

Teambuildung für hybride Teams

„Ohne starke zwischenmenschliche Beziehungen und eine integrative Kultur können Teams Schwierigkeiten mit Innovation, Kreativität und Problemlösung haben, da Einzelpersonen möglicherweise weniger geneigt sind, Ideen auszutauschen oder effektiv zusammenzuarbeiten.“



Einleitung

Starken Teamgeist in hybriden Arbeitsumgebungen zu schaffen, kann herausfordernd sein, ist jedoch entscheidend für Zusammenarbeit, Engagement und das allgemeine Wohlbefinden. Dieses Informationsblatt bietet praktische Strategien und Aktivitäten, um die Lücke zwischen Remote- und Büro-Mitarbeitenden zu schließen und sicherzustellen, dass sich alle verbunden und wertgeschätzt fühlen. Von virtuellen Kaffeepausen bis hin zu inklusiven Teambuilding-Events, diese Ideen fördern das Zugehörigkeitsgefühl und verbessern die Kommunikation, unabhängig vom Arbeitsort.

Die Bedeutung des Teamzusammenhalts bei hybrider und Remote-Arbeit

Die Bedeutung von Teambuilding in hybriden Teams kann kaum überschätzt werden, es beeinflusst sowohl das psychische Wohlbefinden der Mitarbeitenden als auch die Produktivität des Teams. Wenn sich Remote-Mitarbeitende isoliert oder vom Büro-Team abgekoppelt fühlen, kann das zu Desinteresse, sinkender Motivation und einem Gefühl der Ausgrenzung führen. Diese Isolation kann dazu führen, dass sich Remote-Kräfte zurückziehen oder weniger engagiert arbeiten – mit negativen Folgen für den Teamerfolg. Umgekehrt fehlt Büro-Mitarbeitenden oft das Verständnis für die Herausforderungen ihrer remote arbeitenden Kolleg*innen, was zu mangelnder Empathie und einem Auseinanderdriften der Gruppen führen kann. Dieses Ungleichgewicht behindert Zusammenarbeit und Kommunikation, und verhindert, dass Teams ihr volles Potenzial ausschöpfen.

Darüber hinaus wirkt sich mangelnder Teamzusammenhalt langfristig auf die Gesundheit des gesamten Unternehmens aus. Ohne starke zwischenmenschliche Beziehungen und eine inklusive Kultur leiden Innovation, Kreativität und Problemlösungsfähigkeit, da sich Mitarbeitende weniger motiviert fühlen, Ideen einzubringen oder effektiv zusammenzuarbeiten. Fehlender Zusammenhalt kann auch zu einer höheren Fluktuation führen, wenn Mitarbeitende sich nicht unterstützt oder zugehörig fühlen. Im Gegensatz dazu sind gut untereinander verbundene hybride Teams widerstandsfähiger, nutzen diverse Perspektiven effektiver und schaffen eine positive Arbeitsatmosphäre, in der sich alle wertgeschätzt fühlen. Das Thema betrifft also nicht nur das tägliche Miteinander, sondern bildet die Grundlage für nachhaltigen Erfolg und Wachstum bei hybridem Personal.

Teambindung in hybriden Teams stärken

Offene Kommunikation anregen

Regelmäßige Einzelgespräche oder Team-Check-ins – auch kurz und informell – helfen, im Austausch zu bleiben und sicherzustellen, dass alle Stimmen gehört werden. Führungskräfte können außerdem virtuelle „Open-Door“-Zeiten anbieten, in denen Mitarbeitende sich spontan per Videoanruf austauschen oder Anliegen besprechen können, das schafft eine zugängliche und offene Atmosphäre.

Inklusive virtuelle Teambuilding-Aktivitäten anbieten

Virtuelle Kaffeepausen fördern den persönlichen Austausch außerhalb des Arbeitskontextes. Bei „Show-and-Tell“-Sessions können Teammitglieder persönliche Dinge, wie Hobbys oder Lieblingsbücher, vorstellen und sich so über den Arbeitskontext hinaus besser kennenlernen und stärkere persönliche Verbindungen knüpfen.

Zusammenarbeit über Teamgrenzen hinweg fördern

Lassen Sie Remote- und Büro-Mitarbeitende gemeinsam an Projekte oder Aufgaben arbeiten, das stärkt das Wir-Gefühl und baut Barrieren zwischen den beiden Gruppen ab. Mentoring- oder Buddy-Programme schaffen zusätzliche Gelegenheiten zur gegenseitigen Unterstützung und stärken das Zugehörigkeitsgefühl sowie Verbindungen im Team.

Meilensteine und Erfolge feiern

Feiern Sie Geburtstage, Jubiläen und Teamerfolge mit virtuellen Karten, Erwähnungen in Meetings oder Online-Feiern, bei denen alle, unabhängig vom Standort, einbezogen sind. Tools wie Slack oder Microsoft Teams bieten Möglichkeiten, die Beiträge von allen sichtbar zu würdigen und Fortschritte im Team zu teilen.

Zugehörigkeitsgefühl durch inklusive Praktiken stärken

Virtuelle Teammeetings sollten inklusiv gestaltet sein, sodass sicher alle Stimmen gehört werden, etwa durch gemeinsame Dokumente oder interaktive Whiteboards. Garantieren Sie eine transparente Kommunikation und einen gleichberechtigten Zugang zu Informationen und Ressourcen für alle Teammitglieder – remote oder im Büro – , um so Gefühle der Ausgrenzung oder Isolation zu vermeiden.

Soziale Aktivitäten flexibel gestalten

Organisieren Sie hybridfreundliche, ortsunabhängige Events, an denen sowohl Remote- als auch Büro-Mitarbeitende teilnehmen können. Achten Sie bei der Planung auf Zeitzonen, um faire Teilnahmechancen für alle zu schaffen und so ein inklusiveres und faires Arbeitsumfeld zu schaffen.

Feedback einholen und Maßnahmen anpassen

Nutzen Sie kurze Umfragen, um Meinungen zu Teambuilding-Aktivitäten, Inklusion und Herausforderungen im Remote-Arbeiten zu sammeln. Passen Sie zukünftige Initiativen entsprechend an und führen Sie regelmäßige Check-ins mit den Teammitgliedern durch, um die mit ihnen Teamdynamik zu besprechen und das Zusammengehörigkeitsgefühl sowie Inklusivität kontinuierlich zu verbessern.

Schlussfolgerung

Ein starkes Teamgefühl in einem hybriden Arbeitsumfeld ist entscheidend, um ein motiviertes, verbundenes und leistungsfähiges Team zu erhalten. Durch Strategien wie offene Kommunikation, inklusive virtuelle Teambuilding-Aktivitäten und teamübergreifende Zusammenarbeit können Organisationen die Distanz zwischen Remote- und Büro-Mitarbeitenden überbrücken. Das Feiern gemeinsamer Erfolge, die Förderung eines Zugehörigkeitsgefühls und flexible soziale Aktivitäten stärken zusätzlich den Teamzusammenhalt und verbessern die Stimmung. Regelmäßiges Feedback und Anpassungen stellen sicher, dass die Maßnahmen zweckmäßig und wirksam bleiben. Wer Teambuilding gezielt fördert, kann Isolation und Spaltung in hybriden Teams überwinden und ein kooperatives, inklusives und erfolgreiches Arbeitsumfeld für alle Beteiligten schaffen.



Weiterführende Literatur

- Cakar, M. E., & Karabeyoglu, K. (2022). Nurturing teamwork and team dynamics in a hybrid work model. *Journal of Management Development*, 41(4), 1-10.
<https://doi.org/10.1108/cemj-12-2022-0277>
- Lee, C. H., & Kim, Y. J. (2024). Fostering hybrid team performance through inclusive leadership. *Journal of Organizational Behavior*, 45(2), 305-321.
<https://doi.org/10.1016/j.joeb.2023.07.015>
- Wigert, B., & Agrawal, S. (2024). How to boost productivity in hybrid teams. Gallup.
<https://www.gallup.com/workplace/646949/boost-productivity-hybrid-teams.aspx>