Autorinnen: Julia Pfitzner, Dr. Jennifer Gunkel
Ansprechpartnerin: Julia Pfitzner, julia.pfitzner@rbsgroup.eu

PRÄGEWELT
Präventionsorientierte
Gestaltung neuer Arbeitswelten

PRÄGEWELT TOOLBOX
SELBSTREFLEXION IM OPEN SPACE

Bausteine zur Verbindung von Change Management und betrieblicher Gesundheit in neuen Arbeitswelten

Einführung und Überblick

Die Ergebnisse des PräGeWelt Projektes zeigen, dass Mitarbeitende die alternativen Räumlichkeiten im Open Space häufig nicht oder nur wenig nutzen. Oft fühlen sie sich überfordert, den neuen räumlich flexiblen Arbeitsstil anzunehmen. Dies kann sich negativ auf die jeweilige Belastungssituation auswirken. Mitarbeitende verbleiben z.B. im offenen Arbeitsbereich des Open Space, auch wenn ihre Aufgabe mehr Konzentration und Ruhe verlangt als der offene Raum ihnen bieten kann.

Bisher gibt es kaum Methoden, die das individuelle Lernen in der Aneignung von Räumen unterstützen. Ein Open Space hat das Potential die Produktivität und das Wohlbefinden von Mitarbeitenden zu unterstützen – aber nur wenn die räumlichen Angebote auch entsprechend genutzt werden. Das PräGeWelt-Reflexionstool bietet die Möglichkeit den Veränderungsprozess auf individueller Ebene anzustoßen. Es verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und bietet Methoden für Individuen, um die proaktive Raumnutzung zu fördern, das eigene Wohlbefinden im Open Space zu reflektieren und Lösungsstrategien zu entwickeln.

Die Toolbox besteht aus 3 Bausteinen, die ineinandergreifen. Sie eignet sich für Mitarbeiter oder Change Agents, die seit mindestens zwei Monaten in einem Open Space arbeiten.

ISF MÜNCHEN
UNI FREIBURG
AECOM
RBSGROUP PART OF DREES & SOMMER
GEFÖRDERT VOM Bundesministerium für Bildung und Forschung

Grundsätzlich ist Tool 1 die Basis für die folgenden Tools. Fokus der Anwendung kann, je nach Anwendungsziel, entweder das Change - Management (Tool 1) oder das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM/ Kombination Tool 1-3) sein. In Kürze können die Tools wie folgt beschrieben werden:

WERKZEUG	ANWENDUNGSZIEL	FOKUS
TOOL1 (Workshop) Landkarte meiner Arbeitsorte (Basistool)	Stärkung der Raumaneignung	Change Management
TOOL2 (Tagebuch) Ich und mein Arbeitsort	Stärkung des Wohlbefindens	BGM
TOOL3 (Workshop) Ressourcen am Arbeitsort erkennen und nutzen	Stärkung des Wohlbefindens	BGM

TOOL 1

WORKSHOP - LANDKARTE MEINER ARBEITSORTE

Die Teilnehmenden des 3-stündigen Workshops bilden Paare. Einer übernimmt die Rolle des Coachs, der andere die Rolle des Coachees. Unter Anleitung des Coachs und anhand von Leitfragen fertigt der Coachee eine „Landkarte" seiner Arbeitsumgebung an. Die unterschiedlichen Arbeitsorte werden nach funktionalen sowie emotionalen Kriterien bewertet. Anhand der Bewertung wird die Raumnutzung reflektiert und eingeordnet. Zum Schluss werden, mit Hilfe des Coachs, 2-3 Schlüsselerkenntnisse darüber abgeleitet, welche Orte unter welchen Umständen am besten funktionieren und was das für das eigene Verhalten und Wohlbefinden bedeutet. Am Ende wechseln sich die Rollen. Die Ergebnisse werden in der Kleingruppe aufgearbeitet.

TOOL 2

TAGEBUCH - ICH UND MEIN ARBEITSORT

Zwischen dem ersten und dem zweiten Workshop steht eine 3-tägige Tagebuchphase. In dieser Phase ist es die Aufgabe jedes Teilnehmenden das eigene Verhalten in der neuen Arbeitsumgebung zu reflektieren. Stärkende Faktoren und Verhaltensweisen sollen identifiziert werden. Zudem wird die Umsetzung der Schlüsselerkenntnisse aus dem vorherigen Coaching evaluiert. Der Zeitaufwand beträgt ca. 10 Minuten pro Tag.

TOOL 3

WORKSHOP - RESSOURCEN AM ARBEITSORT ERKENNEN UND NUTZEN

In einem abschließenden 2-stündigen Workshop werden, wieder im gegenseitigen Coaching nach Anleitung, die Ergebnisse aus dem Tagebuch aufgenommen. Dyadisch werden hilfreiche Strategien festgehalten, die langfristig das Wohlbefinden sichern und stärken. Diese können als Anker in der künftigen Raumnutzung und Stressbewältigung im Alltag dienen. Ein konkreter Handlungsplan wird erarbeitet.

Der Werkzeugkoffer

TOOL 1

WORKSHOP - LANDKARTE MEINER ARBEITSORTE

Ziel

Der Coachee reflektiert sein Raumverhalten und sein Wohlbefinden im Open Space anhand einer selbst gezeichneten Karte. Durch die Reflexion vergegenwärtigt er sich die Gründe seiner Raumnutzung und entwickelt erste Strategien den Raum proaktiver zu nutzen und das eigene Wohlbefinden zu steigern. Die Kartierung unterstützt die Visualisierung des Denkprozesses. Der Coachee führt sich durch die Erstellung der Karte seine Nutzung „vor Augen".

Gruppengröße

Max. 16 Teilnehmer, gerade Zahl zur Bildung von Pärchen

Zielgruppe

Mitarbeitende oder Change Agents. Letztere werden durch die eigene Anwendung des Tools als Multiplikator ausgebildet und dadurch befähigt andere Mitarbeiter im Change Prozess zu unterstützen.

Hinweis

Die Karte soll von dem Coachee selbst gezeichnet werden:
a) Dies stärkt die Ownership des Coachees über den Coachingprozess.
b) Dies unterstützt die Reflexion des Coachees. Dieser muss sich hierdurch aktiver mit den Räumlichkeiten auseinandersetzen.
c) Die Karte stellt eine mentale Repräsentation des Open Space Büros dar wie der Coachee es wahrnimmt. Seine Wahrnehmung und nicht die objektive Richtigkeit der Karte spielt in dem Prozess die tragende Rolle.

Zeit

Ca. 3 Stunden

Material

Paararbeit: mind. 2 Flipchartpapiere, Edding, ca. 20 Klebepunkte in 2 verschiedenen Farben pro Pärchen. Jedes Paar hat einen isolierten Tisch.
Gruppenarbeit: Möglichkeit Flipchart oder Post-its zu befestigen (Tesa, Metaplanwand), Moderationskarten, Edding

Prozess Schritt 0

Einführung durch Moderator (10 Minuten)

Moderator erklärt Methode und betont, dass sich die Paare in der Rolle Coach-Coachee abwechseln (jeweils 30 Minuten).

Teilnehmer sollten sich ihren Partner selbst auswählen.
Paare gehen an ihren Tisch.

Schritt 1

Karte zeichnen (5-10 Minuten)
Coach bittet den Coachee eine Karte der eigenen Arbeitsumgebung zu zeichnen. Folgendes sollte bei der Erstellung der Karte beachtet werden:

>> Zeichnung erfolgt am besten auf einem Flipchartpapier (liegend auf dem Tisch).

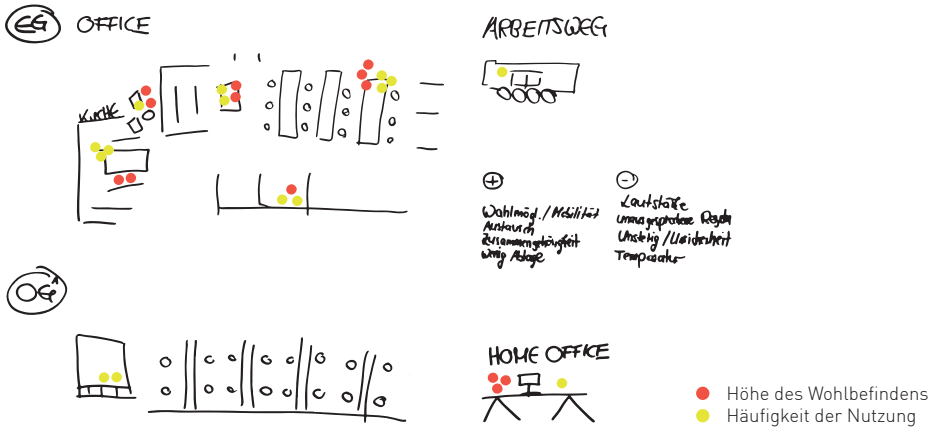
>> Maßstab der Karte spielt keine Rolle, jeder zeichnet die Karte so wie es für ihn richtig ist.Es gibt kein Richtig und kein Falsch in der Karte.

>> Home-Office oder oft aufgesuchte alternative Arbeitsorte können gerne hinzugefügt werden.

>> Coach bewertet nicht, stellt nur Verständnisfragen und hört aufmerksam zu.

Am Schluss bittet der Coach den Coachee die Karte kurz zu erklären. Coach stellt Rückfragen.

Hier ein Beispiel für eine Karte:



Schritt 2

Nutzungshäufigkeit und funktionale Bewertung der Arbeitsorte (5 Minuten)
Coachee erhält vom Coach Klebepunkte in einer Farbe und skaliert jeden Raum nacheinander hinsichtlich der Frage **„Wie häufig arbeiten Sie hier?“**

>> Kein Punkt: nie / 3 Punkte: sehr häufige Nutzung

>> Jeder Raum wird für sich einzeln skaliert. Nicht in Bezug zueinander.

Während der Skalierung diskutiert der Coach gemeinsam mit dem Coachee die Skalierung:

>> Warum wird welcher Raum wie bepunktet?

>> Was ist besonders hilfreich oder störend in den einzelnen Räumen? (Bitte positives wie auch negatives aktiv im Gespräch aufnehmen)

Schritt 3

Emotionale Bewertung der Arbeitsorte (10 Minuten)
Coachee bekommt nun Punkte in einer zweiten Farbe und skaliert nun jeden Raum hinsichtlich der Frage **„Wie wohl fühlen Sie sich hier?“**
Die Skalierung erfolgt wie in Schritt 2.

Nach der Skalierung diskutiert der Coach gemeinsam mit dem Coachee die Skalierung:

- >> Unterscheidet sich die Skalierung bzgl. des Wohlbefindens in den Räumen?
- >> Was beeinflusst das Wohlbefinden in den einzelnen Räumen?
- >> Gibt es eine „Kerngröße“, die Wohlbefinden ausmacht (Bsp. Lautstärke, Licht, Wärme, spezielle Kollegen, gefühlte Privatsphäre)

Schritt 4

Was lernen wir daraus - Schlüsselerkenntnisse definieren (10-15 Minuten)

Coach analysiert mit Coachee gemeinsam die Karte. Coach stellt Coachee folgende Fragen (Anm. Coach darf gerne mitdenken und Vermutungen äußern):

- >> Fällt etwas auf?
- >> Welchen Vor- oder Nachteil hat die derzeitige Raumnutzung? (ggf. Beispiele von Situationen erfragen)
- >> Gibt es eine Diskrepanz zwischen Nutzungshäufigkeit und Wohlbefinden? (Bsp. hohe Nutzung, aber geringes Wohlbefinden). Wenn ja, warum ist das so?
- >> Durch welches Verhalten / welche Strategien könnte die Raumnutzung sich (noch) positiver auf den Coachee auswirken? (Bsp. Regeln ansprechen, Rückzugsraum nutzen)
- >> Ggf. Was hat den Coachee bisher davon abgehalten?
- >> Coachee (nicht Coach!) schreibt 1-3 aktiv und positiv formulierte Schlüsselerkenntnisse auf eine Karte. (Bspw. „Ich nutze den Rückzugs raum einmal am Tag“, „Ich spreche Störungen aktiv an“, „Pausen außerhalb des Gebäudes tun mir gut“...)

Nun wechseln Coach und Coachee ihre Rolle (nach ca. 30 Minuten).
Moderator signalisiert den Wechsel.

Nach Ende des 2. Coachings

Schritt 5

Diskussion in Kleingruppen (20 Minuten)
Die Teilnehmer kommen in 4er-bis 6er Gruppen (2-3 Pärchen) zusammen. Einer übernimmt die Moderatorenrolle in der Gruppe. Eine freiwillige Person stellt ihre Karte vor und erklärt dabei:

- >> Warum wurde welcher Raum wie skaliert? (Nutzungshäufigkeit und Wohlbefinden)
- >> Was sind die Vor- und Nachteile der derzeitigen Raumnutzung?
- >> Was sind mögliche Konsequenzen auf individueller Ebene?
- >> Welche Schlüsselerkenntnisse habe ich mitgenommen?

Der Kleingruppen-Moderator stellt Fragen, regt die Diskussion der Teilnehmenden untereinander an und schreibt die wichtigsten Punkte auf Moderationskarten, Post-Its oder ein Flipchart.

- >> Haben Sie ähnliche Erfahrungen gemacht? Ganz unterschiedliche?
- >> Wie lösen Sie ähnliche Situationen?
- >> Was wären alternative Herangehensweisen?
- >> Was sind Ihre Schlüsselerkenntnisse der heutigen Session?

Schritt 6

Gegenseitige Präsentation im Plenum (20-30 Minuten)
Jeder Kleingruppenmoderator stellt die wichtigsten Diskussionsinhalte und Erkenntnisse der Gruppe vor. Moderator leitet diese Diskussion an. Mögliche Frage des Moderators:

- >> Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen den Gruppen?

Schritt 7

Abschluss (15 Minuten)

- >> Moderator fasst die wichtigsten Punkte des Workshops und der Diskussion zusammen
- >> Abschlussfeedback (Bsp. 5 Finger Feedback)

Abschluss

Wenn Anwendungsfokus BGM: Der Moderator führt Tool 2 (Tagebuchphase) ein (siehe unten) und teilt den Selbstreflexionsbogen aus. Die drei Schlüsselerkenntnisse sollten idealerweise bereits auf dem Selbstreflexionsbogen vermerkt werden. Es ist die Hausaufgabe das Tagebuch über den Zeitraum von drei Tagen zu führen.

TOOL 2

TAGEBUCH - ICH UND MEIN ARBEITSORT

Ziel

Ziel des Tools ist, den aktiven Umgang mit dem eigenen Wohlbefinden zu stärken. Das Tagebuch fördert die Introspektion des Einzelnen und das Bewusstwerden über Wohlfühl- und Stressfaktoren der Büroumgebung. Zudem richtet es den Fokus auf das eigene Handeln und unterstützt die Anwendung der in Tool 1 entwickelten Schlüsselerkenntnisse.

Material

Selbstreflexionsbogen

Umfang

3 x 5-10 Minuten

Hinweis

Basis für das Tagebuch ist Tool 1 (Landkarte meiner Arbeitsorte)

Prozess

Der Moderator führt das Tool am Ende von Tool 1 ein.

>> Beispiel für die Einführung (5-10 Minuten):

„Wir möchten Sie bitten die Schlüsselerkenntnisse, die Sie heute für sich erarbeitet haben anzuwenden und weiterzuführen. Dies funktioniert am besten, wenn Sie aktiv jeden Tag mal kurz draufschauen wie diese für Sie im Alltag funktionieren. Was tut Ihnen in Ihrer Büroumgebung gut? Was hilft Ihnen bei Herausforderungen? Schreiben Sie dies bitte über einen Zeitraum von drei Tagen auf."

>> Bei der Einführung: Gemeinsamer Blick auf den Bogen

>> Der Bogen soll 1-2x am Tag ausgefüllt werden. Stichworte genügen.

>> Tipp: Ausfüllen des Bogens an Routinen binden (bspw. nach dem Mittagessen).

>> Die Ergebnisse der Tagebuchphase werden für den Folgeworkshop benötigt!

Selbstreflexionsbogen

Meine drei Schlüsselerkentnisse aus der „Landkarte“ waren:

1.

2.

3.

Was an meiner Büroumgebung hat mir heute gut getan?
Wie habe ich diese Situation aktiv unterstützt?

Was an an meiner Büroumgebung hätte heute bisher besser laufen können?
Was habe ich getan, damit es mir trotzdem gut geht?

Habe ich meine Schlüsselerkenntnisse heute schon nutzen können?
Wenn ja, was ist passiert und wie war das Ergebnis?
Wenn nein, was hält mich davon ab?

TOOL 3

WORKSHOP - RESSOURCEN AM ARBEITSORT ERKENNEN & NUTZEN

Ziel

Teilnehmende reflektieren und verankern Bewältigungsstrategien und Ressourcen im Arbeitsalltag. Sie erarbeiten einen konkreten Handlungsplan um den eigenen Umgang mit stärkenden und schwächenden Faktoren zu unterstützen.

Hinweis

Das Tool 3 baut auf den vorherigen Schritten (Tool 1 und 2) auf.

Vorbereitung

Der Workshopleiter sollte alle Teilnehmer per Email daran erinnern, das Tagebuch mitzubringen!

Material

Moderationskarten oder Post-its, Edding, Papier, Flipchart

Zeit

Ca. 2 Stunden

Prozess

Schritt 0

Einführung (10 Minuten)
Moderator führt Methode ein. Es bilden sich Paare. Die Übung sollte idealerweise mit dem gleichen Coach/Partner stattfinden. Paare haben isolierte Tische. An jedem Tisch liegen 2 Flipcharts, 1 Edding, Moderationskarten.

Schritt 1

Zueinanderkommen und Rückschau (5 Minuten)

>> Coach fasst kurz das letzte Coaching aus seiner Erinnerung zusammen.

>> Coachee ergänzt und fasst seine Schlüsselerkenntnisse aus der „Landkarte" zusammen

Schritt 2

Gemeinsamer und wertschätzender Blick auf das Tagebuch (10 Minuten)
Coach geht mit Coachee das Tagebuch durch und bespricht folgende Punkte:

>> Was im Büro tut dem Coachee gut und was nicht?

>> Wie hat der Coachee aktiv sein Wohlergehen unterstützt?

>> Inwieweit konnte der Coachee die Schlüsselerkenntnisse anwenden? Hat er etwas an seinem Verhalten geändert? Was hält ihn davon ab?

Schritt 3

Blick in die Zukunft (10 Minuten)
Coach bittet Coachee nun das Wesentliche noch einmal zusammenzufassen. Er nutzt dafür die folgende Strukturierung:

a) Diese Aspekte unterstützen maßgeblich mein Wohlbefinden im Büro: ...
b) Das kann ich künftig für mein Wohlbefinden im Büro tun: ...
c) Das brauche ich dafür von meinen Kollegen: ...
d) Notwendige Maßnahmen dafür (b+c) sind: ...
(bitte mit Zeitpunkt versehen)

>> Coach schreibt Sätze (a-d) auf Post-its oder Moderationskarten
Coachee schreibt Antworten auf separate Karten und fügt sie hinzu.

>> Am Ende fasst Coach noch einmal zusammen.
Coachee nimmt Materialien nach Fertigstellung an sich.

Paare wechseln die Rolle von Coachee und Coach (nach ca. 30 Minuten). Moderator signalisiert den Wechsel. Nach Abschluss der 2er Arbeit:

Schritt 4

Diskussion in Kleingruppen (20 Minuten)
Die Teilnehmenden kommen in 4er-bis 6-er Gruppen (2-3 Pärchen) zusammen. Jede Gruppe hat ein Flipchart oder Post-its. Einer stellt sich als Moderator zur Verfügung und macht Notizen.Gruppe diskutiert offen über die Ergebnisse des Coachings. Leitfragen für den Moderator:

>> Was ist euch im Gespräch aufgefallen? Was waren Kernergebnisse?

>> Welche Strategien verfolgt ihr, damit es euch im Büro gut geht?

>> Was möchtet ihr selbst tun, um dies zu unterstützen?
Wie können andere euch unterstützen?

>> Was sind die wichtigsten Maßnahmen für die Zukunft?

Schritt 5

Vorstellung im Plenum (20 Minuten)
Jeder Kleingruppenmoderator stellt die wichtigsten Diskussionsinhalte und Erkenntnisse der Gruppe vor. Moderator leitet diese Diskussion an.
Mögliche Fragen des Moderators:

>> Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen den Gruppen?

>> Was sind Erkenntnisse im Vergleich zum ersten Workshop? Was hat sich verändert?

Schritt 6

Abschluss (15 Minuten)
Es sollte nun sehr deutlich werden, dass der Abschluss des Prozesses erreicht ist. Moderator resümiert und wertschätzt nochmal den gesamten Prozess (alle Tools) und verschiedene Highlights.

>> Moderator holt Feedback ein. (Bsp. Koffer packen: Das nehme ich mit. Das lasse ich hier. Das brauche ich noch.)

>> Teilnehmer nehmen all ihre Materialien an sich.