

Indeed - Marketing | Indeed Webinar - How to Homeoffice: Indeed DACH Geschäftsführer über Herausforderungen & Lösungen

Jetzt funktioniert. Wir hatten kurze technische Schwierigkeiten. Ganz herzlich willkommen zu einem weiteren Webinar zu unserer Indeed Webinar-Reihe: How to Homeoffice.

Heute mit zwei ganz besonderen Gästen, zu denen ich gleich sofort komme.

Das ist zum einen die Dagmar Ihlo, das ist unser Office Managerin und Feelgood Managerin.

Und auch der Frank Hensgens, unser Geschäftsführer für Indeed-DACH ist heute mit im Webinar.

Sie sehen es an unseren Köpfen.

Wir haben alle lange Haare gekriegt.

Wir sind 7 Wochen bereits jetzt im Homeoffice und sprechen darüber: Was waren da eigentlich für uns die Herausforderungen?

Welche Lösungen haben wir gefunden und was können Sie davon mitnehmen und davon unter Umständen auch für sich lernen?

Bevor ich das Gespräch mit den beiden anfangen und die beiden auch vorstellen, gehe ich nur einmal ganz kurz darauf ein.

damit ich die Slides direkt wieder zumachen kann, dass unsere Webinar-Reihe natürlich weitergeht.

Und ich freue mich sehr, dass ich nächste Woche wiederum ein weiteres Webinar dieser Reihe durchführen darf und zwar gemeinsam mit Eintracht Frankfurt, und zwar dem Torwarttrainer und dem Athletic Trainer, die uns dabei helfen werden: Wie können wir im Homeoffice eigentlich fit bleiben?

Durch die richtige Bewegung, durch gute Ernährung und durch das richtige Verhalten?

Alle diese Links und so weitere Tipps finden Sie natürlich auf der recruiting-indeed.de/homeoffice Seite.

Und wenn Sie möchten, wenn Sie tweeten oder LinkedIn benutzen oder Xing oder Instagram, können Sie Ihre Tipps gerne mit uns teilen.

Und wir zeigen die hier natürlich gerne, dann im Laufe der Webinar-Reihe.

So und damit freue ich mich aber jetzt auf das heutige Webinar und besonders auf meine beiden Gäste.

Fangen wir doch mal mit der Dame an. Hallo, liebe Dagmar.

Hallo, lieber Daniel.

Sehr schön, dass du da bist.

Wir sprechen gleich über das ganze Thema: Wie haben wir es geschafft, diese Kultur, die wir eigentlich im Office in Düsseldorf leben, auch in den virtuellen Raum zu übertragen?

Dazu kommen wir gleich. Und jetzt direkt einmal rüber zum Frank Hensgens. Unser Geschäftsführer. Mahlzeit Frank Mahlzeit Daniel. Hallo, liebe Gäste.

Wie sieht das bei dir aus?

Es sieht so aus, als wärst du im Büro.

Erklär doch mal kurz, was da bei dir abgeht.

Ja, das ist in der Tat unser Büro, was ihr im Hintergrund sehen könnt.

Also ich nutze sehr gern virtuellen Hintergrund.

Das gibt dem Ganzen so ein bisschen professionelleres Gefühl.

Das machen bei uns auch mittlerweile ziemlich viele Leute.

Mein tatsächliches Homeoffice sieht allerdings so aus.

Und deswegen nutze ich lieber das professionelle.

Genau wie dass ich ein Hemd an habe und kein T-Shirt.

Ich ziehe mich halt morgens so an, als wenn ich ins Büro gehen würde und ein bisschen mehr Farbenspiel.

Aber ich hab noch ein paar andere schöne virtuelle Hintergründe.

Wir hatten heute morgen einen Kollegen, der ist Vater geworden, und dann hatten wir 40 Leute im Zoom-Meeting und wir hatten alle so einen ähnlichen Hintergrund. Das bin nicht ich.

Ich hab zwar oben genauso wenig Haare und einen blauen Strampler, aber das ist einfach ein gestohlenes Foto. Und wenn wir irgendwas mit Eintracht Frankfurt machen, dann nutze ich so einen Hintergrund.

Sehr schön. Ja, dann vielen Dank auch für den indirekten Diss, denn ich stehe hier vor einem richtigen Hintergrund in einem T-Shirt.

Aber ich komme ja auch so zur Arbeit.

Von daher glaube ich, das passt ganz gut in dem Moment.

Lass uns aber lieber nicht über unsere Kleiderauswahl sprechen, sondern, also ganz konkret. Du ...

Wir haben damals viel diskutiert.

Die Situation begann sich zu entwickeln und vor über einem Monat, fast anderthalb Monaten, dann die Entscheidung: Okay, wir gehen global ins Homeoffice.

Wie bist du damit umgegangen?

Was waren für dich so die Prioritäten auch dann, in diesem Zug, durchzuführen?

Also für uns war das Allerwichtigste, dass das technische Equipment stimmt.

Also wir haben Freitag Abend entschieden, dass wir montags, dem zweiten März, als Allererster auch bei Indeed, im Homeoffice sind.

Das ist jetzt sage und schreibe die siebte Woche Homeoffice.

Da haben einige gedacht: Oh, das ist aber eine übertriebene Vorsichtsmaßnahme.

Wieso machen wir das jetzt, ungefähr zwei Wochen bevor andere ins Homeoffice gegangen sind?

Im Nachhinein hat sich herausgestellt, das war genau die richtige Entscheidung, um der Ansteckung der Mitarbeiter vorzubeugen.

Ein Thema war technische Sachen.

Und wir hatten, Gott sei Dank haben alle Mitarbeiter ein Laptop, und es gibt überhaupt keine Desktops in unserem Unternehmen.

Und wir nutzen eh sehr viel Videokonferenzen, und da ging das an dem Montag eigentlich okay.

Es stimmte aber einiges technisches Equipment nicht.

Das heißt, das musste man den Leuten per Post zur Verfügung stellen.

Und ich glaube, was viele gemerkt haben, ich hab's nach anderthalb Wochen gemerkt, den Stuhl, den ich normalerweise nutze, der produziert einfach nur Rückenschmerzen.

Und ja, da haben wir als Indeed, das kommt auch global, das kommt nicht aus Deutschland, unseren Mitarbeitern einen Betrag von 450 Euro zur Verfügung gestellt, um das Homeoffice irgendwie so zu gestalten, dass man da einfach besser arbeiten kann, also auch ergonomisch besser arbeiten kann.

Das ist also eher, um zuhause die Grundvoraussetzungen zu schaffen, um überhaupt gut und auch nicht gesundheitsschädlich arbeiten zu können.

Und wir beide haben uns ja im Vorfeld unterhalten.

Ich glaube, eines der Themen, die dir dann auch für den Arbeitsalltag extrem wichtig sind, ist das Thema Struktur geben, oder?

Man muss mal überlegen, da sind an die 400 Leute alleine für unseren Markt, die sitzen auf einmal zu Hause und nicht mehr im Büro.

Und es gibt ganz unterschiedliche Facetten.

Es gibt Leute, die können sich super organisieren.

Gewisser Prozentsatz.

Einige arbeiten viel mehr, andere arbeiten halt, haben Schwierigkeiten, sich nicht ablenken zu lassen und als Unternehmen, müssen wir aber trotzdem Leistung sicherstellen, gewährleisten können.

Darum geht's. Und das Wichtigste war für uns, die Struktur zu schaffen, also den Leuten wirklich Struktur zu geben und auch zu helfen und zu unterstützen.

Kannst du ein paar Beispiele geben, wie wir das umsetzen?

So im täglichen Arbeitsablauf?

Ja, wir machen wirklich mittlerweile für jedes Team jeden Morgen einen Check-in.

Das heißt, die Teams treffen sich mal um acht Uhr, mal um 8.15, mal um 7.30, mal um halb neun.

Haben die ein Team Check-in per Zoom-Meeting, wie wir es jetzt gerade hier machen.

Das sind dann so 10 Leute, in der Regel 10, 11, 12 Leute.

Und wir sind mittlerweile auch dazu übergegangen, wir machen Daily Check-out, das heißt abends oder am späten Nachmittag auch wieder.

Da wird dann nicht unbedingt über Business-Zahlen gesprochen, sondern einfach die Leute in den Feierabend verabschiedet.

Für manche ist es hilfreich, weil die würden sonst einfach weiterarbeiten, um zu sagen Leute, jetzt ist Schluss.

Weil wir müssen auch aufpassen, dass die Leute nicht übertreiben und auf der anderen Seite, dass andere halt zu dem Zeitpunkt halt gemeinsam da sind und wir den Arbeitstag beginnen und enden, ist einfach eine sehr wichtige Struktur.

Möchtest du vielleicht noch etwas sagen zu dem Führungskräfte-Call, den wir jeden Morgen auch übergreifend haben.

Ich meine, es ist schön, wenn ich, jetzt gerade sowas theoretisch sage.

Man muss halt als Führungskraft vorweg gehen.

Wir machen seit mittlerweile sechs Wochen jeden Morgen um 10 Uhr, jeden Morgen um 10 Uhr 30 Minuten Meeting mit allen Führungskräften.

Ihr beide seid auch dabei.

Also wir haben im Schnitt fünfundvierzig Leute da drin und es soll wirklich 30 Minuten dauern.

Und ich gebe ein kurzes Update übers Business. Das ist die Frank Tagesschau. Das ist die Frank Tagesschau, genau, dann sagen die immer, Frank bisschen schneller bitte.

Weil ich wieder zu viel Airtime habe, wie jetzt gerade.

Aber wo wir dann in anderthalb Wochen so übergegangen sind, jeder erzählt seine kurze Work from Home-Story und jeder.

Ich habe die Liste erstellt. 45 Namen.

Ich hab die auch frei einfach eingetragen und nicht gefragt: Wer will wann?

Sondern an dem Tag macht der, und mittlerweile, da kommen immer neue Geschichten.

Es ist aber eigentlich super hilfreich, dass es jeden wieder daran erinnert, wie wichtig es ist, seinen Arbeitstag zu strukturieren.

Auch Mittagspausen zu machen.

Wirklich rauszugehen, spazieren zu gehen, sich auf die Bank zu setzen, Fitness zu machen, mit dem Hund zu gehen und abends auch zu stoppen, um wieder rauszugehen.

Und ich glaube, das hat uns wirklich geholfen.

Und wie wir lernen alle jeden Tag dazu, wenn Kollegen was erzählen. Das fördert aber auch den Zusammenhalt, muss ich sagen, man lernt die Kollegen einfach viel besser kennen.

Man sieht mal ein privates Foto, Liebling, Hobbys und so weiter.

Aber wie findest du das denn?

Du bist ja jeden Tag dabei? Dagmar?

Ich bin jeden Tag dabei. Das stimmt, Ne, ich hab mir grade hier noch eine Notiz gemacht, aber diese Struktur, die wir natürlich dadurch schon aufbauen, dass der Tag alleine durch diese Meetings schon seine Struktur findet, ist auf der einen Seite ja total super und auf der anderen Seite gebe ich dir da auch recht.

Man hat ja trotzdem dann so ein Miteinander-Gefühl.

Also das ist ja das, was im Homeoffice einfach fehlt, bei mir persönlich laufen noch zwei Kinder zu Hause rum, die noch da sind.

Aber es gibt ja auch etliche, die alleine zuhause sitzen und gerade für die sind auch die guten technischen Voraussetzungen, die wir als Unternehmen haben und mitbringen, über so ein Zoom-Meeting, ist das total viel wert, dass man sich einfach mal sieht.

Denn wenn man aus dem Call rausgeht, hat man definitiv eine Motivation.

Also das ist jeden Morgen so der späteste Wake up-Call, den man dann haben kann und dann geht der Tag gut los.

Um 10. Sehr schön. Um 10.

Aber vielleicht genau zu dem Thema.

Ich glaube, es ist genau richtig, Frank.

Du hast ja eigentlich zwei Komponenten, um die du dich kümmern muss.

Das eine sind die Mitarbeiter, die Kultur, das Wohlbefinden.

Aber du hast natürlich auch noch ein Business, um das du dich kümmern musst.

Du hast eben schon einmal diesen Faktor Effizienz angesprochen.

Ja. Wie gehst du damit um?

Da ist natürlich ein gewisser Kontrollverlust, der stattfindet, wenn man die Mitarbeiter nicht mehr sehen kann.

Was sind da bei dir die Prioritäten, um eine gewisse Effizienz sicherzustellen?

Also das sind einmal diese festgelegten Meetings.

Unter anderem ... Zum Beispiel gibt es bei uns Call-Profiling, wo wir in Kunden-[UNVERSTÄNDLICH] reingehen.

Ich gehe einfach manchmal in Termin rein.

Und das kann man beim Zoom-Meeting, einfach reingehen, dann sieht man, was dort passiert.

Also das löst sich ziemlich stark auf.

Es gibt zwei Punkte, also eine meiner Lösungen ist culture eats strategy for breakfast.

Ich glaube, dass die Kultur das Allerwichtigste ist.

Dadurch stellt man die Motivation der Leute sicher.

Auch eine Transparenz, wie sich das Geschäft entwickelt, ist in diesem Zeitpunkt auch wichtig.

Das machen wir auch jeden Morgen und wir legen natürlich Ziele fest.

Es wird eindeutig definiert, welche Projekte an Tagen oder in einer Woche erledigt werden müssen.

Und da gibt's ein Follow-up dazu.

Weil es ist alles schön und gut, wenn wir schöne Meetings zusammen machen.

Aber das oberste Ziel bei dem Ganzen ist natürlich, als Unternehmen mindestens genauso leistungsfähig zu bleiben wie vorher.

Ok. Und ich glaube, da wird natürlich den Mitarbeitern auch einiges abverlangt.

Wir hatten auch schon mal so ein bisschen über Vorbildfunktion gesprochen, vielleicht auch nochmal zu dem Thema: Was ist ein Tipp generell, den du auch anderen Geschäftsführern, Team Managern, Abteilungsleitern geben würdest.

Also das ist ...

Wie gesagt, mit diesen Meetings vorangehen, nicht von den Leuten erwarten, dass die es selber machen, wenn man es selber nicht macht.

Und wir haben mit diesen Work from Home-Stories angefangen.

Ist nur ein Beispiel. Ich habe angefangen.

Ich hab zuerst die erste Story gemacht, dann machen es die Führungskräfte und es hat dann 1-2 Wochen gedauert, bis die dann gemerkt haben: Oh, das sollte ich in meinem Team doch auch machen und die machen es jetzt im Team. Und da kommt auch jeder dran.

Und es ist nicht nur eine Präsentation vom Teamleiter, Abteilungsleiter wie auch immer, sondern es wird von oben runterkaskadiert, nach unten.

Man muss das vorleben.

Das kann ich auch nur jedem sagen.

Wir haben den Riesenvorteil, dass unser CEO und CIO, also Chris Heimsen und Bate O'Neill, die machen wöchentliche Q&A-Sessions mit allen Mitarbeitern weltweit. Q&A-Sessions sind so Frage Antwort ...

Da waren beim letzten Mal 6.000 Leute in dem Zoom-Meeting drin.

Nur mal so als Rahmenbedingung.

Wir machen jede Woche montags ein All Hands-Meeting für unsere Region.

Da sind jede Woche Minimum 380 Leute drin in einem Zoom.

Das geht. Das kommt super an.

Für das Feedback, das wir dazu bekommen, das kann ich nur jedem Geschäftsführer, Unternehmensleiter, Abteilungsleiter geben, nehmt es selber in die Hand.

Ihr seid das Vorbild, ihr müsst damit vorangehen.

Und Over-Communication gibt es heute in diesen Zeiten nicht.

Es ist umso wichtiger.

Dagmar, du hast das eben beschrieben.

Du hast Leute, die haben drei Kinder zuhause.

Die sind dann auch noch im Grundschulalter oder drunter.

Die haben riesen Chaos. Die wissen gar nicht, was sie alles tun sollen an so einem Tag.

Und da sind Leute, die sind alleine, die sind einsam und die müssen wir auch abholen.

Und wir haben Verantwortung.

Jeder von euch, von allen, die im Call drin sind.

Wir haben Verantwortung für unsere Kollegen, für unsere Mitarbeiter, und jeder ist in einer anderen Situation.

Und man darf nicht von sich selber auf andere schließen, sondern wir versuchen, die alle unterschiedlich abzuholen, soweit es uns möglich ist und es uns gelingen kann.

Ich wollte hier jetzt mal zur Dagmar kommen, Frank, du hast, ich übersetzte es mal, sinngemäß gesagt: Die Kultur isst die Strategie zum Frühstück.

Also die beste Strategie bringt nichts, wenn die Kultur nicht stimmt, und mit für die Kultur verantwortlich, und fürs Frühstück, im übertragenen Sinne, ist eigentlich immer die Dagmar gewesen.

Ist sie immer noch, aber ... Dagmar, du bist bei uns aus dem Team Employee Experience.

Also wie erfahren die Mitarbeiter sozusagen uns als Arbeitgeber?

Ja, lass uns doch mal kurz zwei Monate zurückgehen.

Was war da so das, womit du dich am häufigsten beschäftigt hast? Ich sag nur, Thema Frühstück?

Ja, genau. Ja, wir haben bei Indeed natürlich eine sehr ausgeprägte und eine sehr hohe Kultur, was das angeht.

Wir haben tatsächlich jeden Tag Frühstück vor Ort.

Wir haben einmal die Woche Mittagessen.

Wir haben einmal im Monat eine Happy Hour, bei der wir alle zusammenkommen und bei der gespielt wird, wo wir teilweise auch mal übergreifende Themen haben.

Und das ist natürlich tatsächlich von heute auf morgen alles weggefallen.

Also wir hatten auf der einen Seite erstmal die Herausforderung, das was im Office eben zu dem Zeitpunkt noch stattgefunden hat, erstmal zu stoppen und zu canceln und dann aber auch ganz schnell die Herausforderung, die Kultur, die Indeed mit sich bringt, möglichst auch eins zu eins weiterhin den Mitarbeitern zuhause zur Verfügung zu stellen.

Das beinhaltet jetzt nicht, dass irgendwer von uns jetzt ein Care-Pakete nach Hause geschickt bekommt.

Was wiederum sehr schade ist und immer noch nach wie vor sehr enttäuschend. Ich habe mich angeboten, den Lieferboten zu spielen.

Aber nein, nein, das war natürlich Spaß.

Aber wir haben ein großes internationales Team, das sich zusammensetzt aus den vielen Office Managern in unseren über 50 Büros weltweit.

Und wir haben einen Plan erarbeitet, der global tatsächlich zur Verfügung gestellt wird und der auch durchgeführt wird.

Wir haben verschiedene Themen- Wochen, die wir machen.

Wir haben natürlich die Möglichkeit, über die Zoom-Meetings und auch die virtuellen Hintergründe, die Frank gerade schon gezeigt hat, Competitions, also Wettbewerbe auszurufen und zu sagen: So, wer hat jetzt heute den kreativsten Hintergrund zum Thema XY?

Das ist im Team-Meeting.

Das ist in unserem großen Montags-Meeting.

Das kann auch einfach mal ein Post bei Instagram sein, der dann geteilt wird.

Wir haben unsere Sportangebote, die wir normalerweise vor Ort haben.

Von Yoga über Fitness, über Boxing Classes.

Und teilweise bieten Büros auch Ballett-Stunden an.

Die haben wir komplett auf virtuell umgestellt und haben auch tatsächlich fast alle Trainer und Instructor dazu bekommen, das über ein Zoom-Meeting weiterhin zu machen.

Und ja ... Was ja übrigens nicht heißt, dass, auch wenn man jetzt ein kleineres Unternehmen ist, du kannst ja auch mal ein paar Tipps geben, was können auch andere Unternehmen tun, wenn sie sportbegeisterte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, die sich vorstellen könnten, so einen Kurs online zu geben?

Yoga von zuhause. Was kann man noch machen?

Body Pump. Kann man natürlich alles einrichten über solche Plattformen.

Absolut. Also wir haben natürlich mit Zoom super Voraussetzungen, die kann ja jeder nutzen.

Aber ein bisschen abhängig von der Unternehmensgröße ist es natürlich, ob sich jetzt lohnt, jemanden da vor die Kamera zu stellen, der es macht oder dass man sich einfach verabredet und ein YouTube-Tutorial zusammen macht.

Das ist ja alles da.

Man muss es eigentlich nur abrufen.

Und was ich gerade schon gesagt habe, was wir auch machen, sind unsere Montags-Meetings darauf aufbauend auch eine Happy Hour, die einfach im Zoom stattfindet.

Und das ist natürlich jederzeit möglich, mit wie vielen Mitarbeitern auch immer.

Frank sagte es gerade passend: Wir sind teilweise 350.

Das funktioniert aber auch mit fünf oder sechs.

Wie viele Leute sind denn morgens so in so einer Yoga-Session, die ihr veranstaltet um acht Uhr irgendwas?

Ja, um 8 Uhr 15.

Das ist ein bisschen tagesabhängig.

Wir sind manchmal 10 und wir sind auch manchmal nur drei.

Also das ist, das ist so ein bisschen ...

Hochexklusives, individualisiertes Coaching.

Könnte man sagen. Absolut.

Hast du denn generell, wir hatten ja auch über so ein paar Tipps gesprochen, einfach auch ...

Also das eine ist natürlich die kulturelle Seite, die hast du jetzt viel angesprochen.

Ja, was kann ich tun, um so ein bisschen Wertschätzung den Mitarbeitern zuhause entgegenzubringen?

Wir haben z.B.

bei einem kleinen Team auch schon mal per Flaschenpost ein Fläschchen Wein nach Hause geschickt und dann uns virtuell abends noch getroffen auf einen Wein.

Was hast du noch vielleicht so für Ideen, was man tun kann, um so einen kleinen Sonnenschein zu setzen?

Genau. Nee, also wie gesagt, das ist per Unternehmensgröße abhängig.

Aber was ich total gerne gemacht habe, waren Postkarten zu verschicken.

An liebe Kollegen oder nahe Kollegen und auch an mein eigenes Team.

Das ist auf jeden Fall was Tolles.

Man geht an den Briefkasten und hat einfach nicht nur Werbung oder eine Rechnung, sondern einfach mal tatsächlich eine körperliche Postkarte in der Hand, und sei es, dass man sich abends virtuell oder auch über eine WhatsApp-Gruppe trifft oder über eine App, in der man sich zusammentun kann, was spielen kann.

Wir hatten auch schon Kochvideos, die gemeinsam mit nachgekocht wurden.

Also es ist ja eine wahnsinnig große Chance auch in dieser Krise, so blöd sich dass ja irgendwie anhört.

Aber man kann auch sehr nahe beisammen sein und auch mit sehr einfachen Mitteln, obwohl man momentan eben auseinander ist und sobald man das mal gemacht hat, also man darf das auch nicht unterschätzen, dass man mal privat wird und dass man mal was Lustiges vielleicht auch einfach per Mail verschickt und sei es ein Gif zum Freitag. Also: Yay.

Heute ist Freitag. Auf irgendeiner Gif-Seite Friday oder Freitag eingeben, eine Million Ergebnisse und die Kollegen freuen sich vielleicht, wenn sie mal eine lustige E-Mail kriegen. Heute ist ja auch übrigens Freitag.

Heute ist übrigens Freitag. Deswegen komme ich drauf.

Lass mich dir noch eine Frage stellen.

Ich gucke mit einem Auge auch so ein bisschen auf die Zeit.

Du hattest gesagt, vielleicht kannst du es nochmal ein bisschen erklären.

Im Gegensatz zu den Sachen, die du im Office veranstaltest.

Also was du anbietest, hast du digital auch eine Herausforderung.

Vielleicht kannst du die nochmal erklären und auch, wie man damit umgehen sollte. Ja, die Herausforderung ist natürlich, dass es nicht inflationär wird irgendwann.

Und dass man so die Waage hält zwischen dem, was man fordert auf der einen Seite, wenn ich jetzt mit einem Auge auf Frank gucke und dem, was wir als Employee Experience natürlich auch noch weiterhin anbieten. Es darf eben nicht zu sehr verschwimmen und möglichst müssen Orte oder Zeiten gefunden werden, Orte nicht, Zeiten gefunden werden, an denen das auch gut angeboten ist, an denen das auch gut in den Alltag zu integrieren ist, sei es eine Sportstunde oder eben so ein Treffen mal zur Mittagspause oder eben nach der Arbeit, dass man weiterhin die Struktur zwar hat, auch vom eigenen Arbeitstag, aber dass die Unterhaltung eben auch nicht zu kurz kommt.

Aber wenn man es zu sehr mixt, wird es auch ein bisschen inflationär. Ich weiß, also in der Vorbesprechung hattest du tatsächlich gesagt: Die Herausforderung ist, dass du im Office immer ein direktes Feedback bekommst, aber das eben digital eher ausbleibt.

Was ich aber zum Beispiel sehr schön fand, dass die Sportstunde sehr schnell geändert wurde.

Vom Namen her, in nachbarfreundlich Sportstunde, weil es in der ersten wohl Beschwerden wegen zu viel Springen und Klopfen auf dem Fußboden gab.

Ja, z.B., das sind Dinge, die man dann erst feststellt, wenn man es tut.

Trial and Error. Ja. Ok, also ich glaube, das ... Und vielleicht konnten wir ein bisschen heute helfen, mit dem, wie wir uns ja auch selber gefunden haben, auf unserem Weg in gute Strukturen.

Ich gebe dir da recht. Wir haben bei vielen so eine Kurve erlebt, in der ersten Woche alle waren irgendwie excited und dann nimmt die Motivation ab und die Rückenschmerzen fangen an und dann ist einfach gutes Equipment, richtige Struktur, aber auch die richtigen Maßnahmen, um den Leuten Wertschätzung zu zeigen, sie zu engagieren, bei Laune zu halten, extrem wichtig und gleichzeitig auch der Blick auf die Effizienz.

Und das machen wir eben über Kennzahlen, über ganz viele konkrete Meetings. In dem Sinne, wir sind über die Zeit.

Ich möchte mich ganz herzlich einzeln bei euch bedanken.

Dagmar, ich fang bei dir an! Vielen lieben Dank!

Ja, vielen lieben Dank, dass ich dabeisein durfte.

Allen ein schönes Wochenende schon mal vorab, Frank, dir auch lieben Dank.

Ja, lieben Dank auch. Ich hab mich gerade gemuted, weil unser Hund bellt irgendwo draußen, es geht jetzt aber wieder.

Ich wollte nur noch einen Tipp geben an die Runde, die zuhören, also auch viele, die kleine Kinder haben.

Die sitzen bei uns in den Videokonferenzen oder Zoom-Meetings auch schon mal auf dem Schoß.

Also das ist überhaupt kein Thema.

Also wir sehen das heutzutage, dass viele Eltern, die ihre Kinder nicht in die Kita bringen können und so weiter.

Oder ein Hund sitzt mal auf dem Schoß, seien Sie da einfach ... Machen sie ein Auge zu.

Das gehört heutzutage dazu.

Ich glaube, das kommt auch überall sehr, sehr gut an.

Selbst wenn wir mit Kunden Meetings haben.

Das stört keinen. Und das erleichtert den Mitarbeitern auch damit umgehen zu können, hilft uns aber auch gleichzeitig dabei, weiterhin unseren Job zu machen. Frank, das wäre doch eine tolle Gelegenheit, um in aller Öffentlichkeit mal über Hunde im Office zu sprechen.

Wenn wir wieder rein können.

Also ich wäre der erste Verfechter davon, aber eine Indeed-weite Regel. Okay, gut, also in dem Sinne euch beiden lieben Dank. Ihnen allen, die zugeguckt haben, vielen Dank. Ich freue mich, wenn Sie uns nächste Woche ... Also wenn dann, wenn Sie dann viel gegessen haben und nachgekocht haben oder so, dann können wir nächste Woche lernen, wie wir fit werden. Damit schönen Freitag.

Vielen Dank an alle, die im Homeoffice sind, und verantwortungsvoll sind und hoffe, Sie alle bleiben gesund.

Schönes Wochenende. Bis zum nächsten Mal.

Tschüss. Tschüss.

Ciao.