

# HYBRIDES ONBOARDING & TEAMBUILDING IM NEW NORMAL: TIPPS, TRICKS & TOOLS.

---

DANIEL ARCULARIUS // 05.05.2022

IMAGINE  
MITTELSTANDSFORUM 2022

# AGENDA



01 Unternehmen im Wandel – Aktuelles zum Thema „hybrides Arbeiten“

02 Vorstellung verschiedenster Ansätze zum Teambuilding

03 Feedback & Verabschiedung

01

# IMPULS: UNTERNEHMEN IM WANDEL – AKTUELLES ZUM THEMA „HYBRIDES ARBEITEN“



# AKTUELLER PRESSE- UND STUDIENSPIEGEL.



## Megatrend hybrides Arbeiten: gekommen, um zu bleiben

VON PAUL KOSPACH · VERÖFFENTLICHT 21. APRIL 2021 · AKTUALISIERT 21. APRIL 2021

Studie

26.02.2021 / News, Arbeitswelt

### Manager sehen hybrides Arbeiten als Modell der Zukunft

Laut einer aktuellen Studie haben sich hybride Arbeitsmodelle im Zuge der Corona-Krise in Unternehmen etabliert. Arbeitgeber versprechen sich davon Vorteile, sehen aber auch Herausforderungen. Was das neue Jahr betrifft, geben sich die meisten Unternehmen optimistisch.



Flexible Arbeitsmodelle haben sich in der Corona-Krise etabliert. Foto: © nenetus-stock.adobe.com

Für den „Arbeitsmarkt-Report 2021 – Recruiting-Trends für Unternehmen“ hat Robert Half im letzten Dezember 1500 Manager mit Personalverantwortung aus Unternehmen ab 50 Mitarbeitern befragt, davon je 300 aus Deutschland, Belgien, Brasilien, Frankreich und Großbritannien. In die Studie floss auch eine Untersuchung von Burning Glass ein. Danach ist die Zahl der Stellenausschreibungen mit Homeoffice-Möglichkeit im letzten

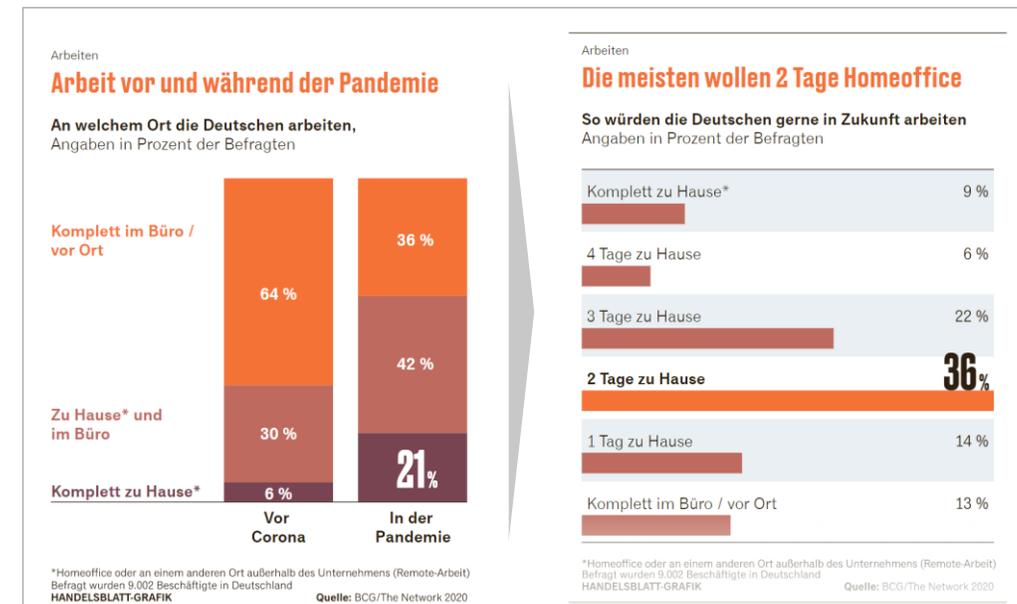
## Apple-Mitarbeiter rebellieren gegen Rückkehr ins Büro

Ab September sollen Apple-Mitarbeiter wieder drei Tage die Woche ins Büro – doch nicht alle wollen das: In einem Brief an Konzernchef Cook fordern Angestellte mehr Flexibilität.

### Büro, hybrid oder remote?

Unternehmen sollten sich bereits jetzt darum kümmern, wie ihr New Normal nach der Corona-Pandemie aussehen wird.

Der alte Schrecken, den das Wort „Homeoffice“ in den Ohren von Chefs mit sich brachte, ist in der Corona-Pandemie verflogen. Viele stellen sich auf einen Wechsel zwischen Heim- und Büroarbeit ein. Das klingt einfacher, als es ist.



# GRAVES VALUE MODEL - ENTWICKLUNG VON WERTESTRUKTUREN IN FAMILIENUNTERNEHMEN.

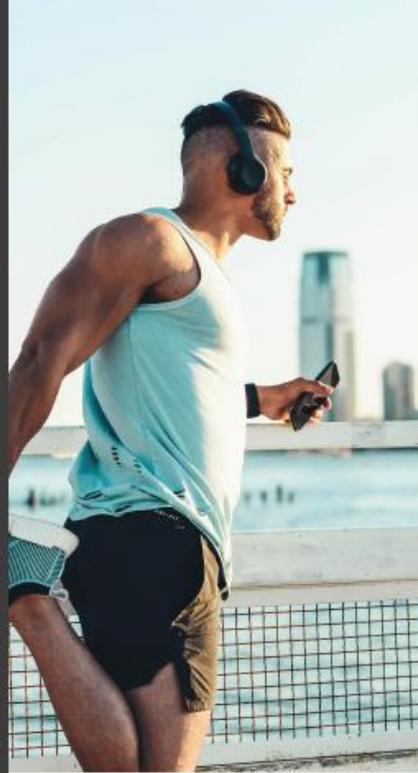


# SPANNUNGSFELD „PURE OFFICE CULTURE“ VS. „REMOTE / HYBRID“

- Durch das **Nutzen verschiedenster virtuellen Zusammenarbeitstools**, insb. Slack, MS Teams, JIRA, etc., hat sich vieles im tagtäglichen Arbeiten verschoben. Vor allem Reportinglinien und der Informationsfluss über die verschiedensten Chatprogramme.
- **Neue Herausforderungen** durch die Lockerungen der Corona-regeln, weil man sich noch mehr von „ich kann alles kontrollieren“ lösen muss - da dies in Zukunft wohl nicht mehr so möglich sein wird, selbst wenn man will.



**VATION**



**Digital  
health  
coaching**

**We all know** how to live a **healthy life**, yet **80%** of us **fail** miserably.

**But let's be honest: With everything** life throws at us, how are we **supposed to figure this out ourselves?**



Everyday life



Exercise



Stress & mental health



Diet



Sleep



Medication

# We **dismantled** what makes personal **coaching** work and built a stunning **digital-first experience** out of it

For **€49** per month, we provide you with a designated expert coach who kicks your butt. Every day. Remotely.

## ● 1:1 Relationship

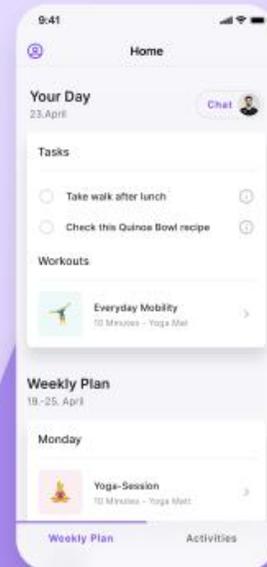
Build a deep personal bond as foundation for success via constant communication

## ● Structure

Get a new bespoke plan every week and build upon your progress

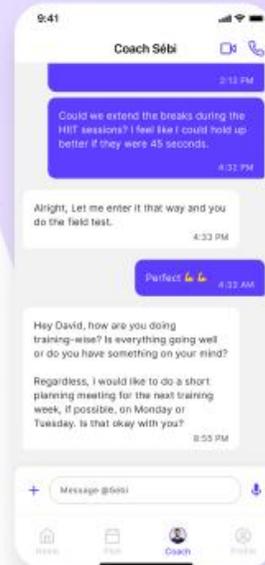
## ● Accountability

Be held accountable - your coach is personally invested in you actually sticking to your plan



## Accountability

Motivation and nudges via chat



## Structure

Weekly plans and personal content in our mobile app

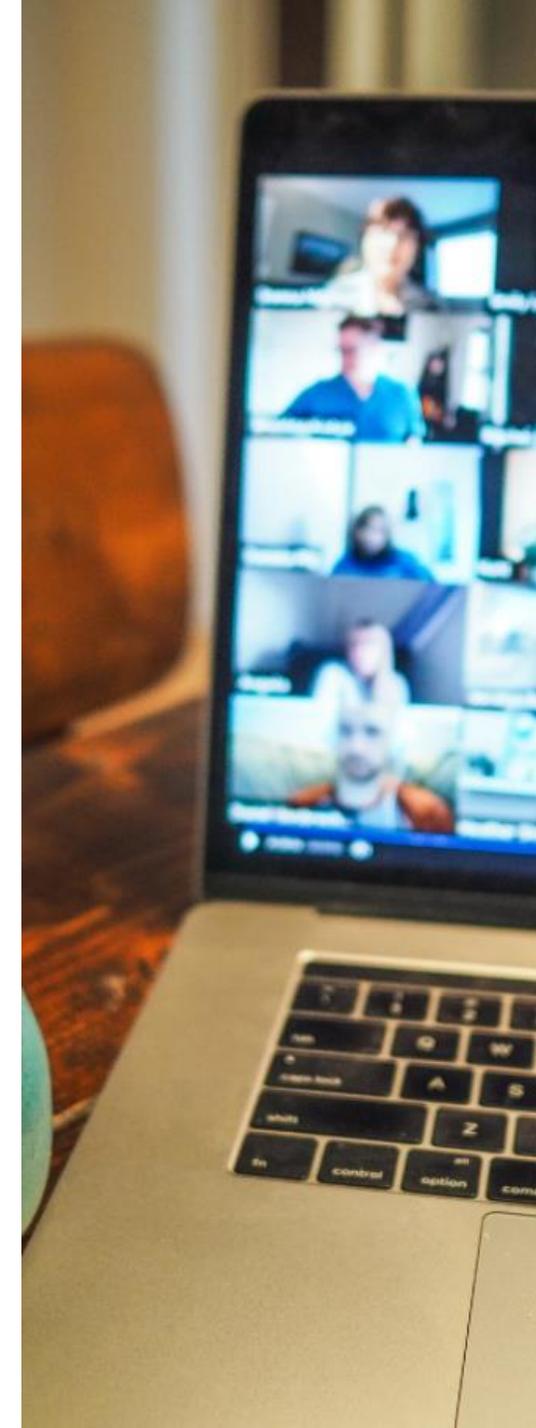
## 1:1 Relationship

High touch communication via video call



# EXKURS: KOMPLETT REMOTE ARBEITEN – WORAUF KOMMT ES AN?

- Wir hatten **keine andere Möglichkeit** als es remote zu machen, weil es 2 verschiedene Locations der Gründer gab
- Wir haben uns zudem die folgende Frage gestellt:  
*Wo ist unser Talent, was wir benötigen? (Tech enabled humans)* → die Antwort: überall
- **Was ist für die Skalierung für uns wichtig?**  
→ Wenn skalieren, kann ich mich nicht regional fokussieren, daher kein Weg dran vorbei remote aufsetzen
- Proaktiv an die Sache herangehen und best practices gesucht: „Gitlab, Github, Trello“
- **Es kann nur funktionieren, wenn man sich früh mit dem Themen Firmenwerte (Kultur) und wie wir zusammenarbeiten wollen auseinandersetzt**



# WIE WÄHREND UND NACH CORONA IM „NEW NORMAL“ WEITERMACHEN?

*Wenn Corona wieder im Griff ist*, wird es kleine angemietete Offices als Räume des Zusammenkommens in den Städten geben, wo die Mehrheit der Mitarbeiter sind.

- Kein reines Office und kein reines Home Office → **Hybrid**
- Ansonsten projektbezogen in einem der Offices treffen
- **Virtuelle Workshops sind gut**, aber auch nicht Heilsbringer für alle Themen, insb. wenn Interaktion gefordert ist
- **Notwendigkeit für persönliche Treffen**, Company Coming (2mal im Jahr) sind mindestens notwendig
- Office Design Köln / Berlin (Zeitgold)





# DIE KERNVORTEILE DURCH HYBRIDES ARBEITEN:

## HAUPTEFFEKTE

- [War of Talents](#)
- [Effizienzsteigerung durch Fokussierung](#) auf wirkliche Arbeit, insbesondere bei geistiger Arbeit → dadurch deutlich gesteigerte Geschwindigkeit, schneller und flexibler abstimmen und räumlich nicht gebunden an bis dato „fixe“ Buchungszeiten

## NEBENEFFEKTE

- Inhalte / Unterlagen [besser dokumentiert](#), da der „Flurfunk“ ausfällt und es allen geteilt werden soll
- [Kosten- und Zeiteinsparungen](#) (Reisekosten, Fahrzeiten, etc.)

# VORAUSSETZUNGEN FÜR ERFOLGREICHES HYBRIDES ARBEITEN (IN TEAMS).

- Selber **das Thema proaktiv in die Hand nehmen und steuern** bevor es unkontrollierbar wird im weiteren Zeitverlauf und dies verschiedene Konsequenzen haben wird
- **Fokus auf wichtige Firmenwerte:** Transparenz, Vertrauen, wichtige Informationen für alle teilen
- Es ist **nicht für jeden etwas** und es muss zur individuellen Firmenkultur sowie den Mitarbeitern passen

## WAS BRAUCHT MAN DAFÜR:

- **Leute, die das Mindset haben**, wollen und die Fähigkeit sich selber zu strukturieren, einzuteilen sowie die richtige systemische Unterstützung
- **Gute Managementpositionen**, „great leader = great enabler“, die das Thema treiben und auch können



# 02

## VORSTELLUNG VERSCHIEDENSTER ANSÄTZE ZUM TEAMBUILDING



# ZIELE FÜR HYBRIDES TEAMBUILDING.



## Unternehmen & Kultur kennenlernen

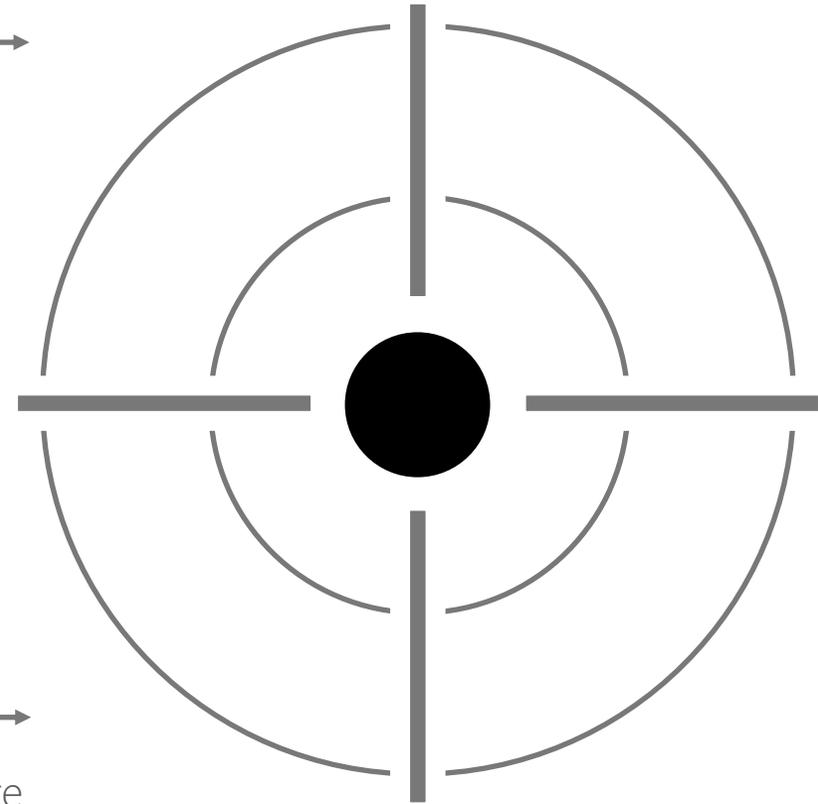
Innerhalb der ersten Woche sollten die Teammitglieder die anderen Abteilungen, Tochter- / Ländergesellschaften und deren Kultur kennenlernen.

## Kennenlernen der Kollegen

Die Teammitglieder müssen sich untereinander kennenlernen und das auf eine tiefere Art als „Titel, Position und Aufgabenfeld“.

## Kennenlernen der Arbeitsumgebung

Was ist eigentlich das konkrete Ziel und die dafür benötigte Arbeitsumgebung? Auf was müssen sich die Teammitglieder einstellen bzw. einen Perspektivwechsel dafür vornehmen?



# TOOL SETUP VORBEREITEN.

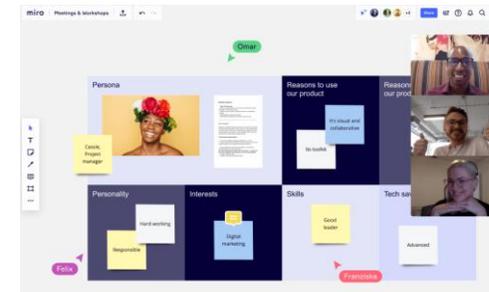
## TECHNOLOGIE / SYSTEME / TOOLS

- In Bezug auf die gewählte IT-Infrastruktur sollte ein **einfacher und klarer Prozess zur Einrichtung** neuer Projekte und deren neuer Teammitglieder festgelegt werden

## KOMMUNIKATION

- Wie soll in Zukunft kommuniziert werden und wie sollen die Mitarbeiter miteinander umgehen?
- Außerdem helfen **klare Kommunikationsregeln** in Bezug auf virtuelle Gespräche sehr, um persönliche Missverständnisse zu vermeiden

## NÜTZLICHE TOOLS



# METHODEN FÜR ERFOLGREICHES KENNENLERNEN (1/2).



## OFFENE FRAGEN ZU BEGINN

- Was ist die Motivation / Interesse an dem Projekt?
- Was ist Ihre Superkraft für dieses Projekt?
- Was würden Ihre Eltern über Sie sagen?
- Wie arbeite ich selber?
- Meine Achillesverse ist?
- Das solltet ihr im Umgang mit mir wissen?



# METHODEN FÜR ERFOLGREICHES KENNENLERNEN (2/2).

## ANLEHNUNG AN DEN PERSONA FRAMEWORKS ALS STECKBRIEF

Mein Name ist...

Meine Position ist...

Das wollte ich eigentlich werden...

Ein typischer Tag sieht bei mir so aus...

Hätte ich Superkräfte, könnte ich...

In Corona-Zeiten vermisse ich am meisten...

Da wäre ich jetzt gerne...

**Pains**

**Gains**





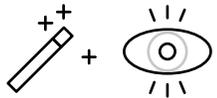
# NOCH BESSERES KENNENLERNEN IM ZEITVERLAUF.

- **An wöchentlichen Treffen und Stand-ups teilnehmen**, die regulär geplant sind, virtuell bzw. mindestens hybrid
- Proaktives buchen von **virtuellen Kaffee-Terminen**, um die Kollegen besser kennenzulernen außerhalb der reinen Projektarbeit
- **Gemeinsames virtuelles Essen oder Feierabendgetränk** nach Erreichen von Meilensteinen
- **Nutzung von Bots im Chat**, die die Interaktion untereinander fördern und auch den Fokus auf das Zwischenmenschliche legen
- **Vorstellung des Projektstands** in anderen Regelterminen, um als Team gegenüber anderen wahrgenommen zu werden
- **Auseinandersetzung mit Werten, die wichtig sind im Projektkontext**  
„Welchen Wert habe ich diese Woche besonders gelebt und wo hat es mir geholfen bzw. welcher hätte mir geholfen?“
- **Virtuelle Gesundheitssessions**: Beispielsweise Yoga in der Mittagspause oder gemeinsames Meditieren

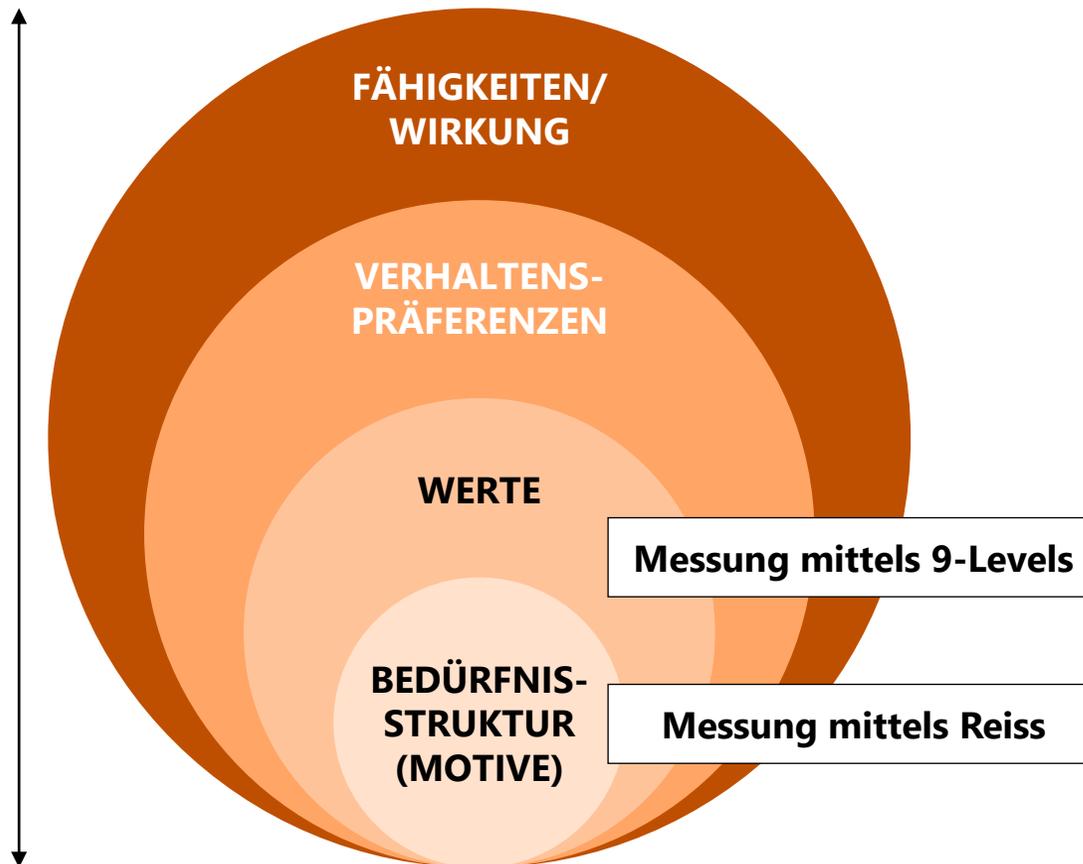
# ZUSAMMENHANG ZWISCHEN MOTIVEN & VERHALTEN.



Hohe Sichtbarkeit  
Geringe Wirksamkeit

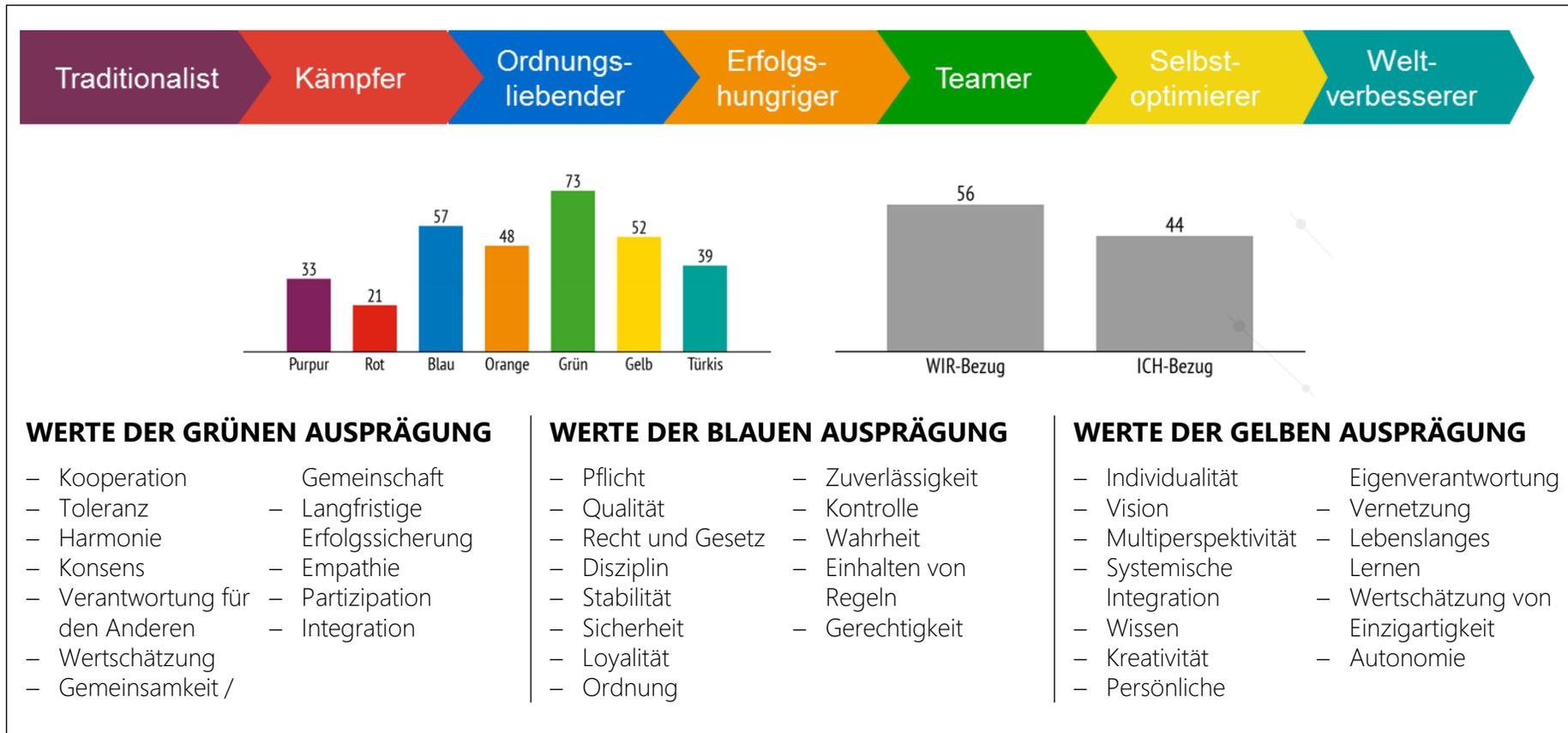


Geringe Sichtbarkeit,  
Hohe Wirksamkeit



- » **Motive liegen im Kern unserer Persönlichkeit** und beeinflussen damit die nachfolgenden Ebenen.
- » **Lebensmotive sind in uns angelegt**; sie sind unsere inneren Antreiber.
- » Das Verhalten des Menschen wird im hohen Maße durch seine Motiv- und Wertestruktur bestimmt.
- » Dem beobachtbaren Verhalten können unterschiedliche Motive und Wertemuster zugrunde liegen.

# DIE TYPISCHEN WERTMERKMALE – ES GIBT KEIN BESSER ODER SCHLECHTER.



**PROJEKTBEISPIEL-  
AUSWERTUNG  
ONLINE UMFRAGE**

# EIN ONBOARDING BEISPIEL.



## Phase 00 - Einrichtung von Prozessen

Allgemeine Vorbereitungsphase:  
Technologie, Organisation & Kommunikation

00

## Phase 02 – Unternehmens- & Kulturfokus Phasing-in der neuen Mitarbeiter (1/2)

Neue Mitarbeiter werden von den Mentoren betreut und lernen das Unternehmen, die Kultur und die Kollegen kennen

02

## Phase 04 – Evaluation & Weiterentwicklung Kontinuierliche Iteration

Nach einer bestimmten Zeit wird eine Retrospektive durchgeführt, um zu lernen und den Prozess anzupassen

04

## Phase 01 – Auswahl Mentoren & Tools

Konkrete Vorbereitungsphase:  
Für jede Rolle oder Arbeitsumgebung müssen die Werkzeuge und Systeme ausgewählt werden sowie die Mentoren

01

## Phase 03 – Arbeitsumfeld Fokus Phasing-in der neuen Mitarbeiter (2/2)

Es werden die arbeitsbezogenen Systeme und Werkzeuge sowie die möglichen regionalen Spezialitäten gelehrt

03

## **HYBRID IST NICHT MEHR AUFZUHALTEN**

Durch die Homeoffice-Zeit hat sich dies für viele Mitarbeiter zum Wohlfühl-Standard entwickelt!

## **ES BRAUCHT NEUE FÜHRUNG**

Die eingesetzten Systeme, MS Teams, werden nicht mehr abgeschaltet. Führungskräfte müssen mit der Eigenverantwortung umgehen und fördern!

## **KEINE ANGST VOR DEN VORTEILEN**

Zufriedenere Mitarbeiter, effektivere Arbeitszeitnutzung, mehr Kollaboration – Nutzen Sie die Vielzahl der entstandenen Möglichkeiten für sich, um noch erfolgreicher zu sein!

## **WAS PASST ZU MEINER KULTUR?**

Selbstreflektion und Ehrlichkeit, um den richtigen Grad des Miteinanders bzw. die Art & Weise der Zusammenarbeit zu definieren.

**TAKE  
AWAYS**



# VIELEN DANK!

IHRE  
FRAGEN?



<https://bit.ly/3lgYHXn>

## HIER FINDEN SIE:

- die Präsentationsunterlagen
- ab morgen die Aufzeichnung des Vortrags
- weiterführende Informationen

Sie erhalten den Link am Freitag auch per E-Mail.



# KONTAKT

## **DANIEL ARCULARIUS**

DIRECTOR  
ALLFOYE MANAGEMENTBERATUNG GMBH

---

T +49 21155026314

M +49 15172773393

[Daniel.Arcularius@allfoye.com](mailto:Daniel.Arcularius@allfoye.com)

# QUELLEN



- <https://www.mdr.de/nachrichten/deutschland/gesellschaft/homeoffice-spaltet-belegschaft-am-arbeitsplatz-100.html>
- [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/projekte/fuehrungsdialoge/studie\\_home\\_office.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/projekte/fuehrungsdialoge/studie_home_office.pdf)
- <https://www.bitkom.org/presse/presseinformation/58-prozent-fuer-strikte-homeoffice-pflicht-bis-corona-vorueber-ist>
- <https://www.bitkom.org/presse/presseinformation/corona-als-digitalisierungs-crashkurs-fuers-management>
- <https://www.personalwirtschaft.de/der-job-hr/arbeitswelt/artikel/manager-sehen-hybrides-arbeiten-als-modell-der-zukunft.html>
- <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/arbeitswelt-nach-corona-hybrides-arbeiten-ist-sicherlich-die-anstrengendste-form/27212258.html>
- [https://www.bitkom.org/sites/default/files/2021-03/210309\\_If\\_mobiles-hybrides-arbeiten.pdf](https://www.bitkom.org/sites/default/files/2021-03/210309_If_mobiles-hybrides-arbeiten.pdf)
- <https://blog.personal-manager.at/2021/04/21/megatrend-hybrides-arbeiten/>
- <https://www.humanresourcesmanager.de/news/hybride-arbeitsmodelle-strategien-und-tipps.html>
- <https://www.handelsblatt.com/karriere/arbeitswelt-nach-corona-so-wollen-die-deutschen-nach-corona-arbeiten-erklaert-in-vier-grafiken/27113042.html?ticket=st-13187277-ggxmcdeukydfs1wb3cn-ap5>
- <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/buero-co/homeoffice-nach-corona-wie-soll-ein-hybrides-system-funktionieren-17367681.html>
- <https://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/apple-mitarbeiter-rebellieren-gegen-rueckkehr-ins-buero-a-5e9e67bd-ca0c-41ab-846a-7f5fb31ffd0f>

# DISCLAIMER



Die Informationen in diesen Unterlagen sind vertraulich und dürfen nicht ohne vorherige schriftliche Genehmigung durch All for One Group SE bekannt gegeben werden. Alle Texte, Bilder und Grafiken unterliegen dem Urheberrecht und anderen Gesetzen zum Schutz des geistigen Eigentums. Alle Rechte an diesen Unterlagen sind der All for One Group SE vorbehalten.

All for One Group SE stellt diese Unterlagen ohne jegliche Verpflichtung, Gewährleistung oder Garantie, weder ausdrücklich noch stillschweigend, zur Verfügung. All for One Group SE übernimmt keine Verantwortung für Fehler oder Irrtümer in diesem Dokument, es sei denn, derartige Schäden beruhen auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit. Der Inhalt dieser Unterlagen kann von All for One Group SE jederzeit geändert werden. Diese Unterlagen dienen ausschließlich informativen Zwecken und dürfen in keinen Vertrag aufgenommen, für Handelszwecke weiterverwendet oder an Dritte weitergegeben werden, soweit sie nicht für eine solche Verwendung gekennzeichnet sind oder eine vorherige schriftliche Genehmigung von All for One Group SE vorliegt.