

Welche Spuren hat Corona in Ihrem Unternehmen hinterlassen?

Bitte schreiben Sie in die freien Felder oder fügen Sie mit dem "+" einen neuen Post ein und halten Sie in Stichworten die beobachtete Veränderung fest.

SUSANNE SABISCH-SCHELLHAS 02. NOVEMBER 2021, 10:34 UHR

Mitarbeitende

Was hat Corona für uns verändert?



Kommunikation innerhalb des Teams

Team - Zusammenrücken in der Krise

Verschiedene Arbeitsorte

Arbeit auf Distanz: MA mitnehmen

Wie organisiere ich mich, nehme ich Rücksicht auf mich selbst

Mobile Arbeit

Wenige spontane Zusammenkünfte und spontaner Austausch

Psychische Erkrankungen weniger sichtbar aufgrund von Homeoffice

Kaum Kontakt zu den Führungskräften

Netzwerken untereinander im Unternehmen fehlt/sehr wenig

Zusammenhalt des Teams

Rückkehr an den Arbeitsplatz

Starke Verunsicherung im persönlichen Kontakt (Tragen einer Maske, Begrüßungsformen, neue Spielregeln, Arbeitssicherheitsvorschriften)

Neue MA integrieren, wie geht das?

Neiddiskussionen (Leck zwischen verschiedenen Angestelltenpositionen)

Arbeitszeitmodell (Berücksichtigung der Familiensituation im Lockdown) ungleich (Schichtbetrieb etc.)

Zugang zu Therapeuten nochmals verschlechtert aufgrund der hohen Nachfrage und gesteigerten Menge

Wieder Präsenzpflcht: verunsichert MA

Enormer Anstieg der psychischen Erkrankungen, Belastungen im Homeoffice und Pflegeverpflichtungen.

Wie können Online Gesundheitsangebote attraktiv gestaltet werden

Struktur in den Arbeitstag bringen, trotz Homeoffice auf Selbstfürsorge achten

Bewegung ins Homeoffice bringen

Leichter Zugang zu Online Angeboten

Führungskräfte

Was sind unsere neuen Herausforderungen?



Führung auf Distanz muss vorbereitet werden, Qualifizierung für FK

Hybrid führen und führen auf Distanz

Stimmung hochhalten

Neue Kommunikationsformen (Videokonferenzen)

Nähe/Kontakt halten, wie ist die Stimmung im Team?

Zusätzliche Aufgaben

Andere Art der Wahrnehmung der Mitarbeitenden

In Kontakt mit den Mitarbeitenden bleiben und Raum für kollegialen Austausch schaffen

Feedback-Kultur muss von der Führungskraft geleitet/gelebt, aktiv angegangen werden

Veränderungen in der Führungskultur

Minimalistische Führung geworden da wenige freie Zeitslots und keine spontanen Treffen

Long-Covid (stufenweise Eingliederung)/Fatigue-Syndrom: Wie geht die Führungskraft damit um/Entgegenkommen? - Neue Herangehensweise?

Tür-Angel-Gespräche fehlen

Belastungen der Mitarbeiter können schwerer erkannt werden; Mitarbeiter schwer greifbar; weniger Kontakt

Besondere Bedürfnisse in dieser Zeit waren eine Herausforderung

Organisation

Was hat sich in unserer Organisation verändert?



Homeoffice kam schneller als gedacht

Homeoffice konnte schnell umgesetzt werden

Technik hat sich schnell eingespielt, musste nachgebessert werden

Dienstvereinbarung zum Homeoffice

Zahlreiche Arbeitsabläufe haben sich verändert (Bsp. Krankenhaus)

Wie nehmen wir die Menschen mit?

Lernkultur muss sich ändern: eigenständig lernen

Zwischenzeitlich 80% der Beschäftigten im Homeoffice

Wie geht BEM digital? Integration ins Homeoffice notwendig

Gesamte Arbeit hat sich stark verändert

Homeoffice wurde möglich gemacht

Beschleunigung der Digitalisierung

Krisenmanagement aufgebaut

Digitalisierung hat die standortübergreifende Zusammenarbeit gut befördert.

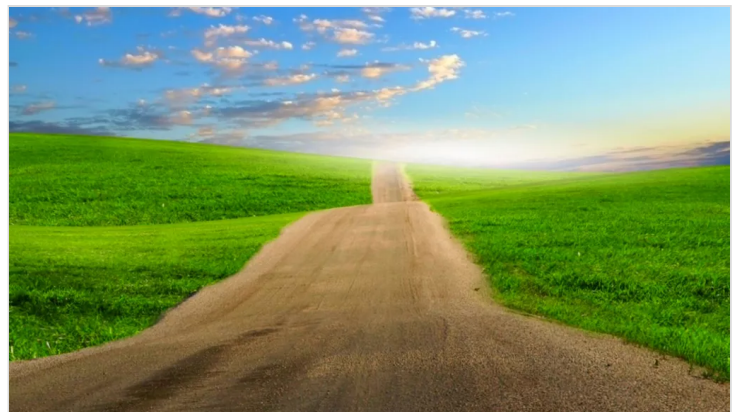
Seminare auf online umstellen, eher auf kürzere Sequenzen

Anlaufstelle/Beratungsstelle extern

Hybride A

Das fällt uns auf...

Neue Wege



Austausch zwischen dem Kollegium, trotz Social Distancing.

Auseinandersetzung mit der Technik, massives Fortschreiten der Digitalisierung

Vertrauen und Freiheit

Push der Digitalisierung

Mehr Homeoffice auch zukünftig

Weniger Dienstreisen

