

Liebe KollegInnen,
heute im Newsletter:

1. Teambuilding
2. Gesundheitsprophylaxe mit dem Angebot der Rentenversicherung

Wie heißt es schön? Nach dem Spiel ist vor dem Spiel. Zum Jahresende stapelt sich meist eine ganze Menge und die Arbeit verdichtet sich. Für die letzten Tage benötigt es eine hohe Konzentration, und die Planung fürs nächste Jahr sollte auch schon in trockenen Tüchern sein. Daher heute ein paar Anregungen. Vor allem aber wünsche ich Ihnen und Euch in all den Arbeitsaufträgen und Dynamiken des Dezembers behütet und mit Energie gesegnet zu sein.

Teambuilding

Eine große Herausforderung ist es Teams in der Jugendhilfe lange arbeitsfähig zu halten und die branchenspezifischen Wechsel und Rotationen als Besonderheit des Arbeitsfeldes und nicht als Scheitern von (Arbeits-) Beziehungen zu vermitteln.

Im Gegensatz zu anderen Branchen in denen hybride und Fernarbeit (homeoffice) möglich sind, benötigt es in der Heimerziehung die Präsenz, das Vorbild, und einen gelingenden Alltag.

Dienstbesprechungen, Supervision und Coaching beziehen sich auf einzelne Arbeitsgruppen, Teams und Organisationseinheiten. Teambuilding meint jedoch auch eine über die Arbeitsgruppen und Teams hinausgehende Förderung eines Miteinanders das sich an der Vision, Mission und Kultur einer Einrichtung orientiert, diese vermittelt und in Rituale, informelle und formelle Regeln übersetzt. Für die Zukunft wird es immer wichtiger Arbeitssettings zu gestalten, die die Gewährleistung der Versorgung aller junger Menschen in den Einrichtungen in den Mittelpunkt stellen und Mitarbeitende unterstützen auch in wechselnden Teamkonstellationen sehr gute Arbeitsergebnisse zu erzielen.

Auch wenn Mitarbeitende jeden Tag nebeneinander arbeiten, ist die Stärkung des Teamgefühls für die Aufrechterhaltung von Kollegialität, Zusammenhalt und Teamgeist unerlässlich.

In vielen Einrichtungen haben sich daher Aktivitäten und Rituale entwickelt die dies fördern sollen.

Weihnachtsfeier

Schon ein Klassiker und tradierter Usus, mit einigen Haken. Eigentlich eine schöne Geste sich einmal im Jahr bei den Mitarbeitenden zu bedanken. Meist mit einem gemeinsamen Essen und Geschenken. Schwierig, weil Weihnachten in unserem Kulturkreis mit vielen Erwartungen und Fettnäpfchen verbunden wird. Die Weihnachtsfeier ist der ideale Ort Leitlinien und Visionen einfließen zu lassen und programmatisch einzubinden. Gut ist es hierbei auch die Mitarbeitendenvertretung mit einzubeziehen. Das geschieht in der Regel über eine Ansprache der Führungskräfte deren Aufgabe der formelle Rahmen ist und die

sich in der Regel zu einer angemessenen Uhrzeit verabschieden um dem informellen Rahmen Raum zu geben. Eine der häufigsten Kritiken an Weihnachtsfeiern ist es, dass diese nur noch dem gemeinsamen Essen dienen und dem harten Kern Gelegenheit bieten zu einer feucht-fröhlichen Runde. Fehlt jedoch ein solches Ereignis in unserem Kulturkreis kommt die nächst häufige Kritik, dass die Mitarbeitenden wohl nichts wert wären.

(Arbeits)-Essen / (Arbeits-) Frühstück mit Mitarbeitenden

Ein gemeinsames Essen in den Pausen mit den KollegInnen fördert eine andere, entspanntere Art der Interaktion. Ein halbwegs regelmäßiges Essen für Teams sendet auch eine wichtige Botschaft des Unternehmens aus, fügt sie hinzu. „Es sagt aus: Wir wollen in diese offenen Zeiten investieren, in der ihr zusammen sein und die Gesellschaft des anderen genießen könnt.“ Das umfasst auch die Gestaltung der Räume die dafür zur Verfügung gestellt werden.

Fachwissen austauschen

Ein wechselndes "Lunch-and-Learn"-Programm, bei dem sich die Kollegen gegenseitig neue Themen beibringen, fördert die Wertschätzung für die Fähigkeiten und Erfahrungen der einzelnen Teammitglieder. So könnte beispielsweise ein/e KollegIn einen Kurzpuls über die letzte Fortbildung halten, während ein/e andere/r über den Stand der Entwicklung einer neuen Konzeption spricht. Durch den Wechsel der ReferentInnen wird sichergestellt, dass die Chancen gleichmäßig verteilt sind, jede/r eine Chance hat, sich zu profilieren, und dass die Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, neue Fähigkeiten in Präsentation und Wording zu erlernen.

Bewältigen Sie gemeinsam eine körperliche Herausforderung, die Spaß macht

Körperliche Herausforderungen wie Seilgärten, Schnitzeljagden, Kanufahren und gemeinsame Teilnahme z.B. beim btb run <https://www.b2run.de/run/de/de/index.html> fördern den Zusammenhalt und dienen der Gesundheitsprophylaxe. Diese Outdoor-Aktivitäten haben jedoch auch ihre Nachteile: Sie können kostspielig und zeitaufwendig sein und sind vielleicht nicht jedermanns Sache. Aus dem eigenen Erleben nehmen aber auch einige Mitarbeitende gerne als Unterstützer und zum Anfeuern teil.

Nehmen Sie gemeinsam eine neue, kreative Herausforderung an

Aktivitäten wie Escape-Room-Herausforderungen und Kochkurse tragen dazu bei, dass sich Mitarbeitende auch außerhalb von Arbeitsbezügen kennenlernen können. Sie bieten Stoff um in der Familie oder Freundeskreis positiv über die Unternehmenskultur zu berichten und positive Feedbacks zu erhalten. Selbst diejenigen, die anfangs zögern, können sich davon angesprochen fühlen.

Veranstalten Sie einen Betriebsausflug

Gemeinsame Zeit an einem neuen Ort zu verbringen, selbst für Kollegen, die sich ständig im Büro sehen, kann die Beziehungen und die Teamdynamik stärken. Eine Auszeit vom Alltag bietet eine erfrischende Abwechslung und ermutigt die Teammitglieder, sich zu entspannen und sich auf einer tieferen Ebene zu verbinden. Wichtig ist die Planung und die Konkretisierung wie ein gemeinsames Erlebnis draus werden kann. In eine andere

Stadt zu fahren und jeder geht nach Gusto bummeln, shoppen und essen wäre etwas wenig. Gerade gemeinsame Aktivitäten wie z.B. eine Stadtführung, Schifffahrt, Besuch von Sehenswürdigkeiten Draisinenfahren, Besuch des Europaparlaments <https://visiting.europarl.europa.eu/de/visitor-offer/strasbourg/hemicycle-during-plenary-session> etc. sind Aktivitäten die in Erinnerung bleiben und nach Jahren noch zum story-telling einladen.

Wie man über Teambuilding nachdenkt

Die gute Nachricht ist, dass erfolgreiches Teambuilding nicht unbedingt eine extravagante einwöchige Klausurtagung an einem weit entfernten Ort bedeuten muss (obwohl sich einige KollegInnen und Kollegen wahrscheinlich nicht beschweren würden, wenn es so wäre). Auch kleine Aktivitäten und Initiativen können zu Ergebnissen führen. Eines der aktuellen Grundthemen in allen Alterskohorten ist Einsamkeit. Nicht selten ist der Arbeitsplatz der Ort an dem mehr soziale Beziehungen existieren als im privaten Bereich. Daraus können jedoch auch Erwartungen an die Dienstgeber entstehen das eigene Wohlergehen, Achtsamkeit und Wertschätzung mehr in den Mittelpunkt zu stellen als die Mission, Auftrag der dem Dienstvertrag innewohnt.

Ein erfolgreiches Teambuilding erfordert sorgfältige Planung, Engagement und ein aufrichtiges Interesse daran, die Teammitglieder kennenzulernen . Ziel ist es, eine positive, integrative Teamkultur aufzubauen.

Verfolgen Sie einen bewussten Ansatz

Überlegen Sie genau, wie Sie die Zeit Ihres Teams investieren und was Sie erreichen wollen – vor allem, wenn einige Kollegen Vorbehalte gegen den Begriff Teambuilding haben, so Keswin.

„Auch wenn die erste Reaktion vieler Leute auf diese Aktivitäten sein mag, dass sie kitschig sind oder nur ein Punkt zum Abhaken, müssen Sie sich als Manager durchsetzen“, sagt sie. „In der Zeit nach der Pandemie, in der sich viele Mitarbeiter nur einmal in der Woche, ein paar Mal im Monat oder nur ein paar Mal im Jahr persönlich sehen, hat sich das Verständnis für die Notwendigkeit eines bewussteren Miteinanders verstärkt.“

Keswin rät, Aktivitäten während der Arbeitszeit zu planen, um das Privatleben und die Work-Life-Balance des Teams zu respektieren. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Kollegen, die Pflegeaufgaben oder andere Verpflichtungen haben, in vollem Umfang teilnehmen können und sich einbezogen fühlen.

Evaluieren Sie die Bedürfnisse Ihres Teams

Um die besten Aktivitäten für Ihr Team zu finden, müssen Sie die Größe Ihres Teams, die Verteilung der Standorte und das Budget Ihrer Organisation berücksichtigen. Die Wahl der Teambuilding-Aktivitäten hängt auch davon ab, ob Ihr Team remote, persönlich oder in einer Mischform arbeitet.

Beziehen Sie andere in die Planung ein

Sie sind sich nicht sicher, welche Teambuilding-Aktivitäten bei Ihren Kollegen Anklang finden werden? Fragen Sie sie direkt, schlägt Shapiro vor. Wenn Sie die Teammitglieder in den Planungsprozess einbeziehen, nehmen Sie sie mit und Sie können die Aktivitäten auf die unterschiedlichen Persönlichkeiten und Interessen Ihres Teams abstimmen.

„Wenn Sie die Perspektive der Teammitglieder einbeziehen, können Sie auch die Vorlieben des Teams besser verstehen“, sagt sie. „Manche Leute sind eher spielerisch und offen, während andere es vorziehen, die Dinge streng auf die Arbeit zu beschränken“.

Ebenso bringen Ihre Kollegen wahrscheinlich wertvolles Feedback und Erfahrungen mit. „Einige Ihrer Teammitglieder haben in verschiedenen Organisationen gearbeitet und können aufgrund ihrer früheren Erfahrungen einschätzen, was effektiv ist.“

Legen Sie Grundregeln fest

Die Festlegung klarer Richtlinien und Grundsätze für Teambuilding-Aktivitäten trägt dazu bei, die Erwartungen zu steuern und ein gut organisiertes Erlebnis zu gewährleisten, sagt Keswin.

Diese Protokolle und Gruppennormen können so einfach sein wie regelmäßige Pausen, die Sicherstellung, dass jeder zu Wort kommt, und anwesend zu sein, ohne nebenher Multitasking zu betreiben. Ziel ist es, die Einbeziehung aller zu üben, aktiv zuzuhören und sich zu konzentrieren.

Keswin schlägt außerdem vor, bei Teambuilding-Aktivitäten ein Smartphone-Verbot einzuführen. Der Aufbau von Beziehungen erfordert Engagement. „Wenn wir uns selbst überlassen sind, finden wir keine Verbindung“, sagt sie.

Geben Sie den Ton an

Als Führungskraft sind Ihr echter Enthusiasmus und Ihr Engagement von entscheidender Bedeutung. Gehen Sie mit gutem Beispiel voran, denn Ihre Teammitglieder werden sich an Ihnen orientieren. Achten Sie darauf, wie Sie rüberkommen, und vermeiden Sie den Eindruck, dass teambildende Aktivitäten von der Arbeit ablenken, sagt Hadley. Keine tiefen Seufzer, kein Gezeter und keine Negativität. „Wenn Sie ungeduldig auf die Uhr schauen und unpassende Kommentare abgeben wie: 'Unsere Tagesordnung wird jetzt schwieriger zu bewältigen sein', das wird nicht funktionieren“, sagt sie. „Als Manager geben Sie den Ton an.“

Dieser Text baut auf einem Harvard-Business-Manager Artikel von Rebecca Knight vom 19.11.2024 und den Inputs von Connie Hadley, Organisationspsychologin und Professorin an der Boston University's Questrom School of Business; Erica Keswin, Arbeitsplatzstrategin und Autorin von Rituals Roadmap: The Human Way to Transform Everyday Routines into Workplace Magic; und Mary Shapiro, Professorin an der Simmons College School of Management und Autorin des HBR Guide to Leading Teams, auf.

Gesundheitsprophylaxe RV fit

Dies ist ein Angebot der Rentenversicherung das sich an alle Mitarbeitenden die in der gesetzlichen Rentenversicherung sind richtet. Die Startphase zu Beginn und die Auffrischungsphase am Ende der Prävention sind ganztägig. Der Arbeitgeber ist gesetzlich dazu verpflichtet, die Mitarbeitenden für diese Tage freizustellen und das Entgelt fortzuzahlen. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet Ihrem Arbeitgeber den jeweiligen Beginn mitzuteilen und die Bescheinigungen über die Dauer der beiden Phasen vorzulegen (§ 9 Absatz 2 a Entgeltfortzahlungsgesetz). Die regelmäßigen Trainingstermine sind berufsbegleitend. Das heißt, dass diese Termine außerhalb der Arbeitszeit in der Freizeit wahrgenommen werden. Hier findet sich die entsprechende Website https://www.rv-fit.de/DE/home/home_node.html und zum Flyer geht es hier lang. https://www.rv-fit.de/SharedDocs/Downloads/DE/Flyer.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Danke!

Für die Newsletter nehme ich oft Anregungen von ehemaligen KollegInnen auf. Heute geht mein Dank an Stephan und Gregor. Gerne nehme ich Ihre/Eure Anregungen für die nächsten newsletter auf.

Euch und Ihnen allen ein frohes Schaffen

Michael Schröpfer

old is not dead UG
Karl-Schrempp-Str. 9
76133 Karlsruhe

0174 76 15 732
www.oind.de

Wer sich gerne austragen möchte, bitte einfach auf diese Mail antworten und „bitte austragen“ schreiben. Wer in den Verteiler aufgenommen werden möchte bitte ebenfalls einfach ein kurze Mail senden.