



HR-ON WELLBEING

Wohlfühlkarten mit HR-ON Wellbeing

Szenario

Sofie hat mehr Aufgaben zugewiesen bekommen, als sie während ihrer Arbeitszeit erledigen kann. Sie fühlt sich ständig gestresst, überfordert, und es wirkt sich auf ihre Gesundheit und Arbeitsfreude aus. Sofie liebt ihren Job und legt Wert auf ihre Fachkompetenz.

- Sofie fühlt sich gestresst und ausgebrannt
- Sie macht sich Sorgen, dass sie ihre Arbeit nicht rechtzeitig abliefern kann.

Ziel

Schlage vor, wie Sofie ihre Arbeitsbelastung bewältigen kann und wie ihre Führungskraft sie unterstützen kann, um ihr Wohlbefinden zu verbessern.

stress

Szenario

Jonas hat hart an einem Projekt gearbeitet und gute Ergebnisse erzielt, fühlt sich aber weder von seiner Führungskraft noch von seinen Teammitgliedern anerkannt. Er ist ein geschätzter Kollege und hat selbst betont, dass ihn die Anerkennung anderer motiviert.

- Jonas fühlt sich demotiviert und unterschätzt.
- Er denkt darüber nach, das Unternehmen zu verlassen.

Ziel

Diskutiere, wie Führungskräfte und Teammitglieder Jonas' Arbeit besser anerkennen und wertschätzen können und ob dies eine Herausforderung darstellt.

teamwork

Szenario

Marie macht eine schwierige Zeitschere. Das beeinträchtigt ihre Gesundheit, aber sie möchte mit Kollegen nicht darüber sprechen.

- Marie fühlt sich überfordert und erschöpft
- Ihre Arbeitsfreude und Produktivität sinken

Ziel

Diskutiere, wie der Arbeitsplatz Marie in die Lage versetzt werden kann, um sie zu unterstützen und welche Maßnahmen eine bessere Balance zu finden.



Mehr erfahren
über HR-ON Wellbeing



ALLGEMEIN

Introduktion

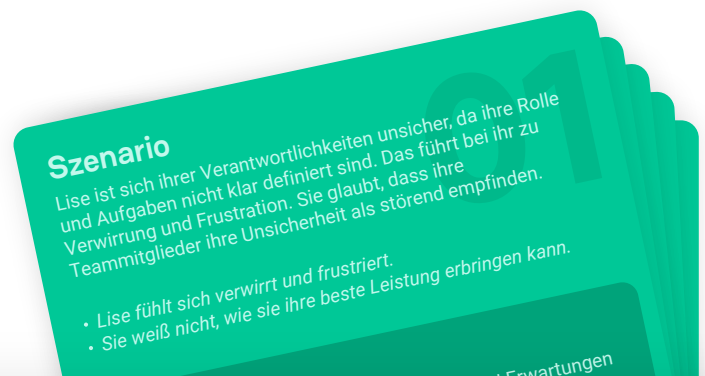
Kurz über das Spiel: Die Wohlfühlkarten für den Arbeitsplatz fördern den offenen Dialog über das Wohlbefinden durch fiktive Szenarien in einer sicheren Umgebung. Sie richten sich an Büroangestellte, können an verschiedene Arbeitsplätze angepasst werden und sollten kontinuierlich verwendet werden, um die maximale Wirkung zu erzielen.

Zweck: Arbeiten mit dem Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Zielgruppe: Büroangestellte

Teilnehmerzahl: 2-7+

Dauer: 1+ Stunde



Was sind Wohlfühlkarten?

Was sind Wohlfühlkarten für den Arbeitsplatz?

Die Spielkarten, die Sie in diesem Dokument näher kennenlernen können, sind ein Set von Übungskarten, die Unternehmen mit Büroangestellten nutzen können, um mit dem Wohlbefinden zu arbeiten.

Was ist Wohlbefinden am Arbeitsplatz?

Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist das Erlebnis der Mitarbeitenden hinsichtlich Wohlbefindens, Zufriedenheit und Motivation in ihrer Arbeitsumgebung. Warum ist

Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig?

Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist wichtig, weil es die Produktivität steigert, Krankheitsausfälle reduziert und ein positives Arbeitsumfeld fördert.



GUIDE

So funktioniert es:

Hier erhalten Sie eine einfache Anleitung, wie die Spielkarten gespielt werden sollen. Sie können der Anleitung folgen, aber auch die Regeln anpassen, sodass sie zu Ihrem Unternehmen passen:

Nun beginnt Ihr mit einem Wohlfühlspiel.

Das Spiel ist für alle Arten von Organisationen mit Büros konzipiert und enthält 15 Wohlfühlkarten mit verschiedenen fiktiven Situationen, die im Büro stattfinden. Achten Sie darauf, welche Gefühle ins Spiel kommen und wie das Wohlbefinden ist. Versuchen Sie, die Herausforderung der Wohlfühlkarte zu identifizieren und schlagen Sie eine Lösung vor. Außerdem haben Sie zusätzliche leere Karten erhalten. Diese können Sie mit relevanten Situationen aus Ihrem eigenen Arbeitsplatz ausfüllen, wenn Sie dies wünschen.

Dazu haben Sie zusätzliche leere Karten erhalten. Diese können Sie selbst mit relevanten Situationen aus Ihrem eigenen Arbeitsumfeld ausfüllen, wenn Sie dies wünschen.

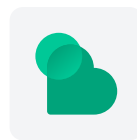
Das Spiel ist für 2-7 Spieler gedacht, die gemeinsam zu einer Lösung kommen müssen. Möchten Sie mehr Spieler haben, ist dies möglich, solange alle damit einverstanden sind.

Die Spieler setzen sich in einem Kreis zusammen und ziehen abwechselnd eine Karte, die laut in der Spielgruppe vorgelesen wird. Danach hat die Gruppe ein paar Minuten, in denen jeder Spieler über die Wohlfühlkarte nachdenken kann, bevor eine gemeinsame Diskussion beginnt.

Ziel ist es, dass sich die Spieler in die Situation hineinversetzen und das fiktive Wohlfühlkarten-Szenario mitspielen. Der Spieler, der die Karte gezogen hat, beginnt mit dem Teilen seines Lösungsvorschlags, und danach können andere Spieler ihre Meinungen zu der Wohlfühlkarte einbringen. Alle Spieler müssen etwas sagen.

Wie viel Zeit man pro Karte hat und wie man sich einbringt, muss die Spielgruppe selbst bestimmen, aber wir empfehlen mindestens 10 Minuten pro Karte oder bis ein gemeinsamer Lösungsvorschlag für die Karte gefunden wurde. Eine Handhebung kann verwendet werden, um sich einzubringen.

Sie können entscheiden, alle Wohlfühlkarten auf einmal durchzuführen oder die Karten mehrmals aufzuteilen.



STRESS

Wohlfühlkarte

Stress am Arbeitsplatz kann zu verringertem Arbeitserfolg und einem schlechten Arbeitsumfeld führen; gute Führung und Unterstützung sind entscheidend, um damit umzugehen.

Guide für Wohlfühlkarten

Was

Die Wohlfühlkarten für den Arbeitsplatz sind ein Spiel, das darauf abzielt, durch fiktive Szenarien in einem sicheren Umfeld einen offenen Dialog über Wohlbefinden zu fördern

Wie

In Gruppen von 2 bis 7 Personen liest ein Spieler eine Szenariokarte laut vor. Nehmt euch ein paar Minuten Zeit, um über das Szenario und das Ziel der Karte nachzudenken, bevor die gemeinsame Diskussion beginnt.

guide

Szenario

Lise ist sich ihrer Verantwortlichkeiten unsicher, da ihre Rolle und Aufgaben nicht klar definiert sind. Das führt bei ihr zu Verwirrung und Frustration. Sie glaubt, dass ihre Teammitglieder ihre Unsicherheit als störend empfinden.

- Lise fühlt sich verwirrt und frustriert.
- Sie weiß nicht, wie sie ihre beste Leistung erbringen kann.

Ziel

v

stress

Szenario

Sofie hat mehr Aufgaben zugewiesen bekommen, als sie während ihrer Arbeitszeit erledigen kann. Sie fühlt sich ständig gestresst, überfordert, und es wirkt sich auf ihre Gesundheit und Arbeitsfreude aus. Sofie liebt ihren Job und legt Wert auf ihre Fachkompetenz.

- Sofie fühlt sich gestresst und ausgebrannt
- Sie macht sich Sorgen, dass sie ihre Arbeit nicht rechtzeitig abliefern kann.

Ziel

Schlage vor, wie Sofie ihre Arbeitsbelastung bewältigen kann und wie ihre Führungskraft sie unterstützen kann, um ihr Wohlbefinden zu verbessern.

stress

Szenario

Stinna fühlt sich in ihrer aktuellen Position festgefahren, ohne Aussicht auf neue Herausforderungen, was sie belastet. Ihre Kollegen spüren ihre Frustration, da sie dennoch stets hilft und alle Projekte unterstützt, weil sie ihre Arbeit nach wie vor mag.

- Stinnas Arbeitsfreude nimmt ab.
- Sie hilft Kollegen, weil ihre eigenen Aufgaben sie nicht fordern.

Ziel

Finde eine Lösung, wie Stinna wieder Freude an der Arbeit finden kann und wie Kollegen reagieren sollen, wenn sie ihre Aufgaben lieber selbst erledigen möchten.

stress

Szenario

Jonas hat hart an einem Projekt gearbeitet und gute Ergebnisse erzielt, fühlt sich aber weder von seiner Führungskraft noch von seinen Teammitgliedern anerkannt. Er ist ein geschätzter Kollege und hat selbst betont, dass ihn die Anerkennung anderer

- Jonas fühlt sich demotiviert und unterschätzt.
- Er denkt darüber nach, das Unternehmen zu verlassen.

Ziel

Diskutiere, wie Führungskräfte und Teammitglieder Jonas' Arbeit besser anerkennen und wertschätzen können und ob dies eine Herausforderung darstellt.

stress

Scenarie

Laura har været ansat i et halvt år. Ofte er hun den første på kontoret, hun hjælper gerne til, hvis kollegerne har brug for hjælp, også når hun har meget travlt. Selvom hun er glad for sit arbejde, er Laura usikker på sin arbejdspræstation, da hun sjældent får feedback.

- Laura mangler feedback fra sin leder og kolleger
- Hun begynder langsomt at tvivle på, om jobbet er for hende

Ziel

Diskutiere, wie das Feedback-Problem gelöst werden kann und welche Folgen es haben könnte, wenn Feedback zu selten oder zu oft gegeben wird.

stress



TEAMWORK

Wohlfühlkarte

Gute Zusammenarbeit steigert die Produktivität und schafft ein besseres Arbeitsklima. Teamarbeit am Arbeitsplatz ist der Schlüssel zum Erfolg.

Szenario

Emma und Mikkel arbeiten gemeinsam an einem Projekt, doch es kommt ständig zu Missverständnissen. Emma fühlt sich nicht gehört, während Mikkel findet, dass Emma zu dominant ist.

- Emma ist frustriert.
- Mikkel fühlt sich unterdrückt.

Ziel

Finde eine Lösung, wie Emma und Mikkel ihre Kommunikation und Zusammenarbeit verbessern können, um das Projekt als Team erfolgreich abzuschließen.

teamwork

Szenario

Carsten hat Schwierigkeiten, sich im Großraumbüro zu konzentrieren, da es dort oft laut ist. Er fühlt, dass seine Produktivität darunter leidet. Er möchte nichts sagen, weil niemand mit der Führungskraft sprechen will, aus Angst, als Beschwerdeführer zu gelten.

- Carsten ist abgelenkt und frustriert.
- Seine Arbeitsqualität und Effizienz sinken.

Ziel

Finde eine Lösung zur Reduzierung des Geräuschpegels und zur Schaffung eines konzentrierten Arbeitsumfeldes für Carsten. Überlege, wie er das Problem mit seiner Führungskraft ansprechen kann.

teamwork

Szenario

Heidi fühlt sich vom Team ausgeschlossen, da Kollegen oft Aktivitäten ohne sie planen. Sie fühlt sich einsam und weiß nicht, warum sie nicht einbezogen wird.

- Heidi fühlt sich ausgeschlossen und einsam.
- Ihre Motivation und Arbeitsfreude nehmen ab.

Ziel

Diskutiere, wie das Team Heidi besser einbinden kann und welchen Einfluss dies auf den Teamgeist hat.

teamwork

Szenario

Malene und Simon gehören unterschiedlichen Teams an, haben aber eng an einem Projekt zusammengearbeitet. Durch hohe Arbeitsbelastung gab es Spannungen, die eine schlechte Stimmung hinterlassen haben.

- Malene und Simon gehen sich nach dem Projekt aus dem Weg.
- Die Teams müssen bald erneut zusammenarbeiten.

Ziel

Diskutiere die Herausforderungen für beide Teams und was notwendig ist, damit sie wieder konfliktfrei zusammenarbeiten können.

teamwork

Szenario

Peter und Laura sind sich uneinig über die Verteilung der Aufgaben. Peter glaubt, dass Laura nicht genug Verantwortung übernimmt, während Laura findet, dass Peter zu sehr auf die Arbeit fixiert ist und ihr keinen Freiraum lässt.

- Peter fühlt sich überlastet und frustriert.
- Laura fühlt sich übergangen und unfair behandelt.

Ziel

Diskutiere, wie Peter und Laura die Aufgaben besser aufteilen und harmonischer zusammenarbeiten können – und ob die Führungskraft einbezogen werden sollte.

teamwork

Erkennen Sie Probleme rechtzeitig?

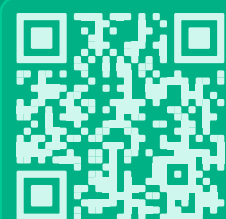
Erhalten Sie Einblicke in das Wohlbefinden Ihrer Mitarbeitenden mit HR-ON Wellbeing - noch bevor sich negatives Wohlbefinden auf Engagement und Ergebnisse auswirkt.

HR-ON Wellbeing

„Wenn wir doch nur früher in Kontakt gekommen wären.“

Mit Wellbeing erhalten Sie Messungen, Einblicke und konkrete Maßnahmen, sodass Sie sofort reagieren können.

Scannen Sie den QR-Code und erfahren Sie mehr.





WORK-LIFE BALANCE

Wohlfühlkarte

Ein gutes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit ist essentiell für Wohlbefinden und Leistung – es fördert die mentale Gesundheit und Produktivität.

Szenario

Marie macht eine schwierige Zeit durch, weil ein Angehöriger krank ist. Das beeinträchtigt ihre Konzentration und Leistung, aber sie möchte mit Kollegen nicht darüber sprechen.

- Marie fühlt sich überfordert und erschöpft.
- Ihre Arbeitsfreude und Produktivität leiden.

Ziel

Diskutiere, wie der Arbeitsplatz Marie in dieser schweren Zeit unterstützen kann und welche Maßnahmen helfen, eine bessere Balance zu finden.

work-life

Szenario

Thomas ist ein geschätzter Kollege, der seine Arbeit zuverlässig erledigt. Doch er ist stiller geworden und nimmt kaum an Pausen oder Firmenevents teil. Sein Kollege Anders fragt sich, ob es ihm gut geht.

- Thomas ist still geworden.
- Anders ist unsicher, ob er ihn darauf ansprechen soll.

Ziel

Finde eine Möglichkeit, wie Anders Thomas ansprechen beziehungsweise unterstützen kann, ohne voreilige Schlüsse zu ziehen.

work-life

Szenario

Mads hat einen langen Arbeitsweg, was ihn oft müde und weniger produktiv macht. Er meldet sich häufig krank, ist schwer erreichbar und spricht im Büro nur über das Wochenende. Meistens geht er als Erster, wenn der Arbeitstag endet.

- Mads fühlt sich erschöpft und sehnt sich nach dem Wochenende
- Seine Energie und Produktivität sind beeinträchtigt.

Ziel

Diskutiert, wie das Unternehmen Mads beim Pendeln unterstützen kann und ob Homeoffice eine Möglichkeit ist.

work-life

Szenario

Stefan arbeitet in Teilzeit und bringt stets gute Laune ins Team. Die anderen Mitarbeitenden schätzen seine Fachkompetenz und seine positive Art. Leider wurde beschlossen, ihn aus finanziellen Gründen zu entlassen, was ihn privat belastet.

- Stefan sorgt für ein gutes Arbeitsklima.
- Die anderen Mitarbeitenden sind von seiner Kündigung betroffen.

Ziel

Diskutiert, wie das Unternehmen mit Stefans Weggang umgehen sollte und was getan werden kann, damit das Team die Situation gut bewältigt.

work-life

Szenario

Karin liebt ihre Arbeit und kommt sogar am Wochenende ins Büro. Sie ist hochmotiviert und erreicht ihre Ziele. Allerdings schreibt sie Teammitgliedern auch am Wochenende Nachrichten und E-Mails. Einige haben sie darum gebeten, dies zu unterlassen.

- Karin findet es in Ordnung, am Wochenende Nachrichten an Teammitglieder zu senden.
- Ihre Erwartungen kollidieren mit denen der anderen Mitarbeitenden.

Ziel

Schlagt eine Lösung vor, die sowohl Karin als auch ihren Kollegen entgegenkommt

work-life

Guide für Rollenkarte

Was

Die Rollenkarten können eingesetzt werden, wenn ein Szenario schwer zu besprechen ist oder wenn es hilfreich ist, mehrere Perspektiven in die Diskussion einzubringen.

Wie

Die Karten können zu Beginn einer Runde oder im Verlauf des Spiels von einem oder mehreren Spielern genutzt werden, je nachdem, was dem Spielverlauf zugutekommt. Der Spieler entscheidet selbst, ob die Rolle anonym gespielt wird oder nicht.

guide



BONUS

Rollenkarte

Die Rollenkarten sind ein zusätzliches Set, das in Verbindung mit den Wohlfühlkarten verwendet werden kann. Sie helfen Mitarbeitenden, ihre Meinungen zu äußern, indem sie ihnen spezifische Rollen zuweisen.

Der Zuhörende



Rolle

Du kannst gut zuhören, unterbrichst andere nicht und gibst ihnen Raum, sich auszudrücken.

Mål

Overvej, hvordan aktiv lytning kan forbedre situationen.

rollenkarte

Der Neugierige



Rolle

Du stellst viele Fragen und bist immer daran interessiert, verschiedene Meinungen zu hören.

Ziel

Überlege, wie Neugier zu neuen Erkenntnissen in der Situation führen kann.

rollenkarte

Der Skeptische



Rolle

Du siehst die Dinge, wie sie sind, ohne sie zu beschönigen. Du bist skeptisch und suchst realistische Lösungen.

Ziel

Überlege, wie dein skeptischer Blickwinkel die Situation verbessern kann.

rollenkarte

Der Problemlösende



Rolle

Du liebst es, Lösungen für Probleme und Herausforderungen zu finden.

Ziel

Überlege, wie du helfen kannst, die Situation zu lösen.

rollenkarte

Der/ Die Empathische



Rolle

Du kannst dich gut in andere hineinversetzen und ihre Gefühle verstehen.

Ziel

Überlege, wie Empathie helfen kann, die Situation zu verbessern.

rollenkarte

Der Kreative



Rolle

Du denkst kreativ und magst es neue Ideen zu entwickeln.

Ziel

Überlege, wie kreative Lösungen zur Situation beitragen können.

rollenkarte

Optimieren Sie Ihre Mitarbeiterreise?

HR-ON steht Ihnen jederzeit professionell zur Seite.



HR-ON - an Ihrer Seite
Mehr erfahren auf [HR-ON.com](https://hr-on.com)

hr-on.com

Østre Stationsvej 27,3

5000 Odense C

+49 176 87283566

