
MEDIALINE



SEATTI

WIE MEDIALINE DIE INTERAKTION UND
SELBSTORGANISATION DER
MITARBEITENDEN MIT SEATTI
VERBESSERT

VORBEREITET VON
PAULA KOLLER ALONSO

PROFIL



UNTERNEHMEN

Medialine AG



STANDORT

Mehr als 20 Büros
in DE, AT und RO



BEREICH

IT-Infrastruktur &
Services

PROBLEM

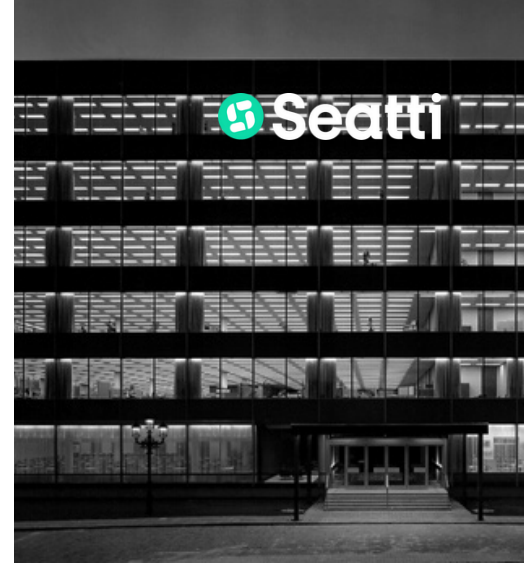
Medialine ist ein zukunftsorientiertes Unternehmen. Bereits 2015 wurden erste hybride Arbeitskonzepte eingesetzt. Mit dem Wachstum des Unternehmens stiegen auch die Herausforderungen an die Organisation der Arbeitsplätze. Desk Sharing führte immer wieder zu Irritationen, wer wann welchen Schreibtisch nutzen würde und es wurde klar, dass eine effiziente Lösung gefunden werden musste. So suchte Medialine nach einem Tool zur Unterstützung der Hybrid Work Strategie.

LÖSUNG

Medialine beschloss, direkt aus den auftretenden Konflikten zu lernen und sie mit den eigenen Stärken zu bewältigen: Vorausdenken, Innovation und Kollektivität. Neben einer klaren Kommunikationsstrategie und einem offenen Ohr für Feedback beschloss das Unternehmen, auch in ein Software-Tool zu investieren, dass durch Work Location Sharing und Meetup Enabling, die Organisation und Effizienz fördert und hybriden MitarbeiterInnen das Treffen im Büro erleichtert.

MEDIALINE AG

Die Brüder Martin und Stefan Hörhammer haben den Einfluss der IT früh erkannt: Sie gründeten Medialine in 1999 und bauten das Unternehmen zu einem Full-Service-IT-Dienstleister aus. Abgestimmt auf die realen Anforderungen von Mittelständlern und Großunternehmen umfasst das Leistungsspektrum heute IT-Infrastruktur, Cloud Services und Business Solutions. Heute betreuen sie eine Gruppe von mittelständischen Unternehmen, die an mehr als 20 Standorten in Deutschland, Österreich und Rumänien vertreten sind.



HERAUSFORDERUNGEN

Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie hybride Arbeitsformen einführen und anpassen mussten, hatte Medialine bereits einige Jahre vor der Pandemie mit hybriden Arbeitsformen gearbeitet. Medialine ist ein vorausschauendes und innovatives Unternehmen, das auf die Idee gekommen ist, hybride Arbeitsformen einzuführen, lange bevor dies cool (und notwendig) war. Aber auch schon vor Corona gab es Herausforderungen, denen sich das Unternehmen bei der Entscheidung für diese Umstellung stellen mussten.

Was waren die Herausforderungen, die sie zur Hybridarbeit brachten?

Sie wissen vielleicht, dass Deutschland seine Autos liebt. So sehr, dass es oft zu viele auf den Straßen gibt. Und ein hohes Verkehrsaufkommen führt zu langen Pendelzeiten, was für Mitarbeitenden eine Menge Stress und Belastung bedeuten kann. Also begannen sie mehr Flexibilität zu fordern, wann sie ins Büro kommen können, damit diese langen Pendelzeiten vermieden werden können.

Und da Medialine sich sehr für die „Mental Health“ und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden einsetzt, stimmte das Unternehmen zu. Nach und nach wurde klar, dass ein hybrides Arbeitsmodell entwickelt werden sollte.

Doch während man offen für die Umsetzung der neuen Arbeitsstrategie waren, stoß man auch auf die ersten Herausforderungen. Zwei stachen besonders hervor:

- 1) Die richtige Hybrid Policy für das Management zu finden**
- 2) Nicht jeder Arbeitnehmenden arbeiten nach dem gleichen Arbeitskonzept**

HERAUSFORDERUNGEN

Das Team musste sich darauf konzentrieren, den richtigen Lernprozess zu finden, um jedes auftauchende Problem zu bewältigen. Und es ging darum, Fragen zu stellen sowie: **„Wie können wir Feedback sinnvoll integrieren?“, „Wie können wir Bedürfnisse und Anforderungen effektiv verändern?“, „Wie können wir den Prozess für alle fair gestalten?“.**

Die nächste Herausforderung war wie folgend: Unterschiedliche MitarbeiterInnen haben unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen. Medialine beschloss, mit einer Konstellation zu experimentieren, in der das Management den Mitarbeitenden ermöglicht, mit ihren TeamleiterInnen folgendes zu entscheiden:

- 1) **Wie viel persönliche Bürozeit ist sinnvoll?**
- 2) **Wie viel Bürozeit ist gemeinsam mit dem Team notwendig?**
- 3) **Was für ein Arbeitstyp ist der Mitarbeitende?**

„FÜR NICHT JEDEN FUNKTIONIERT DAS HYBRIDE KONZEPT GLEICH, DESWEGEN MÜSSEN UNSERE FÜHRUNGSKRÄFTE ENTSCHIEDEN, WELCHE ART HYBRIDES ARBEITENS FÜR WELCHE MITARBEITENDEN FUNKTIONIEREN KANN.“ — STEFAN HÖRHAMMER, COO, MEDIALINE

Gleichheit ist nicht immer gleichbedeutend mit Nivellierung. Wenn man das gleiche Konzept für alle umsetzt, hat man vielleicht das Gefühl, gleichberechtigt zu sein. Aber es berücksichtigt nicht die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Menschen. Eine hybride Arbeitsstrategie ist nur dann egalitär, wenn man entscheidet, was für jeden Einzelnen funktioniert, und gleichzeitig verschiedene Möglichkeiten anbietet. Deshalb gab es bei Medialine eine offene Kommunikation, bei dem Mitarbeitenden und Management darüber nachdenken konnten, was für die einzelnen Abteilungen funktioniert und was nicht.

KOMMUNIKATION

Das A und O für den Erfolg einer hybriden Arbeitsstrategie ist offene und effiziente Kommunikation. Das bedeutet, dass man sich das Feedback der Mitarbeitenden anhört und ihnen mitteilt, welche Strategien man in Zukunft implementieren wird.

„WENN WIR DIE WÜNSCHE DER MITARBEITENDEN NACH EINER ÄNDERUNG IHRER ARBEITSWEISE ABLEHNEN, VERWEIGERN WIR IHNEN IM GRUNDE IHR BEDÜRFNIS NACH WOHLBEFINDEN.“ – STEFAN HÖRHAMMER

So offen, wie Medialine bei der Einführung flexibler Arbeitsformen auf seine Mitarbeitenden hörte, so offen waren sie auch in der Kommunikationsstrategie.

KOLLEKTIVE GERECHTIGKEIT

Das Management teilte den Mitarbeitenden offen mit, dass für die Strategie eine gemeinsame Anstrengung erforderlich sei. Sie wussten, dass dieses Konzept nur dann erfolgreich sein würde, wenn sich alle gemeinsam anstrebten.

Medialine machte sich sogar die Mühe, den Mitarbeitenden Tipps und Tricks für effiziente Remote Strategien mitzuteilen. Z. B. nur einen bestimmten Raum als Büro nutzen oder versuchen, sich zu Hause so kleiden, als würde man im Büro sein.

Sie beschlossen auch, dass sie Konflikte als eine Möglichkeit sehen müssen, um sich weiterzuentwickeln, anstatt sie zu vermeiden. Wenn ein Mitarbeiter z. B. wütend wurde, weil er ins Büro kam und keinen Platz fand, nutzten sie diesen Konflikt, um ihm beizubringen, wie man einen Desk bucht.

„KONFLIKTE MÜSSEN ENTSTEHEN, SODASS SICH SOLCH EINE STRATEGIE ERFOLGREICH ENTWICKELT“ - STEFAN HÖRHAMMER

DAS BÜRO UMSTRUKTURIEREN

Als Medialine eine neue Strategie für flexibles Arbeiten einführte, bestand auch das Bedürfnis, das Büro umzustrukturieren.

Drei Herausforderungen stachen besonders hervor:

1.

Tracking: Wie in jedem Unternehmen bedeutet die Ausführung hybrider Arbeit Flexibilität für die Mitarbeitenden, kann aber für das Management einen Verlust an Übersicht darstellen. Um dieses Problem zu lösen, beschloss Medialine, Desk Sharing in Verbindung mit Desk Booking einzuführen: Eine Anzahl von Desks im Büro, die über eine Software gebucht werden können, sodass alle sehen können, wer wann im Büro sein wird.

2.

Unterschiedliche Set-up Bedürfnisse: Unterschiedliche Menschen benötigen unterschiedliche Dinge an ihren Schreibtischen. Und wir sprechen hier nicht von Fotos oder Kaffeetassen, sondern von unterschiedlichen Steckern, Kabeln, Tischhöhen oder Docking-Stationen. Die Lösung, für die sich Medialine entschied, war zu investieren. Zum Beispiel in Tische und Stühle zu investieren, die für jeden, unabhängig von seiner Körpergröße, einstellbar sind.

3.

Vertraulichkeit vs. Gleichheit: Medialine ist es beim hybriden Konzept wichtig: Es soll gleiche Schreibtische für alle geben. Deren CEO und COO stellen sogar ihre eigenen Desks zur Verfügung, wenn sie nicht im Büro sind (wenn Führungskräfte als Vorbilder arbeiten, folgen Mitarbeitenden deren Vorbild). Aber das Unternehmen war sich auch bewusst, dass selbst die fortschrittlichsten Tech-Unternehmen mit dem einen oder anderen vertraulichen Papierdokument zu tun haben werden. Deshalb sorgten sie auch dafür, dass Abteilungen (z. B. Finance) ihre eigenen privaten Bereiche haben können, um bestimmte Dinge privat zu halten.

SEATTI X MEDIALINE

Während ihre neue Arbeitsstrategie erfolgreich umgesetzt wurde, erkannte Medialine, dass ihre größten Herausforderungen in der Organisation der Arbeitsplätze im Büro und in der Notwendigkeit an persönlichen Kollaboration innerhalb der Teams lagen.

Das Unternehmen beschloss, in ein Tool zu investieren, das bei der Organisation und Koordination von Arbeitsplätzen und Meetings unterstützen würde. Seatti konnte Medialine in vier Wegen helfen:

Alltägliches: Kleine alltägliche Probleme können immer wieder auftauchen, Teams irritieren und die volle Produktivität beeinträchtigen. Z. B. wenn man nicht weiß, dass ein anderer Kollege im Büro sein wird – „sonst wäre ich auch gekommen und wir hätten zusammen an diesem Projekt arbeiten können"! Mit unserem Meetup Dashboard ist Seatti in der Lage, zu zeigen, wann die KollegInnen im Büro sein werden, und so können geplante Treffen öfters stattfinden.

Organisation: Medialine weiß, dass der Vorteil der Arbeit in einer hybriden Struktur die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Deswegen wollen sie ihren Mitarbeitenden diesen Vorteil bieten und ihn gleichzeitig durch eine bessere Organisation stärken. Seatti erlaubt Mitarbeitenden ihre Woche im Voraus zu planen, was die Selbstorganisation fördert.

„Wir haben eine **deutlich größere Zufriedenheit** der Mitarbeitenden mit dem Bürobesuch, weil sie wissen, wo sie **sitzen** werden" - Stefan Hörhammer



SEATTI X MEDIALINE

Zusammenarbeit: Eines der Probleme, die uns Stefan Hörhammer bei der Einführung des Hybrid Work Konzepts schilderte, war ein Verlust an Zusammenarbeit. Da nicht alle Mitarbeitenden zur gleichen Zeit im Büro sind, kann dies dazu führen, dass Teams nicht persönlich zusammenarbeiten können. Eine direkte Auswirkung von Seatti ist, dass KollegInnen bessere Möglichkeiten finden, sich als Team zu treffen. Remote-Mitarbeiter können herausfiltern, wer an einem bestimmten Ort arbeitet, und sich auf diese Weise treffen. Mit der direkten Integration von Teams können sie auch über bereits eingerichtete Team-Kanäle herausfiltern, wer im Büro sein wird, um Brainstorming-Sitzungen durchzuführen.

Corona-Beschränkungen: Die Coronapandemie bedeutete, dass sich bestimmte Personen isolieren mussten, entweder weil sie selbst infiziert waren, oder weil sie eine Kontaktperson von einem positiven Fall waren. Diese Beschränkungen waren schwer zu überschauen, wenn man nicht wusste, wer zur welcher Zeit im Büro war. Bei Seatti ist es aber möglich, im Kalender nachzusehen, wer an einem bestimmten Tag im Büro war und wo genau sie saßen. So hat man einfachere Möglichkeiten, etwaige Infektionen im Büro zu verfolgen. Wenn man sieht, wo eine neu infizierte Person gesessen hat, können andere MitarbeiterInnen angewiesen werden, in Quarantäne zu gehen, und jeder, der an diesem Tag im Büro war, kann über mögliche Infektionen informiert werden.

PLATZ ZUM LERNEN

WAS HABT IHR AUS DER LANGJÄHRIGEN ERFAHRUNG MIT HYBRID WORK GELERNT?

Einer der Vorteile der Zusammenarbeit mit Medialine ist, dass sie zu den Pionieren der hybriden Arbeit gehören. Sie haben viel Erfahrung mit der Umsetzung einer solchen Strategie, wie man sie durchzieht und wie man mit langfristigen Herausforderungen umgeht. Hier sind ein paar einfache Tipps von Stefan Hörhammer:

1. Stress und Belastung: „Man muss bestimmte Konstrukte finden, damit die Mitarbeiter weniger Stress und Belastung haben und Burnouts vermeiden können“. Wir freuen uns, einen COO zu sehen, dem das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden am Herzen liegt. Er erkennt, dass die alten Arbeitsmethoden oft zu einer enormen Belastung führen. Hauptbeispiel: lange Pendelzeiten im Verkehr. Indem man flexible Zeiten für den Weg ins Büro zulässt, können Mitarbeitende dann ins Büro fahren, wenn weniger Verkehr auf der Straße ist! Es kann wirklich so einfach sein.

2. Face-to-Face Zeit: „Der Mensch ist ein Rudeltier, und wir brauchen Zeit von Angesicht zu Angesicht – sonst wird unsere Gesundheit langfristig beeinträchtigt“. Wir wissen, dass Fernarbeit für Arbeitnehmende eine enorme Stressentlastung darstellt. Wir wissen aber auch, dass eine reine Online-Arbeitsstrategie für soziale Bedürfnisse schädlich sein kann. Weniger Zeit im Büro bedeutet leider auch weniger Zeit für die persönlichen Kontakte, die Teams ausmachen. Und genau das ist das Geniale an der hybriden Arbeit – das Beste aus beiden Welten.

3. Verbindung: „Die Mitarbeitenden müssen sich im Unternehmen zu Hause und mit dem Unternehmen verbunden fühlen“. Mitarbeiterfluktuation ist ein wachsendes Problem. Alle glücklich und zufrieden zu halten, scheint für viele Unternehmen ein Kampf zu sein. Medialine hat herausgefunden, dass eine offene Kommunikationslinie eines der wichtigsten Elemente dieser neuen Arbeitsstrategie ist. Alle sollten vom Unternehmen begeistert sein und sich in ihm wohlfühlen.

WAS IST SEATTI?

Seatti ist eine **kollaborative Office Management Software** kreiert für **hybride Teams**, die vollständig in **Microsoft 365**, **MS-Teams** und **Azure** integriert ist.

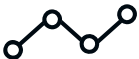
Wir helfen Unternehmen:



Shared Work Spaces
im Büro zu buchen



Remote Arbeitsorte zu
planen und zu teilen



Büroräumnutzung zu
analysieren und zu
optimieren

Dies erlaubt:

MitarbeiterInnen:

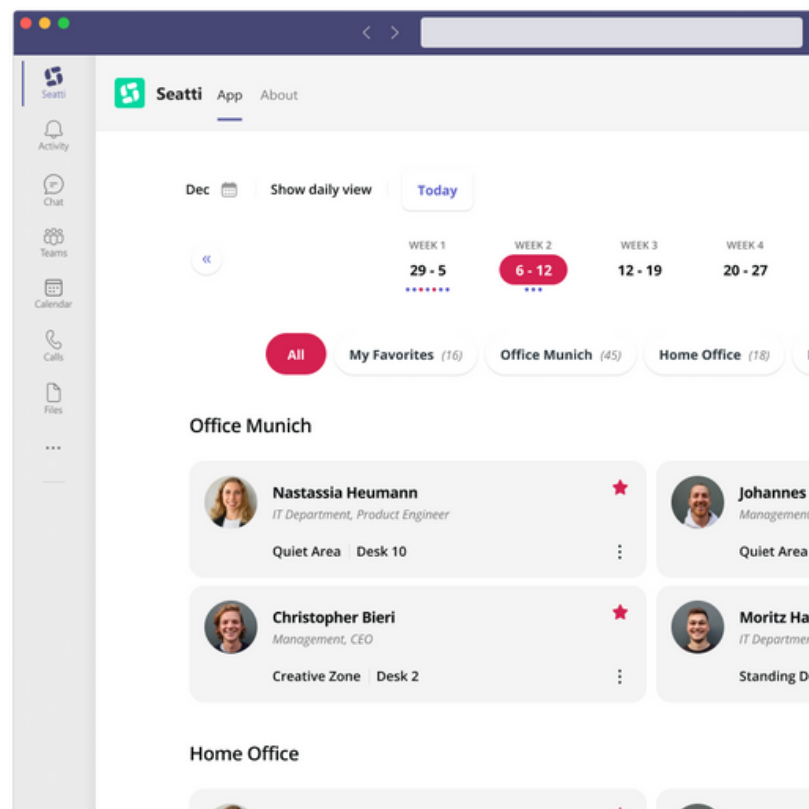


- 1) Shared Workspaces zu finden und zu buchen im Büro
- 2) Zu sehen, von wo deren KollegInnen arbeiten werden
- 3) Sich mit Teams und KollegInnen zu treffen

Unternehmen:



- 1) Büronutzungsdaten zu analysieren und optimieren
- 2) Büroraum und Kosten zu reduzieren auf Basis von Daten
- 3) Unternehmenskultur durch Kollaboration zu stärken



KONTAKT

Wir freuen uns immer, dir mehr über die Zukunft der Arbeit zu erzählen oder dir bei der Umsetzung deines neuen hybriden Arbeitsmodells zu helfen.

Wir sind nur einen Klick oder einen Anruf entfernt, wann immer du uns brauchst. Gerne stellen wir dir auch unser Tool vor, das unserer Meinung nach der einfachste und effizienteste Weg ist, hybrides Arbeiten zu ermöglichen.



CHRISTOPHER BIERI

Co-Gründer & CEO
chris@seatti.co



PAULA KOLLER ALONSO

Growth Managerin
paula@seatti.co



Wenn du mehr über unser vollständig integriertes Microsoft Office 365 Management-Tool erfahren möchtest, besuche unsere Website!

www.seatti.co



Wenn du über alles auf dem Laufenden bleiben willst, von Hybrid Work bis zu flexiblem Büromanagement, folge uns auf LinkedIn!

[@Seatti](#)



Um zu erfahren, wie unser Tool funktioniert, kannst du eine Demo mit einem unserer Teammitglieder buchen und dich selbst davon überzeugen!

<https://calendly.com/paula-seatti/30min>