



Innovation statt Stillstand

**Hybrides Arbeiten
richtig umsetzen &
Innovationsfähigkeit steigern**



WIE LÄSST SICH DIE INNOVATIONSFÄHIGKEIT IN DEZENTRALEN TEAMS STEIGERN?

Die Innovationsfähigkeit von Unternehmen ist in der heutigen schnelllebigen und digitalen Welt zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor geworden. Insbesondere das hybride Arbeitsmodell, das eine Kombination aus Büropräsenz und remote-basiertem Arbeiten ermöglicht, hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Innovationskraft von Unternehmen. Trotz der weitverbreiteten Anwendung von Hybrid Work, stehen Unternehmen unterschiedlicher Größe vor der Herausforderung oder der Sorge, dass hybrides Arbeiten die Innovationsfähigkeit ausbremst. Dabei stellt diese in einer zunehmend globalisierten und digitalisierten Welt einen entscheidenden Faktor für den langfristigen Unternehmenserfolg dar.

Dabei ist das Wechselmodell selbst ein Innovationstreiber. Es eröffnet Unternehmen eine Vielzahl von Chancen, die Innovationskraft zu steigern. Selbstgewählte Arbeitsumgebungen und Methoden helfen dabei, die Kreativität und Produktivität zu steigern. Während das Büro eine Plattform für persönlichen Austausch und spontane Zusammenarbeit bietet, erlaubt das Arbeiten von zu Hause aus einer ruhigeren und konzentrierteren Umgebung kreative Prozesse. Die Verbindung beider Arbeitsmodi schafft ein Gleichgewicht zwischen gemeinsamer Arbeit und individueller Reflexion, was zu einer anregenden und inspirierenden Atmosphäre für innovative Ideen führt.

Dabei das Modell funktioniert, müssen Unternehmen verschiedene Lösungsansätze miteinander kombinieren. Dazu gehören:

Moderne & funktionale Bürokonzepte: Solche Ansätze helfen dabei, abteilungsübergreifende persönliche Interaktionen zu fördern. Durch die Vermischung von Abteilungen in Activity-Based Working Büros werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu ermutigt, über ihre eigenen Fachbereiche hinauszudenken und neue Perspektiven einzubringen. Gezielte Planung von Bürotagen, basierend auf den Arbeitsorten anderer, können ebenfalls zu spontanen Begegnungen und informellem Austausch führen, was die Innovationskraft fördert.

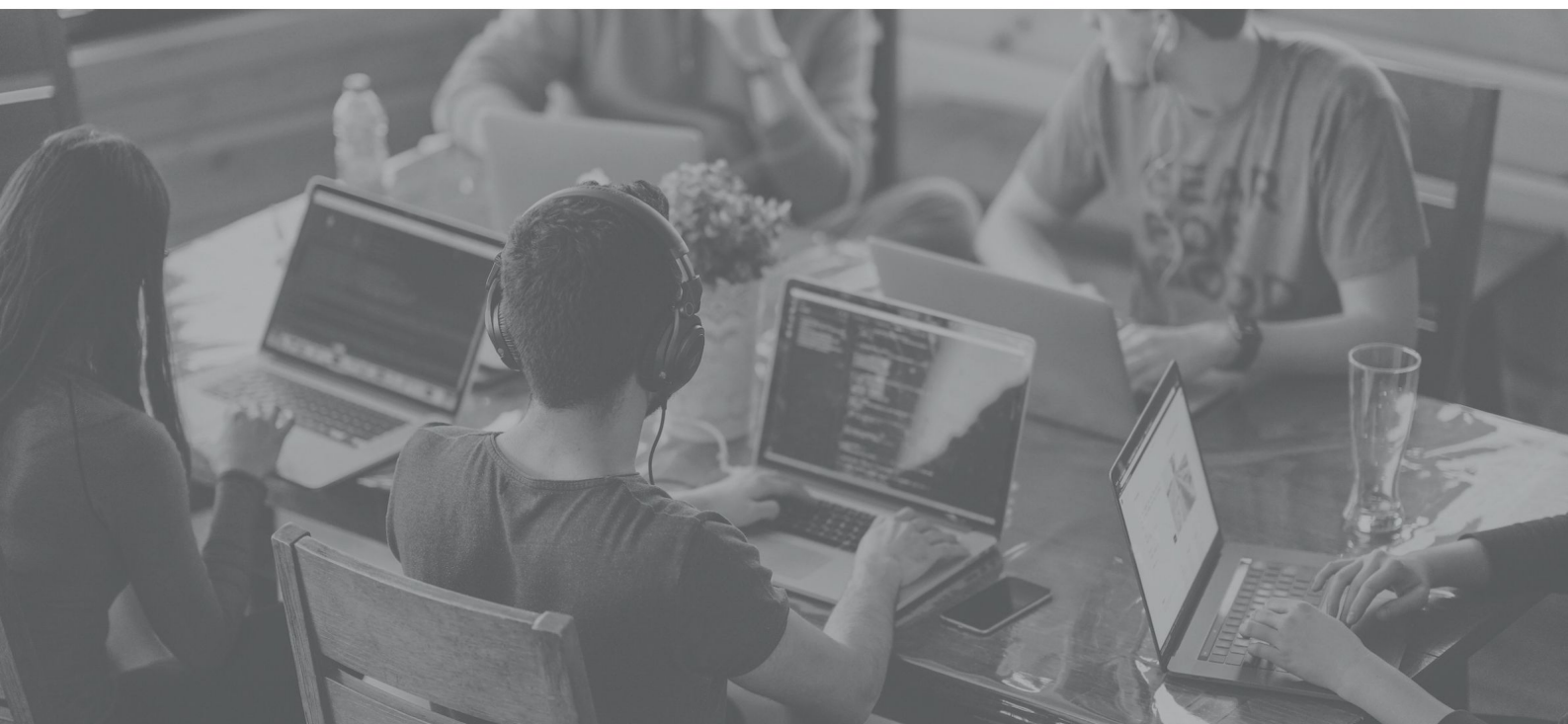
Abteilungsübergreifende Interaktion fördern: Regelmäßige Events helfen dabei, sich regelmäßig zu treffen und sich über aktuelle Projekte, Ideen und Herausforderungen auszutauschen. Coffee-Roulette bietet die Möglichkeit für zufällige virtuelle Kaffeepausen, bei denen Mitarbeitende aus verschiedenen Abteilungen und Hierarchieebenen zusammenkommen und sich über ihre Arbeit und persönliche Interessen austauschen können.

WIE LÄSST SICH DIE INNOVATIONSFÄHIGKEIT IN DEZENTRALEN TEAMS STEIGERN?

Starke Unternehmenskultur aufbauen: Eine angenehme Unternehmenskultur, die von Offenheit, Vertrauen und Zusammenarbeit geprägt ist, schafft ein Umfeld, in dem Innovation gedeihen kann. Das Management sollte eine klare Vision für Innovation vermitteln und Mitarbeiter dazu ermutigen, neue Ideen einzubringen und Risiken einzugehen. Regelmäßiges Feedback und Anerkennung für innovative Beiträge sind ebenfalls wichtige Aspekte, um die Motivation der Mitarbeiter aufrechtzuerhalten.

Employer Branding betreiben: Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Vergütungspakete und Benefits den Marktstandards entsprechen und attraktiv sind. Dies umfasst nicht nur finanzielle Aspekte wie ein wettbewerbsfähiges Gehalt, sondern auch Zusatzleistungen wie Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliche Altersvorsorge oder Gesundheitsprogramme. Ein attraktives Vergütungspaket und Benefits signalisieren den Mitarbeitern, dass ihre Leistung und Innovation wertgeschätzt werden.

Um die Innovationsfähigkeit im hybriden Arbeitsmodell aufrechtzuerhalten und weiter zu verbessern, ist es wichtig, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. Die Kombination aus abteilungsübergreifender Zusammenarbeit, einer angenehmen Unternehmenskultur, flexiblen Arbeitsbedingungen und einer attraktiven Vergütung schafft die Grundlage für eine florierende Innovationskultur im hybriden Arbeitsmodell.



WARUM DAS THEMA INNOVATIONSFÄHIGKEIT UND HYBRIDES ARBEITEN FÜR UNTERNEHMEN WICHTIG IST

Die Innovationsfähigkeit ist für Unternehmen von grundlegender Bedeutung, da sie den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg ausmachen kann. Hier sind einige Gründe, warum die Innovationsfähigkeit für Unternehmen wichtig ist:

Wettbewerbsvorteil

In einer zunehmend globalisierten und wettbewerbsintensiven Geschäftswelt ist es entscheidend, sich von der Konkurrenz abzuheben. Innovationsfähige Unternehmen sind in der Lage, einzigartige Produkte, Dienstleistungen und Lösungen anzubieten, die Kunden ansprechen und deren Bedürfnisse besser erfüllen. Durch kontinuierliche Innovation können Unternehmen neue Märkte erschließen, ihre Marktanteile ausbauen und ihren Wettbewerbsvorteil stärken.



Unternehmenswachstum

Innovationsfähigkeit ist eng mit dem Wachstumspotenzial eines Unternehmens verbunden. Durch die Entwicklung neuer Produkte, Dienstleistungen und Geschäftsmodelle können Unternehmen ihre Umsätze steigern und neue Geschäftsmöglichkeiten erschließen. Innovation ermöglicht es Unternehmen, in neue Märkte vorzudringen, sich an veränderte Marktbedingungen anzupassen und sich weiterzuentwickeln. Unternehmen, die innovativ sind, haben eine höhere Chance, langfristiges Wachstum zu erzielen und nachhaltig erfolgreich zu sein.

Effizienzsteigerung

Innovation ist nicht nur auf neue Produkte und Dienstleistungen beschränkt, sondern kann auch auf Prozesse und Arbeitsmethoden angewendet werden. Durch innovative Ansätze können Unternehmen ihre internen Abläufe verbessern, Effizienzsteigerungen erzielen und Kosten reduzieren. Neue Technologien und innovative Arbeitsweisen können dazu beitragen, Arbeitsabläufe zu optimieren, Engpässe zu beseitigen und die Produktivität zu steigern.

WARUM DAS THEMA INNOVATIONSFÄHIGKEIT UND HYBRIDES ARBEITEN FÜR UNTERNEHMEN WICHTIG IST

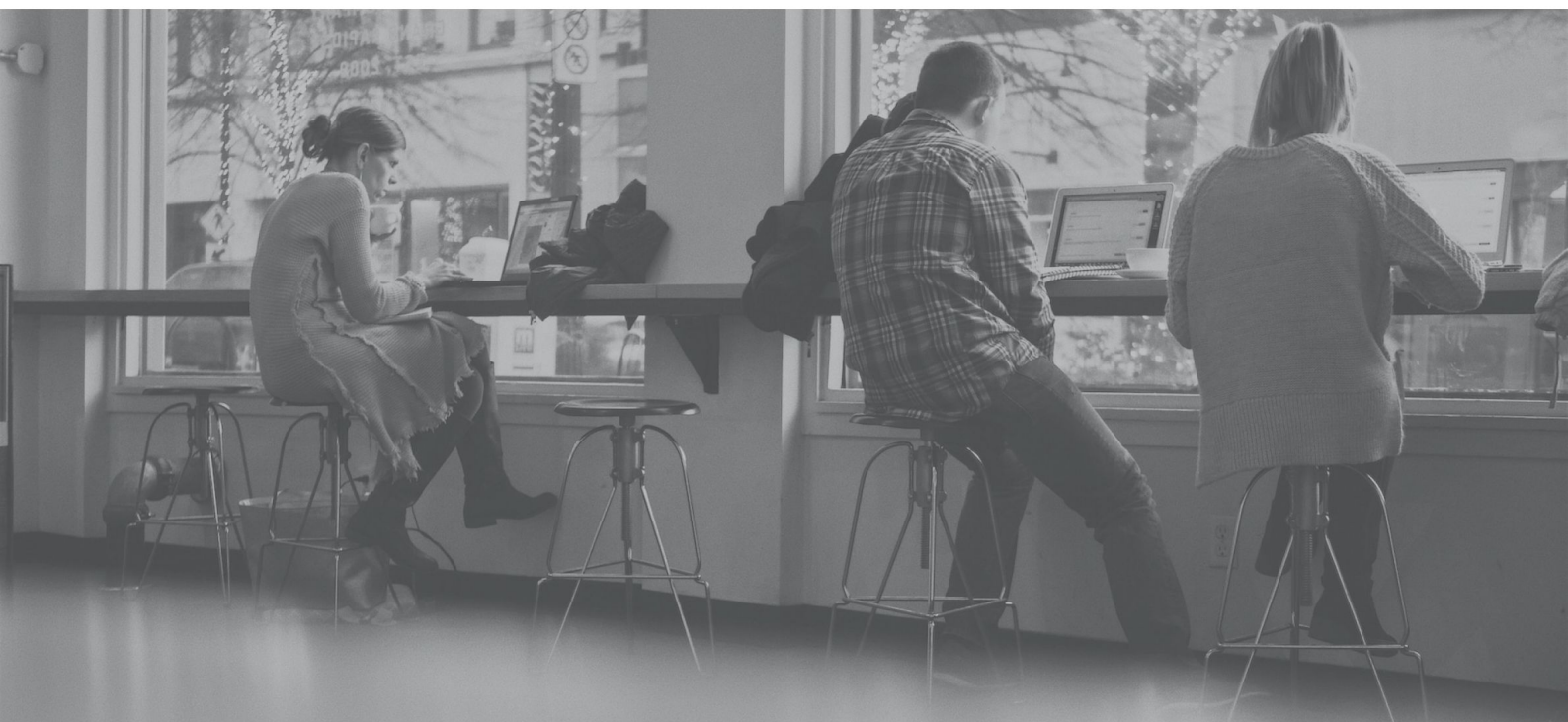
Mitarbeitermotivation und -bindung

Innovationsfähige Unternehmen bieten Mitarbeitenden die Möglichkeit, kreativ zu sein, neue Ideen einzubringen und sich weiterzuentwickeln. Dies trägt zur Mitarbeitermotivation bei und erhöht die Bindung an das Unternehmen. Mitarbeitende, die in einem innovationsfördernden Umfeld arbeiten, fühlen sich wertgeschätzt und sind eher bereit, ihr Bestes zu geben und ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

Kundenorientierung

Die Innovationsfähigkeit ermöglicht es Unternehmen, sich auf die sich verändernden Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Kunden einzustellen. Durch die Entwicklung innovativer Lösungen können Unternehmen Kundenbeziehungen stärken, Kundenzufriedenheit steigern und Kundenbindung fördern. Die Fähigkeit, proaktiv auf Kundenfeedback zu reagieren und innovative Produkte und Dienstleistungen anzubieten, schafft eine starke Kundenorientierung und ermöglicht es Unternehmen, langfristige Beziehungen zu ihren Kunden aufzubauen.

Damit die Innovationsfähigkeit im hybriden Arbeitsumfeld weiterhin erhalten bleibt, müssen Unternehmen die Art und Weise, wie wir arbeiten, umdenken. Dabei spielt das Büro und die Führungskräfte eine zentrale Rolle, um die Synergieeffekte vollumfänglich auszuschöpfen.



INNOVATIONSFÄHIGKEIT & ZUSAMMENARBEIT IM HYBRIDEN UMFELD

Das hybride Arbeitsumfeld hat zahlreiche Vorteile: Neben der Flexibilität und verbesserten Work-Life-Balance bietet es auch Unternehmen zahlreiche Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug auf die effizientere Nutzung ihrer Büroflächen.

Damit auch die Innovationsfähigkeit trotz teils räumlicher Trennung erhalten bleibt oder sogar ansteigt, stehen Unternehmen vor einigen Herausforderungen. So ist zum Beispiel der sogenannte Proximity Bias laut einer Studie der [OWL LABS](#) einer der größten Sorgen von Mitarbeitenden. Dieses Phänomen beschreibt, dass sich Mitarbeitende ausgeschlossen oder vernachlässigt fühlen, wenn sie nicht im Büro sind. Die Sorge besteht darin, aus Entscheidungsprozessen ausgeschlossen und aufgrund der räumlichen Distanz nicht wahrgenommen zu werden. Eine [weitere Studie](#) beleuchtete außerdem die Folgen einer dauerhaften räumlichen Trennung von Teams. So haben ausschließlich virtuell agierende Teams mit einem Innovationsverlust von bis zu 18 % zu kämpfen. Das Büro wird somit zum sozialen & produktiven Ort für Unternehmen.

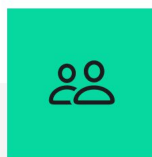
Ein umfassender Report des [Harvard Business Manager](#) in der Zusammenarbeit mit dem Forschungs- und Beratungsunternehmens [Gartner](#) zeigte außerdem, dass eine starke Mitarbeiterbindung zahlreiche Erfolge haben kann. So sind stark verbundene Mitarbeitende bis zu 37 % leistungsfähiger und bleiben ihrem Arbeitgeber mit einer Wahrscheinlichkeit von 36 % länger erhalten. Die Studie beleuchtete zudem den Stellenwert von hybrider Arbeit von Mitarbeitenden: Die Hälfte der befragten Mitarbeitenden gab an, dass sie das Unternehmen sofort verlassen würde, wenn die neu gewonnene Flexibilität abgeschafft werden würde.

Wie lässt sich die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit fördern?



Moderne Bürokonzepte

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes muss neu gedacht werden & zur Zusammenarbeit einladen. Büros müssen mit Leben gefüllt werden.



Hybride Teams führen

Um die Innovation zu steigern, sind Führungskräfte gefragt. Sie müssen die Zusammenarbeit in hybriden Teams organisieren.



Unternehmenskultur

Die Kultur & Werte spielen eine zentrale Rolle. Sie erhöht nicht nur die Bindung zum Team, sondern fördert die Zusammenarbeit im Unternehmen.

MODERNE BÜROKONZEPTE

Eine Möglichkeit, die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern, besteht darin, Büroräume zu schaffen, die die Kollaboration untereinander besser ermöglicht. Hier gibt es unterschiedliche Bürokonzepte, die diesem Anspruch gerecht werden.

Activity-Based-Working

Das weitverbreitetste Konzept ist wohl das Activity-Based-Working. Statt fester Arbeitsplätze werden verschiedene Zonen eingerichtet, die unterschiedliche Aktivitäten unterstützen, wie zum Beispiel Kollaborationsbereiche, ruhige Arbeitsplätze oder Besprechungsräume. Indem verschiedene Abteilungen in räumlicher Nähe platziert werden, wird die persönliche Interaktion gefördert und der Informationsfluss erleichtert. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sich spontan auszutauschen und voneinander zu lernen, unabhängig von ihrer Abteilungszugehörigkeit.



Beispiel für ein Activity-Based-Raumkonzept

MODERNE BÜROKONZEPTE

Neighborhoods

Ein neuer, moderner Ansatz sind die sogenannten Neighborhoods. Dieses Modell beschreibt mehrere kleinere Rückzugsorte für jedes Team, welches dazu führt, dass kleine Nachbarschaften nebeneinander existieren. Bestimmte Arbeitsbereiche werden festen Teams zugewiesen.

Neben diesen teamspezifischen Flächen gibt es Projektarbeitsplätze. Hier vermischen sich die Teams untereinander, um abteilungsübergreifend an Projekten zusammenzuarbeiten. Der Vorteil: Dieses Modell verbindet den klassischen Ansatz von fest zugewiesenen Abteilungen mit Flächen für den abteilungsübergreifenden Austausch. Mitarbeitende haben somit eine „Homebase“ in der sie ihren angestammten Platz haben, während die Projektarbeitsplätze zur Zusammenarbeit einladen.



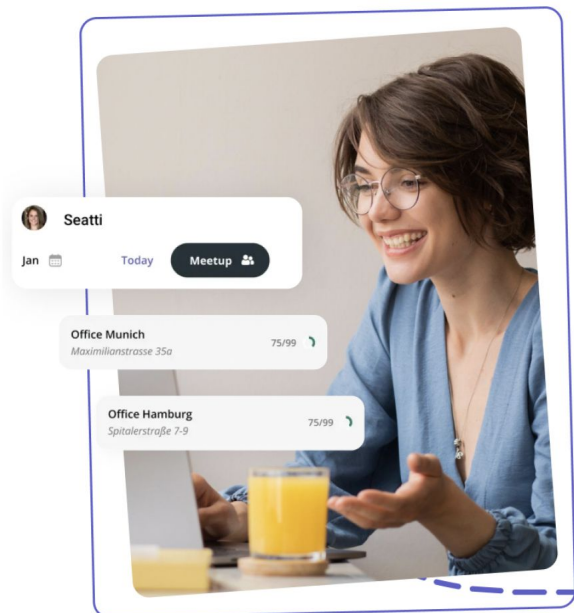
Beispiel für ein Neighborhoods-Raumkonzept

MODERNE BÜROKONZEPTE

Open Space

Bei dem Open Office Bürokonzept werden die gesamten Büroflächen geöffnet und ist für viele Unternehmen mit traditionellen Büros ein radikaler Ansatz. Hierbei werden Einzelbüros weitestgehend verbannt und stattdessen in Großraumbüros verwandelt. Schreibtische bzw. Arbeitsplätze sind hier frei wählbar, was dazu führt, dass sich die Abteilungen untereinander durchmischen.

Das soll Hierarchien aufbrechen und die abteilungsübergreifende Kommunikation sowie die Zusammenarbeit fördern. Rückzugsorte wie größere Meetingräume oder Telefonzellen spielen in diesem Konzept eine besondere Rolle. Schließlich verändert sich die Arbeitsatmosphäre teilweise stark.



Strategische Planung von Bürotagen basierend auf Arbeitsorten anderer

Damit der abteilungsübergreifende Austausch gelingt, spielt vor allem die Anwesenheit anderer Kolleg:innen eine entscheidende Rolle. Schließlich wollen Mitarbeitende nicht allein ihren Arbeitsalltag im Büro verbringen. Ein weiterer Ansatz, die Zusammenarbeit im Team zu fördern, besteht darin, die Anwesenheitsplanung basierend auf den Arbeitsorten anderer Mitarbeitenden zu gestalten.

Durch die Nutzung von Kollaborationstools oder Desk Sharing Softwares, die den Aufenthaltsort von Kolleg:innen anzeigen, können sich Mitarbeitende abteilungsübergreifend bewusst im Büro verabreden. Auf diese Weise entstehen gezielte Gelegenheiten für persönliche Interaktionen und gemeinsame Projekte. Die räumliche Nähe im Büro ermöglicht eine spontane Zusammenarbeit und erleichtert den Wissensaustausch zwischen den Abteilungen.

UNTERNEHMENSKULTUR FÜR ZUSAMMENARBEIT ÖFFNEN

Neben der persönlichen Interaktion im Büro ist es umso wichtiger, sowohl im Büro als auch virtuell Raum für den formellen und informellen Austausch in der Unternehmenskultur zu verankern. Da sich Mitarbeitende je nach Verhalten tendenziell weniger sehen, sollte die Kultur regelmäßige Treffen zulassen.

Dual-Team-Syncs oder virtuelle Coffee-Chats helfen dabei, sich fachlich und persönlich auszutauschen. Solche virtuellen Plattformen ermöglichen es den Mitarbeitenden, auch in einer hybriden Arbeitsumgebung miteinander in Verbindung zu bleiben und voneinander zu lernen. Wichtig ist es dabei, Mitarbeitenden bewusst Zeit für diese Aktivitäten einzuräumen. Langfristig zahlt sich eine starke Unternehmenskultur und eine hohe Teamdynamik aus, um die Innovationsfähigkeit zu steigern.

Ein effizienter Weg, die persönliche Zeit bestmöglich zu nutzen, sind Team Outings oder Offsites. Bei dieser Art von Events ziehen sich Unternehmen oder einzelne Abteilungen für einige Tage zurück, lassen das Kerngeschäft liegen und arbeiten gemeinsam an der Zukunft. Dies ist zwar sehr kostspielig, hilft aber ungemein dabei auf der fachlichen sowie auf der persönlichen Ebene eine starke Bindung im Team zu erzeugen.



MANAGEMENT IN DER FÜHRUNG DEZENTRALER TEAMS SCHULEN

Mit der Einführung des hybriden Arbeitsmodells ist es für das Management von entscheidender Bedeutung, sich an die Führung dezentraler Teams zu gewöhnen. Denn die Organisation und Aufgabenverteilung kann mitunter durch die asynchrone Kommunikation und räumliche Trennung schwierig werden.

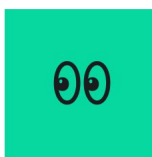
Damit die Innovationsfähigkeit auch im hybriden Umfeld erhalten bleibt, sollte die hybride Führung diese Faktoren beinhalten:

Onboarding neuer Mitarbeitenden

Damit neue Mitarbeitenden gut eingearbeitet und direkt mit der Unternehmenskultur in Berührung kommen, sollten Führungskräfte zusammen mit der HR ein teamspezifischer Onboarding-Prozess aufgesetzt werden. Dieser sollte ein Preboarding beinhalten. Mit digitalen oder sogar physischen Willkommenspaketen lassen sich neue Teammitglieder ideal schon vor dem ersten Tag in das Unternehmen integrieren.

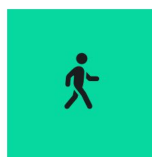
Diese Pakete können neben Merchandise der Firma auch alle digitalen Zugänge für den ersten Arbeitstag beinhalten. So können neue Mitarbeitende schon vorab ihre technische Infrastruktur aufsetzen und sind so direkt startklar. Der erste Arbeitstag sollte am besten vor Ort bzw. Hybrid stattfinden. Persönlich lassen sich viele Probleme, sei es technischer oder organisatorischer Natur, klären. Kleine oder auch größere Vorstellungsrunden helfen dabei, gleich in das Unternehmen integriert und Teil der Teamstruktur zu werden.

Warum ist ein Onboarding wichtig?



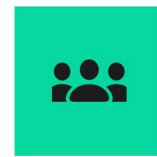
Mitarbeitende

33 % der Neueinsteiger gehen nach 6 Monaten wieder auf Jobsuche.



Fluktuation

23 % der Neueinsteiger verlassen das Unternehmen nach einem Jahr.



Höhere Verbundenheit

18x höhere Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende nach einem erfolgreichen Onboarding bleiben.

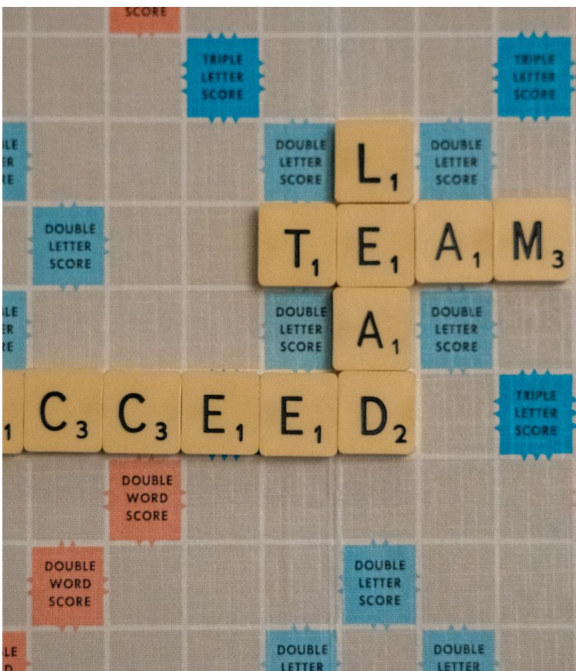
*Quelle: <https://hbr.org/2015/03/technology-can-save-onboarding-from-itself>

MANAGEMENT IN DER FÜHRUNG DEZENTRALER TEAMS SCHULEN

Weiterentwicklung & Zufriedenheit von Bestandsmitarbeitenden

Neben dem Onboarding neuer Mitarbeitenden sollten Führungskräfte die Weiterentwicklung und Zufriedenheit der Bestandsmitarbeitenden fördern. Regelmäßiges Feedback, individuelle Ziele und Weiterbildungsmöglichkeiten helfen dabei, die persönliche und fachliche Entwicklung voranzutreiben.

Darüber hinaus ist es wichtig, regelmäßig den Austausch mit den Mitarbeitenden zu suchen, um ihr Wohlbefinden, ihre Arbeitszufriedenheit und mögliche Herausforderungen zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren.



Strategische Planung von Bürotagen basierend auf Arbeitsorten anderer

Das Management spielt eine wichtige Rolle bei der Schaffung einer Kultur des gegenseitigen Lernens und des Ideenaustauschs in dezentralen Teams. Es sollte den Mitarbeitenden Möglichkeiten bieten, ihr Wissen und ihre Erfahrungen miteinander zu teilen, sei es durch regelmäßige virtuelle Team-Meetings, Brainstorming-Sitzungen oder interne Wissensplattformen.

Essenziell sind hier Workshops oder andere virtuelle oder hybride Veranstaltungen. Sich aktiv Zeit für den Ideenaustausch und das Brainstorming zu nehmen, bekommt im hybriden Arbeitsmodell einen neuen Stellenwert. Regelmäßige Brownbag-Sessions, externe Workshops oder Wissensplattformen geben Mitarbeitenden aktiv die Möglichkeit neue Inspiration zu bekommen und sich neues Wissen anzueignen. Davon profitiert wiederum die abteilungsübergreifende Ideenfindung. Wichtig ist es nur, diese Zeit und Ressourcen bereitzustellen. Kurzfristig nimmt es Arbeitszeit in Anspruch, langfristig erhöht es die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens.



DURCH EMPLOYER BRANDING KREATIVE & MOTVIERTE TALENTE AKQUIRIEREN

Ein weiterer Faktor, um die Innovationsfähigkeit und die Ideenfindung im Unternehmen zu voranzutreiben, sind die Mitarbeitenden selbst. In einer zunehmend wettbewerbsorientierten Geschäftswelt ist es für Unternehmen von entscheidender Bedeutung, smarte und qualifizierte Fachkräfte anzuwerben.

Das hybride Arbeitsmodell stellt hier schon einen wichtigen Faktor dar, da es Unternehmen erlaubt, den Talent Pool standortunabhängig zu erweitern. Die Möglichkeit, flexible Arbeitszeiten und -orte anzubieten, ist ein großer Anreiz für smarte Talente. Darüber hinaus sind hier einige Aspekte, auf die Unternehmen bei ihrem Employer Branding achten sollten:

Flexibilität wirklich leben

Hybrides Arbeiten zu leben, heißt Flexibilität, Freiheit und eine verbesserte Work-Life-Balance tief in der Unternehmenskultur zu verankern. Viele Unternehmen legen eine feste Anzahl an Bürotagen in einer Hybrid Work Policy fest und versuchen so ihre Mitarbeitenden regelmäßig ins Büro zu holen. Das ist aber alles andere als flexibel.

Damit hybrides Arbeiten wirklich die Work-Life-Balance verbessert, sollten eher konkret Anreize gesetzt werden, um hybride Teams im Büro zusammenzubringen. Das können Events oder strategisch geplante Zeit im Büro sein. Meetings oder Workshops können arbeitsbezogene Anreize darstellen, um Zeit im Büro zu verbringen. Wichtig ist es, Mitarbeitenden Freiraum zu lassen. Denn die Flexibilität und die Arbeit im Homeoffice steigert die Produktivität, Kreativität und Innovationsfähigkeit von Mitarbeitenden.

Um diese Flexibilität dauerhaft zu etablieren und für Unternehmen sowie Mitarbeitende gleichermaßen sicherzustellen, lässt sich in einer Betriebsvereinbarung die formellen und kulturellen Rahmenbedingungen festhalten. Das gibt allen Parteien Sicherheit und stellt auch für Neankömmlinge ein attraktives Alleinstellungsmerkmal dar.

DURCH EMPLOYER BRANDING KREATIVE & MOTVIERTE TALENTE AKQUIRIEREN

Authentische Unternehmenskultur

Innerhalb und außerhalb des Recruitings sollten Unternehmen ihre einzigartige Unternehmenskultur herausstellen und authentisch kommunizieren. Potenzielle Talente möchten wissen, was sie erwartet, wenn sie für das Unternehmen arbeiten. Dies kann durch die Veröffentlichung von Mitarbeiter-Testimonials, Einblicke in das Arbeitsumfeld und die Teamdynamik oder die Betonung der Unternehmenswerte erreicht werden. Das kann durch Blogposts oder Videos präsent auf der Website oder verschiedenen Social Media Kanälen geteilt werden. Eine positive und offene Unternehmenskultur spricht talentierte Fachkräfte an und motiviert sie, sich dem Unternehmen anzuschließen.

Kompetitives Gehalt und Benefits

Ein wettbewerbsfähiges Gehaltspaket ist nach wie vor ein wichtiger Faktor, um talentierte Fachkräfte anzulocken. Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre Gehaltsstrukturen im Einklang mit dem Markt sind und attraktive Benefits bieten, die über die Grundversorgung hinausgehen. Dies kann beispielsweise Leistungen wie eine betriebliche Altersvorsorge, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gesundheitsprogramme oder flexible Urlaubsregelungen umfassen. Ein transparentes und attraktives Vergütungspaket trägt dazu bei, die Aufmerksamkeit von Top-Talenten zu gewinnen.



FAZIT - INNOVATION STATT STILLSTAND: WIE HILFT HYBRID WORK BEI DER IDEENFINDUNG?

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit im hybriden Arbeitsmodell einen wesentlichen Beitrag zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen leisten kann. Durch die Förderung persönlicher Interaktionen, gezielte Planung von gemeinsamen Bürotagen und virtuelle Get-Togethers können verschiedene Abteilungen effektiv zusammenarbeiten und voneinander lernen.

Dabei sollten Unternehmen:

- Die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit im hybriden Arbeitsmodell ist ein Erfolgsfaktor für zukunftsfähige Unternehmen.
- Unternehmen sollten die Innovationsfähigkeit in ihre Strategie integrieren und ein Umfeld schaffen, das kreative Ideen fördert.
- Persönliche Interaktionen, gezielte Bürotagplanung und virtuelle Get-Togethers sind effektive Mittel, um die Zusammenarbeit in virtuellen Teams zu verbessern.
- Aber auch die Förderung hybrider Arbeit trägt nachhaltig zur Attraktivität von Unternehmen bei. Der Talent Pool erweitert sich und neue, kreative Köpfe werden angesprochen und Teil des Unternehmens.



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

CEO & Co-Founder

chris@seatti.co

seatti.co



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

[@Seatti](#)



Wenn du dir unsere Arbeitsplatz-Buchungssoftware einmal in Aktion anschauen möchtest, geht es hier zu unserer interaktiven Produkttour!

[Jetzt anschauen!](#)



Passt Seatti zu mir? Find es heraus! Buche eine Demo mit einem unserer Teammitglieder und überzeuge dich selbst!

[Termin hier buchen!](#)