

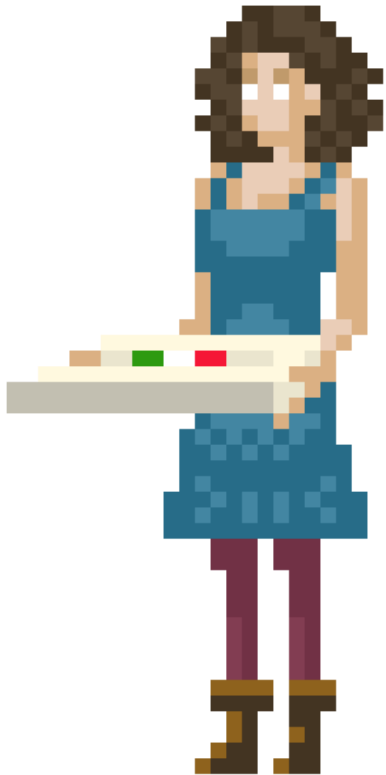
ViSAAR Impulstagung für virtuelles Arbeiten im Mittelstand

Kollaboration und Teamarbeit in der hybriden Arbeitswelt

Luzie Seeliger

Employee Experience Manager

Seit 2013 bei Centigrade



Meine Aufgaben

- Für gesunde Arbeitsatmosphäre, angenehmes Klima im Team und Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen sorgen
- Auswahl der Mitarbeiter*innen
- Onboarding
- Unternehmenseigenes Guidance-Programm
- Umstellung auf hybrides Arbeiten
- People & Company Culture



Est.

20
05

Interdisziplinäres Team

- Psycholog*innen
- Digital- & Game Designer
- UX Designer
- UX Writer
- Visual Designer
- Software Engineers
- Agile Project Manager



DESIGN
AWARD
2022



FESTO

SEW
EURODRIVE

Fraunhofer
FIT

METTLER
TOLEDO



camLine
agile • efficient • reliable

TRUMPF



kardexremstar

KUGELMANN

HEIDELBERG

euregon^{AG}

XING

OMICRON



SAP

SAUTER
Creating Sustainable Environments.

Rexroth
Bosch Group

EB
Elektrobit

TOOLBASE

STANFORD
SCHOOL OF MEDICINE
Stanford University Medical Center

HARTMANN

SMA

software AG

Bisnode

STORZ
KARL STORZ – ENDOSKOPE

MBtech
Mercedes-Benz technology

KAPP NILES

DKV

sage

sirona

steinbichler
INSPIRING
INNOVATION

BG
Berufsgenossenschaft
Metall Nord Süd

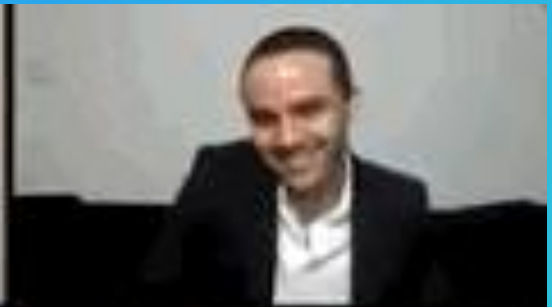
hogrefe

warema



Wie bleiben Teams trotz dezentraler Zusammenarbeit motiviert & verbunden?

Unser Ansatz



Wo wir standen (Anfang 2020)

- Eine Regelung für alle: Kolleg*innen in vier festen Büros
- Einen Tag HO pro Woche mit hohem Bürokratieaufwand
- Starre Regelungen & Präsenzplicht

Wo wir jetzt stehen

- 100% Remote Kolleg*innen mit digitalem Onboarding-Prozess
- Nutzungsmuster der Büros angepasst
- Individuelle Bedürfnisse berücksichtigt
- Mehr Freiheit & Flexibilität für Mitarbeiter*innen (Präsenzplicht abgeschafft)
- Weiterbildung der Führungskräfte „Distance Leadership“

UNSERE GRUNDTHESE

Verbindung untereinander und zum Unternehmen entsteht durch ein gemeinsames Wertefundament



Wertefundament - Values

Wir haben unsere Values nach Umstellung auf Remote First geschärft, denn...

- Hybride Zusammenarbeit erfordert Angleichung der Values als Grundlage für Zusammenarbeit
- Values dienen als Leitlinien, bieten Orientierung, helfen in komplexen Situationen, richtige Entscheidungen zu treffen
- Sie gelten übergreifend für alle: remote & hybrid & vor Ort



**authentic &
geeky**



**empathic &
social**



**keen &
committed**



**curious &
playful**

BEWERBUNGS PROZESS



Value Fit fängt beim Talent Management an

- Erarbeitung spezieller Interview-Fragen, um Value Fit sicherzustellen
- Mehr Mitsprache der Employee Experience Managerin, früher: eher fachliche Entscheidungen



**authentic &
geeky**



**keen &
committed**



**empathic &
social**



**curious &
playful**

Spirit Statement

We share problems, visions and pizza.





Where there's a common problem,
there is a team, there is a mission, there's pizza.



Pizza Spirit! 🍕❤️

Am besten gefällt mir das
Statement unter Spirit,
weil es sich so ein
bisschen humorvoll bricht
(„there`s pizza).

Office
Kollegen

Mit der Pizza kann ich mich nicht identifizieren
auch wenns gut klingt (Stichwort Remote Firma,
aber klar, gilt nicht für jede. Wir hatten nur auch

Remote
Kollegen



**UND NUN?
PIZZA FÜR ALLE?
ODER KEINE PIZZA MEHR?**

KEINE PRÄSENZPFLICHT

Individuelle Lösungen ausgehend von
veränderten Bedürfnissen der
Mitarbeitenden.

1.

UMFRAGEN

„Welches Arbeitsumfeld motiviert euch im Büro?“

„Arbeitest du am besten/liebsten zu Hause, im Büro oder im Wechsel?“

2.

ERGEBNISSE

- Ein Standort entschied, nicht mehr ins Büro zurück zu gehen (Zusätzliche Option auf Co-Working Space)
- Andere Büros: Hybrider Mix aus festen Plätzen im Büro, Shared Spaces für eventbasiertes Arbeiten, Flex Desks für unregelmäßige Büroarbeiten
- Arbeitsumfeld soll: Gemütlich & aufgeräumt & fokussiert

2.

ERGEBNISSE

- Eventbasiertes Zusammenkommen:
- Teamdays, Movie Nights, Outdoor Office
- Räume für Kick-Off Workshops mit Kund*innen vor Ort, Academy Trainings
- Ausarbeitung Projekte hingegen wieder remote

2.















WERTSCHÄTZUNG

- Wertschätzung im hybriden Kontext beachten, denn...
- Wertschätzung stärkt Motivation & Beziehung von Mitarbeiter*innen zum Unternehmen, daher sinnvoll...
- Strukturen vorzugeben und zu etablieren, z.B. Festen Ort für Wertschätzung schaffen (TrelloBoard, Wall of Compliments)
- Aussprechen von Wertschätzung zur Routine werden lassen (Monatliche Erinnerungen)

3.

REMOTE FIRST

Wir beziehen alle ein, ausgehend vom Remote Szenario, um Chancengleichheit sicherzustellen.

4.

IM FLUSS

ZUSAMMEN

ARBEITEN

REMOTE &
IM OFFICE



Trotzdem brauchten wir

Digitale Tools.

Tools

Es braucht auch Tools und technische Infrastruktur (Figma, Miro, Teams, Trello, GitLab, Gather.Town)

- Keine „One tool fits all“Denke
 - Nutzungskontext je Tool beachten



GATHER

Für Jobmessen oder
Remote Team Events



<https://app.gather.town/invite?token=gsE5I6Iz5GMixSnB0THnfmJhTRA12fR7>



TIPPS

TIPPS

TIPPS

Digitale Dokumentation

Aufnahmen wichtiger Meetings,
Dokumentieren.

1.

Rahmenbedingungen

für hybrides Arbeiten festlegen, um Orientierung für Führungskräfte und Mitarbeitende zu geben.

2.

Kontakt halten

Kommunikationsmöglichkeiten bieten.
Frequenz der One-to-one-Meetings
erhöhen.

3.

„Vielen Dank.“



Luzie.seeliger@centigrade.de