden ja wiederum Kapazitäten für die Mitarbeitenden frei, sich auf komplexere Aufgaben zu konzentrieren, die nicht durch die Digitalisierung abgeschafft werden können. Den Fokus darauf zu richten und darin den Vorteil und Chancen zu sehen, hilft dann wiederum das Sinnerleben zu fördern.

### **Thema: Chancen & Herausforderungen für Führungskräfte und Beschäftigte**

#### **Sich zu trauen, (mehr) zu delegieren und es dann auch auszuhalten, dass das Ergebnis vielleicht (noch) nicht ganz so "perfekt" ist, als hätte man es selbst gemacht, hilft auch, mehr auf die eigene Belastungsfähigkeit achten zu können.**

Vielen Dank für diesen Tipp. Genau durch den Schritt, mehr Verantwortung zu übertragen und dann auch wirklich loszulassen, können Sie sich als Führungskraft mehr Freiheiten schaffen und bewusst mit Ihren Ressourcen haushalten.

#### **Wie kann ich meinen Mitarbeitenden eine gesunde Distanz zur Arbeit vermitteln? Bspw. wenn das Sinnerleben zu hoch ist und dadurch Burnout entsteht, sich für die Arbeit oder Kollegen und Kolleginnen aufgegeben wird? Gibt es einen guten Rat, den ich diesen Betroffenen mitgeben kann?**

Ich finde die Erkenntnis wichtig, dass Sinnerleben in verschiedenen Lebensbereichen wichtig ist. Das heißt, man könnte das auch vermitteln, dass die Lebenszufriedenheit höher ist, wenn man neben der Arbeit auch noch anderen Interessen nachgehen kann, beispielsweise in der Familie oder in Hobbys. Eine andere Möglichkeit ist, auch deutlich zu machen, dass man langfristig am meisten bewegen kann, wenn man auch auf die eigene Gesundheit und seine Ressourcen achtet.

#### **Jede Führungskraft im Unternehmen hat Ziele, die den Mitarbeitenden auch auferlegt werden. Bei den MA ist immer im Hinterkopf der Überwachung und Kontrolle der Arbeiten, indem sie die erreichten Ziele immer wieder vorgehalten bekommen. wie soll das aus den Köpfen der MA gehen und auch bei uns Führungskräften ist dies immer im Hinterkopf? Druck ist immer da.**

In unseren Schulungen mit Führungskräften thematisieren wir genau dieses Spannungsfeld aus Vertrauen vs. Kontrolle. Es bedarf eines grundsätzlichen Umdenkens von Führung und Leistung, das Geduld und Erfahrung erfordert. Die AOK kann Sie hierbei gern unterstützen.

**Feedback halte ich noch für einen sehr wichtigen Punkt. Meine Aufgabe sollte nicht als "selbstverständlich" erachtet werden. Mir ist es wichtig immer mal wieder zuhören, dass meine Arbeit in Ordnung ist oder eben auch konstruktive Kritik zu hören**

Vielen Dank, dass Sie noch einmal das Thema Feedback einbringen. Kommunikation von Wertschätzung und auch die Offenheit für kritische Anmerkungen bilden wichtige Bausteine für das Sinnerleben am Arbeitsplatz.

**Einige aus unserem Team könnten auch bessere Jobs finden und müssten nicht unter den unbefriedigenden Bedingungen des aktuellen Arbeitgebers arbeiten, aber "wir funktionieren gut, ergänzen Potentiale, wertschätzen einander, bringen gemeinsame Ergebnisse und fühlen uns tatsächlich zugehörig" trotz der Umstände und nur deshalb arbeiten wir noch dort...**

Vielen Dank für den Beitrag. Ihr Beispiel zeigt noch mal deutlich die Wirkung des Zugehörigkeitsgefühls und der Anerkennung, wenn es darum geht, auch mit widrigen Umständen für sich als Team einen konstruktiven Umgang zu finden.