

Dr. Anne Katrin Matyssek

MITARBEITER*INNEN-BRIEF_35

Teamfindung

auch in virtuellen und hybriden Teams

- freigegeben als Schnupper-Probe -

DIGITALE
MATERIALIEN
FÜR MEHR
GESUNDHEIT
IM BETRIEB



*Dies ist Ihr 35. Mitarbeiter*innen-Brief! Heute geht es in 7 Minuten um die Frage, wie Sie den Team-Zusammenhalt ins virtuelle Zeitalter retten.*

WORUM GEHT ES HEUTE? UND WIE WIRKT DAS?

- Frau Steffen klagt: „Wir sind überhaupt kein richtiges Team mehr. Jeder ist für sich.“
- Herr Werner zu Frau Schmidtke: „Wie kriegen wir bloß die Leute wieder ins Büro? Ich finde das wichtig, aber die meisten haben sich ans Home-Office gewöhnt.“

Aus dem letzten Mitarbeiter*innen-Brief wissen Sie: Ärgergefühle sollte man ansprechen (wenn sich ihre Entstehung nicht verhindern lässt). Gerade in virtuellen Teams oder bei überwiegend digitalen Kontakten kommt es leicht zu Missverständnissen. Kolleg*innen bekommen schnell etwas in den sprichwörtlich falschen Hals. Überhaupt entfremden sich Teams, wenn sie sich nur selten in Live-Präsenz sehen.

Die heutige Gesundheitspost beschäftigt sich daher mit der Frage, was Sie zum Team-Zusammenhalt beitragen können. Wie schaffen Sie es, sich (wieder) als Teil einer lebendigen Team-Gemeinschaft zu fühlen?

„NIEMAND SOLL VERLOREN GEHEN“. EIN TEAM BLEIBEN – GERADE JETZT.

Der soziale Zusammenhalt (im Gegensatz zum formellen, offiziellen) droht vielen Teams in Krisenzeiten und in Zeiten von Home-Office abhanden zu kommen. Dabei brauchen wir den gerade jetzt:

DAZU-GEHÖREN
IST EIN
MENSCHLICHES
GRUND-
BEDÜRFNIS.

Das Gefühl, Teil eines Teams zu sein, gibt Halt.

In schwierigen Zeiten ist das noch wichtiger als sonst. Wir fühlen uns stärker, wenn wir dazugehören. Durch das Arbeiten von daheim oder in der Fläche wächst die Einsamkeit. Wir fühlen uns allein. Oder noch schlimmer: ausgeschlossen. Dieses Gefühl entsteht, wenn wir den Eindruck haben, alle anderen seien eine Gruppe, und wir selbst seien aber „außen vor“. Zum Beispiel weil einige Team-Mitglieder die Führungskraft auch in dieser Zeit häufiger sehen als wir selbst.

Das Gefühl der Vereinzelung tut uns nicht gut.

SICH-
EINGEBUNDEN-
FÜHLEN HILFT
GEGEN
SCHLAFLOSE
NÄCHTE

Verunsicherung und sogar Ängste können die Folge sein. Wenn oben-
drein Gerüchte die Runde machen (was in Krisenzeiten eher die Regel
als die Ausnahme ist), sorgen die für noch mehr schlaflose Nächte.

Die Bindung ans Team: Aufgabe von Führungskraft und allen anderen.

Jede/r kann etwas dazu beitragen, dass die Bindung ans Team (wieder)
stärker wird. Holen Sie sich auf den folgenden Seiten ein paar Ideen.

WAS
KÖNNEN
SIE
TUN?

KONTAKT
SUCHEN
BINDUNG
FESTIGEN
WERTSCHÄTZUNG
ZEIGEN

Die folgenden **Mini-Tipps**
zur Stärkung des Zusammenhalts
in hybriden / virtuellen Teams
können Sie direkt am Arbeitsplatz
ausprobieren:

1.

Schalten Sie in virtuellen Meetings die Kamera an.

Zeigen Sie Ihr Gesicht. Den Hintergrund können Sie ja weichzeichnen, aber Ihre Mimik und Gestik zu sehen – das macht Sie als Menschen greifbarer. Das gilt auch für den Fall, dass Sie einander schon ewig lange kennen. Die angeschaltete Kamera erleichtert es den anderen, Sie als Team-Mitglied wahrzunehmen. Wer optisch unsichtbar bleibt und nur per Audiospur dabei ist (und womöglich eher still), bringt sich um diesen Effekt.

2.

Suchen Sie bewusst und aktiv den Kontakt auch zu Leuten in der Fläche.

Achten Sie darauf, nicht immer nur mit denselben Kolleginnen und Kollegen im Kontakt zu sein. Schlagen Sie zum Beispiel direkt heute ein gemeinsames virtuelles Mittagessen vor. Versuchen Sie aktiv, Ihr Netzwerk zu vergrößern. Je mehr Leute Sie kennen, desto besser werden Sie sich im Betrieb verankert fühlen. Zeigen Sie dabei, dass Sie die anderen Team-Mitglieder mögen. Und falls Ihnen das schwer fällt: Bringen Sie zum Ausdruck, dass Sie ja gemeinsam engagiert im Sinne des Unternehmens Großes voranbringen.

3.

Kümmern Sie sich um Partner*innen bei Projektarbeiten.

Auch wenn Sie nicht so der Typ für Gruppenarbeiten sind: Machen Sie davon eine Ausnahme und bilden Sie bewusst Tandems mit anderen Team-Mitgliedern. Das gemeinsame Bearbeiten von Aufgaben sorgt dafür, dass man sich besser kennenlernt und mehr hausinterne Informationen erhält. Und man fühlt sich zu zweit mehr „drin“ im Betrieb.

Pizza-Abend als Wochen-Ausklang-Ritual

Jeden Freitag um 16:30 Uhr gibt es (idealerweise auf Kosten / Bestellung der Firma)

Pizza für alle,

die im Wochen-Abschluss-Meeting gemeinsam gegessen wird.

Vor der eingeschalteten Webcam.

Im Homeoffice oder eben live vor Ort im Betrieb.

Falls Ihnen das Verspeisen einer Pizza vor der Kamera zu intim ist
(wer kann schon „ordentlich“ eine Pizza essen?),
verschicken Sie eben jede Woche einen anderen Teebeutel an alle und zelebrieren eine
gemeinsame Teestunde. Das ist logistisch meist einfacher zu bewerkstelligen.

Hauptsache, Sie tun es zeitgleich gemeinsam.

ETWAS GEMEINSAM MACHEN STÄRKT DAS GEFÜHL VON ZUSAMMENHALT

- Wer sich bei der Arbeit wohl fühlt, ist produktiver; Vertrauen ist dabei wichtig. Daher:
- Reden Sie nicht nur über die Arbeit; schaffen Sie notfalls in Eigenregie Raum für Schwätzchen:
- Richten Sie Quatsch-Zeiten ein als Kaffeeküchen-Ersatz, wo Sie sich mit Kolleg*innen treffen.
- Regen Sie einen gemeinsamen virtuellen Lunch o.ä. an, so wie oben den Pizza-Abend.

STATT UNTERSCHIEDSBILDUNG
„DIE DAHEIM VS. WIR IM BÜRO“:
WIR HABEN DIESELBEN ZIELE!
ALLE SIND ENGAGIERT DABEI 😊

- Damit sich niemand außen vor fühlt, sondern sich alle im selben Boot fühlen und sehen (!): Basteln Sie am virtuellen Whiteboard eine Collage mit den Namen aller Team-Mitglieder. Wie heißt Ihr Boot? Wer hat wo seinen / ihren Platz? Wie heißt das Ziel Ihrer gemeinsamen Fahrt?

- Nutzen Sie „fast-synchrone“ Kommunikationstools, die es anderen ermöglichen, sofort und spontan zu antworten, ohne erst einen Absender oder Betreff in eMail-Form zu gießen.
- „Brauchen wir nicht, wir kennen uns alle schon“ – fein. Machen Sie ein Spiel daraus: Immer 3 Team-Mitglieder sollen 5 Ähnlichkeiten herausfinden, die alle 3 gemeinsam haben, und dies danach den anderen mitteilen. So erfährt man immer wieder Neues.

Wer unter chronischen Schmerzen leidet, arbeitet oft lieber im Home-Office. Da kann man sich die Zeit besser einteilen und leichter Pausen nach Bedarf machen. Im nächsten Mitarbeiter*innen-Brief geht es um den Umgang mit körperlichen Beeinträchtigungen.

In der 3. Staffel der Mitarbeiter*innen-Briefe geht es um die Themen:

Umgang mit „schwierigen“ Zeitgenossen, Gelassenheit und inneres Gleichgewicht, Lebensfreude und Spaß an der Arbeit, Kritik und Kritikgespräche, Positive Psychologie, Bewegung am Arbeitsplatz, Burnout- und Boreout-Prävention, Lärm und Stille, stabile Beziehungen und ihre positive Gestaltung, Ärger und die Gewaltfreie Kommunikation, hybride / virtuelle Teams sowie Schmerzen und körperliche Beeinträchtigung.

**FÜR WEITERE
INFORMATIONEN
SCHAUEN SIE DOCH
EINFACH MAL AUF
WWW.DO-CARE.DE**

do care!

Passen Sie gut auf – auf sich und die anderen!