

06

EX am Hybridarbeitsplatz

6.1 Ideale Gestaltung der
Mitarbeiter:innenerfahrung

6.2 Herausforderungen des hybriden
Arbeitsplatzes und
Rollenspiel

6.3 Bewertung des Zugehörigkeitsgefühls

Übung 6.1

Ideale Gestaltung der Mitarbeiter:innen erfahrung

Art der Aktivität: Gruppe

BESCHREIBUNG

Zusammenarbeit mit den Mitarbeiter:innen, um Herausforderungen zu identifizieren und Lösungen zu entwickeln, die die Erfahrung der Mitarbeiter in einem hybriden Arbeitsplatz verbessern.

LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- Verstehen Sie die Schlüsselemente, die zu positiven oder negativen Erfahrungen der Mitarbeiter:innen an einem hybriden Arbeitsplatz beitragen.
- Lernen Sie, wie man gemeinsam an Lösungen arbeitet.
- Verbesserung der Problemlösungs- und Präsentationsfähigkeiten.

FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- PROSPER Online-Kurs, Modul 3, Einheiten 1 und 3
- Whiteboard/Flipchart für persönliche Gruppen oder eine Online-Plattform wie Miro für Remote-Teams
- Haftnotizen
- Stifte/Marker

ERFORDERLICHE ZEIT

90 Minuten.

Ideale Gestaltung der Mitarbeitererfahrung

Theoretischer Hintergrund

Die Lehrenden sollten sich mit Modul 3, Einheit 3 des PROSPER-Online-Kurses vertraut machen, der sich auf die wichtigsten Faktoren der Employee Experience (EX) in einem hybriden Arbeitsumfeld konzentriert:

<https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Das Verständnis von Elementen wie Vielfalt, Kommunikation im Team und Beziehungen zu Führungskräften wird die Aktivität vertiefen.

Vorbereitung

Gehen Sie den Inhalt des PROSPER-Kurses durch und stellen Sie sicher, dass die Teilnehmer:innen vor der Aktivität Zugang dazu haben. Bereiten Sie das Whiteboard oder die Online-Kollaborationsplattform mit Abschnitten für die Problemerkennung, die Ideenfindung und den Lösungsentwurf vor.

Einführung

Beginnen Sie mit einer Aufwärmübung, bei der alle Teilnehmer:innen ein Wort nennen, das ihnen in den Sinn kommt, wenn sie "Mitarbeiter:innenerfahrung" hören. Stellen Sie die Aktivität vor und teilen Sie die Teilnehmer:innen in Teams ein.

Beschreibung der Tätigkeit

1. Identifizierung von Problemen: Jedes Team identifiziert Herausforderungen, die EX an einem hybriden Arbeitsplatz betreffen. Die Herausforderungen könnten sich beziehen auf:

- Kommunikationslücken,
- Zugang zu Ressourcen,
- Entwicklungsmöglichkeiten.

15 min.

2. Ideenfindung: Die Teams machen ein Brainstorming und schreiben ihre Ideen auf Klebezettel. **20 min.**

3. Lösungsentwurf: Die Teams nutzen das Whiteboard/die Online-Plattform, um ihre beste Lösung aufzuschreiben. **25 min.**

4. Präsentation: Die Teams präsentieren ihre Lösungen der größeren Gruppe anhand von Tafeln. Sie erklären, wie die Lösung das Problem angeht und EX verbessert. **20 min.**

5. Abstimmung und Gewinner-Idee: Nach den Präsentationen stimmen die Teams über die wirkungsvollste Lösung (außer ihrer eigenen) ab. **10 min.**

Nachbesprechung

Bitten Sie die Teilnehmer:innen, über Fragen wie diese nachzudenken:

- Was hat Sie bei dieser Aktivität am meisten überrascht?
- Wie hat sich Ihr Verständnis von EX in einer hybriden Arbeitsumgebung entwickelt?
- Welche Maßnahme werden Sie mitnehmen?

Anpassung an das Online-Modell

Nutzen Sie Breakout-Räume für Teamaktivitäten in Zoom oder ähnlichen Plattformen.

Nutzen Sie kollaborative Online-Boards wie Miro oder MURAL für Brainstorming und Prototyping.

Führen Sie Präsentationen und Abstimmungen im großen Online-Sitzungsraum durch.

Übung 6.2

Herausforderungen am hybriden Arbeitsplatz und Rollenspiele

Art der Aktivität: Gruppe

BESCHREIBUNG

Die Teilnehmer:innen führen Rollenspiele durch, die auf hybriden Arbeitsplatzszenarien basieren, und erforschen Herausforderungen und Strategien im Zusammenhang mit EX und digitaler Inklusion.

LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- Sammeln Sie praktische Erfahrungen im Umgang mit Szenarien der digitalen Inklusion und EX.
- Entwicklung von Strategien zur Verbesserung der Inklusivität in hybriden Umgebungen.
- die Auswirkungen von Kommunikations- und Kollaborationstechniken auf die Förderung der Inklusivität verstehen.

FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- PROSPER-Online-Kurs
- PPT: Herausforderungen des hybriden Arbeitsplatzes und Rollenspiel (im Anhang)
- Szenariokarten, die hybride Arbeitsplatzsituationen beschreiben.
- Projektor und Leinwand.

ERFORDERLICHE ZEIT

90 Minuten.

Herausforderungen am hybriden Arbeitsplatz und Rollenspiele

Theoretischer Hintergrund

Konzepte der Mitarbeitererfahrung, des Zugehörigkeitsgefühls und der digitalen Inklusivität. Das Konzept der Mitarbeitererfahrung am hybriden Arbeitsplatz.

Die Bedeutung der digitalen Inklusion und ihre Auswirkungen auf EX.

Herausforderungen, mit denen Mitarbeiter und Manager:innen in hybriden Umgebungen konfrontiert sind. Lehrende sollten sich mit Modul 3, Einheit 1 und Modul 3, Einheit 3 des PROSPER-Onlinekurses vertraut machen:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-1-understanding-the-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Sie könnten sich auch mit Modul 3, Einheit 2 und Modul 3, Einheit 4 vertraut machen, um alle Aspekte der hybriden Inklusion zu verbessern:

- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-2-measuring-digital-inclusivity/>
- <https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-4-creative-approaches-for-better-hybrid-inclusivity/>

Vorbereitung

Drucken Sie die Szenariokarten aus, auf denen Situationen dargestellt sind, die die Herausforderungen der EX und der digitalen Inklusion verdeutlichen.

Einführung

Beginnen Sie mit einer Frage zum Aufwärmen: Welche Herausforderungen im Zusammenhang mit der Inklusion haben Sie in einem hybriden Arbeitsumfeld erlebt oder beobachtet?

Beschreibung der Tätigkeit

1. Die Teilnehmer:innen werden in Gruppen eingeteilt und erhalten ein Szenario aus der PPT.
2. Die Gruppen können Szenarien auswählen und Rollen zuweisen. Weitere Szenarien können erfunden werden.
3. Die Gruppen haben 20 Minuten Zeit, um sich auf das Rollenspiel vorzubereiten und dabei Schwerpunkte wie die Auswirkungen der digitalen Inklusion, Strategien für die Inklusion und Kommunikationstechniken zu setzen.
4. Die Gruppen haben insgesamt bis zu 40 Minuten Zeit, um ihre Rollenspiele vor den anderen Gruppen aufzuführen.

5. Nach jedem Rollenspiel führt der/die Trainer:in eine Nachbesprechung durch, in der er Feedback gibt und die vorgestellten Lösungen diskutiert.
6. Die Aktivität endet mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

Nachbesprechung

Die Teilnehmer:innen sollten darüber nachdenken:

- Was hat sich bei der Bewältigung der Herausforderungen in ihrem Rollenspiel bewährt?
- Inwiefern spiegeln die Rollenspiele die realen Herausforderungen des hybriden Arbeitsplatzes wider?
- Welche Strategien waren am erfolgreichsten?
- Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie das Szenario durchlaufen haben?
- Gab es Momente, in denen Sie einen Mangel an Inklusivität empfunden haben?
- Welche konkreten Änderungen würden Sie in einer realen Situation vornehmen?

Ermutigen Sie zum Teilen:

- Es besteht die Möglichkeit zum Austausch von Erfahrungen, Beobachtungen und zukünftigen Strategien.

(Fakultativ) QR-Code:

- Generieren Sie einen QR-Code, der zu einem Google-Formular oder einem anderen Umfragetool führt, in dem die Teilnehmer anonym die Reflexionsfragen beantworten und zusätzliches Feedback geben können.

Anpassung an das Online-Modell

- Nutzen Sie Nebenräume für Gruppendiskussionen und die Vorbereitung von Szenarien.
- Geben Sie Szenariokarten digital weiter.
- Die Gruppen können ihre Rollenspiele per Video präsentieren, um sicherzustellen, dass jedes Mitglied die Möglichkeit hat, einen Beitrag zu leisten. Die Nachbesprechung kann in der Hauptsitzung mit größerer Gruppenbeteiligung stattfinden.

Hybride Arbeitsplatzszenarien und Rollenspiele

Kurzbeschreibung:

Ein interaktives Rollenspiel, um die Herausforderungen und Lösungen in Bezug auf Employee Experience (EX) und Digital Inclusivity in einer hybriden Arbeitsumgebung zu erforschen.

Zielsetzungen

- Verstehen Sie EX und seine Elemente.
- Erforschung der Bedeutung der digitalen Inklusion.
- Gewinnen Sie Einblicke in die Herausforderungen und Strategien der Praxis.

Übersicht der Szenariokarten

Beispielszenario Kartenanzeigeelemente erklärt

- Situation
- Rollen
- Prozess des Rollenspiels

Szenariokarten (1/3)

Die Herausforderung der Kommunikation

- Die Situation: Ein entferntes Teammitglied fühlt sich bei Teamsitzungen ausgeschlossen. Aufgrund von Zeitverzögerungen und sich überschneidenden Gesprächen hat es Schwierigkeiten, einen Beitrag zu leisten, was zu einem Gefühl der Frustration führt.
- Rollen: a) Remote-Mitarbeiter, b) Teamleiter, c) Teammitglieder
- Prozess: Das Team trifft sich zu einer Besprechung, in der der Remote-Mitarbeiter seine Anliegen vorträgt. Diskutieren Sie, wie die integrative Kommunikation in hybriden Meetings verbessert werden kann. Der Vorgesetzte sollte eine Diskussion moderieren, um Schritte für mehr Inklusion zu identifizieren. Die Mitarbeiter sollten Vorschläge machen und sich zu Verbesserungen in der Kommunikation verpflichten.



Hybride Arbeitsplatzszenarien und Rollenspiele

Szenariokarten (2/3)

Digitale Lücke

- Die Situation: Es gibt eine neue Zusammenarbeit, an der Mitarbeiter:innen aus der Ferne und aus dem Büro beteiligt sind. Die externen Teammitglieder haben mit technischen Problemen zu kämpfen und fühlen sich im Vergleich zu ihren Kolleg:innen im Büro benachteiligt.
- Rollen: a) Remote Team –Vertreter:in, b) In-Office Team Representative, c) Manager:in, d) IT Support Manager:in
- Prozess: Der/die Vertreter:in des Remote-Teams kommuniziert die technischen Probleme. Die Vertreter:innen überlegen sich Lösungen, um diese digitale Lücke zu schließen. Mit der Unterstützung des/der IT-Manager:in finden sie einen Plan, der einen gleichberechtigten Zugang zu den Ressourcen gewährleistet.

Szenariokarten (3/3)

Ausgleich zwischen Flexibilität und Fairness

- Die Situation: Aufgrund der flexiblen Arbeitszeiten dieses Teams haben einige Teammitglieder aus der Ferne das Gefühl, dass ihre Kolleg:innen im Büro mehr Möglichkeiten haben, beruflich voranzukommen und mit den Führungskräften zu interagieren.
- Rollen: a) Remote-Mitarbeiter:in, c) HR-Manager:in
- Verfahren: Der/die Remote-Mitarbeiter:in äußert seine/ihre Bedenken und nennt Beispiele für ungerechte Behandlung. Der/die Personalleiter:in führt eine lösungsorientierte Diskussion, die zu einer Strategie für das berufliche Wachstum aller Mitarbeiter:innen führt.



Hybride Arbeitsplatzszenarien und Rollenspiele

Denkanstöße für das Rollenspiel

Auswirkungen der digitalen Eingliederung auf EX

- Wie wirkt sich das Fehlen digitaler Hilfsmittel auf Telearbeiter aus?
- Welche Art von digitalen Lösungen kann EX verbessern?
- Überlegen Sie z. B. in einer Besprechung, ob alle Teilnehmer gleichermaßen Zugang zu digitalen Plattformen haben und sich bei deren Nutzung wohl fühlen.

Effektive Kommunikationstechniken

- Die Bedeutung von klaren Tagesordnungen und Zusammenfassungen.
- Werkzeuge und Plattformen zur Verbesserung der Kommunikation.
- Achten Sie z. B. auf die für die Kommunikation verwendeten Tools; nicht jeder ist mit einer bestimmten Software vertraut oder kann damit umgehen.

Strategien zur Verbesserung der Inklusivität

- Überlegungen zur Zeitplanung.
- Einsatz von Tools für die Zusammenarbeit.
- Wenn Sie beispielsweise eine Teambesprechung planen, stellen Sie sicher, dass alle Zeitzonen berücksichtigt werden, damit auch Teammitglieder aus anderen Ländern einbezogen werden können.

Leitlinien für Aktivitäten

Zeiteinteilung

- Einweisung und Aufwärmen: 5 Min.
- Szenarioauswahl und Gruppeneinteilung: 10 Minuten
- Vorbereitung des Rollenspiels: 20 Min.
- Rollenspiel Performance: 40 Min.
- Nachbesprechung und Diskussion: 15 Min.

Rollenspiel-Schritte

- Wählen Sie Szenario und Rollen.
- Drehbuch und Aktionen vorbereiten.
- Rollenspiele durchführen.



Übung 6.3

Bewertung des Zugehörigkeitsgefühls

Art der Tätigkeit: Einzelperson

BESCHREIBUNG

In dieser Sitzung geht es darum, Erkenntnisse über die EX einer Person an einem hybriden Arbeitsplatz zu gewinnen.

LERNRESULTATE

Nach Abschluss dieser Aktivität werden die Lernenden die folgenden Lernergebnisse erreichen:

- Einblicke in die individuellen Kämpfe und Erfahrungen, die Menschen bei der Arbeit in gemischten Umgebungen machen.
- Ermittlung des Potenzials von EX für weitere Verbesserungen.

FÜR DIE DURCHFÜHRUNG BENÖTIGTE MATERIALIEN

- PROSPER-Online-Kurs
- Fragebogen oder Umfragevorlage,
- Notizblockmaterialien

ERFORDERLICHE ZEIT

60 Minuten.

Herausforderungen am hybriden Arbeitsplatz und Rollenspiele

Theoretischer Hintergrund

Die Lehrenden müssen die Komplexität der Mitarbeiter:innenerfahrung und die Rolle, die das Zugehörigkeitsgefühl dabei spielt, genau kennen. Sie sollten sich der besonderen Schwierigkeiten bewusst sein, die hybride Arbeitsplätze mit sich bringen, sowie der Bedeutung von Feedback im Hinblick auf die Verbesserung der Gesamterfahrung bei der Arbeit für das Unternehmen. Daher sollten sich die Lehrenden mit Modul 3, Einheit 3 des PROSPER-Online-Kurses vertraut machen:

<https://course.prosper-project.eu/module-3-unit-3-developing-a-sense-of-belonging-in-the-hybrid-workplace/>

Vorbereitung

Vergewissern Sie sich, dass die Teilnehmer:innen vor der Sitzung einen Fragebogen zu ihren allgemeinen Erfahrungen an einem hybriden Arbeitsplatz ausgefüllt haben.

Einführung

Der/die Trainer:in ist dafür verantwortlich, das Ziel der Sitzung zu gewährleisten und die Vertraulichkeit der Sitzung zu wahren.

Beschreibung der Tätigkeit

1. Überblick über die Sitzung. Der/die Trainer:in kann damit beginnen, die Bedeutung dieser Bewertung zu erklären, die Vertraulichkeit sicherzustellen und um ehrliches Feedback zu bitten.
2. Füllen Sie die Umfrage aus. Der/die Trainer:in soll den Teilnehmer:innen die Fragebögen zur Bewertung ihrer Erfahrungen an einem hybriden Arbeitsplatz aushändigen.
3. Offene Diskussion und Feedback. Der/die Trainer:in moderiert eine Diskussion auf der Grundlage der Umfrageergebnisse, die den Teilnehmer:innen die Möglichkeit gibt, sich zu äußern und Einblicke in ihre spezifischen Herausforderungen zu geben.

Nachbesprechung

Fragen zur Selbstreflexion darüber, wie ihre Erfahrungen verbessert werden können.

- Wie wirkt sich Inklusivität auf ihr Zugehörigkeitsgefühl aus?
- Welche wichtigen Aspekte können aus der Diskussion hervorgehen?
- Wie können diese Erkenntnisse Praktiken und Strategien in Organisationen beeinflussen?
- Welche Schritte können unternommen werden, um etwaige Herausforderungen zu bewältigen?

Anpassung an das Online-Modell

- Nutzen Sie digitale Plattformen wie Zoom für die Einzelsitzung.
- Für das Feedback können digitale Umfragen eingesetzt werden.

Herausforderungen am hybriden Arbeitsplatz und Rollenspiele

Fragebogen zur Bewertung

Demografische Daten (fakultativ, kann aber einen Kontext liefern):

Rolle/Position: _____

Jahre in der Organisation: _____

Primäre Arbeitsumgebung (z. B. zu Hause, im Büro, gemischt): _____

1) Wie würden Sie auf einer Skala von 1-10 Ihre Gesamterfahrung mit der Arbeit in einem hybriden Umfeld bewerten?

(1 steht für extrem negativ und 10 für extrem positiv)

2) Wie oft fühlen Sie sich digital in Teamaktivitäten und Diskussionen einbezogen?

Immer
Häufig
Manchmal
Selten
Niemals

3) Haben Sie das Gefühl, dass die Organisation angemessene Instrumente und Plattformen zur Verfügung stellt, um die digitale Inklusion zu unterstützen?

Starke Zustimmung
Zustimmung
Neutral
Ablehnung
Starke Ablehnung

4) Wie einfach ist es für Sie, auf die vom Unternehmen bereitgestellten digitalen Plattformen/Tools zuzugreifen und sie zu nutzen?

Sehr leicht
Einfach
Neutral
Schwierig
Sehr Schwierig

5) Hatten Sie im vergangenen Monat irgendwelche Herausforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Inklusion? Wenn ja, beschreiben Sie diese bitte.

Ja (bitte angeben): _____
Nein

6) Haben Sie das Gefühl, dass die Führung in Ihrer Organisation ein integratives und engagiertes Arbeitsumfeld im Rahmen des Hybridmodells fördert?

Starke Zustimmung
Zustimmung
Neutral
Ablehnung
Starke Ablehnung

7) Wie oft haben Sie bei der Arbeit in einem hybriden Umfeld das Gefühl, zum Team oder zur Organisation zu gehören?

Immer
Häufig
Manchmal
Selten
Niemals

8) Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach, multikulturelle Möglichkeiten zu verstehen, um EX in einem hybriden Umfeld zu verbessern?

Äußerst wichtig
Sehr wichtig
Mäßig wichtig
Geringfügig wichtig
Nicht wichtig

9) Hatten Sie jemals das Gefühl, aufgrund Ihres kulturellen Hintergrunds oder Ihres Standorts von Entscheidungen oder Diskussionen im Team ausgeschlossen oder nicht einbezogen zu werden?

Immer
Häufig
Manchmal
Selten
Niemals

10) Was kann Ihrer Meinung nach getan werden, um die digitale Inklusion und das Gesamterlebnis der Mitarbeiter an unserem hybriden Arbeitsplatz zu verbessern?

Offene Frage: _____