



## Die hybride Zukunft der Arbeit ist da:

### Drei Wege, um die Trennung von Heim- und Büroarbeitsplatz zu gestalten

69 % der Angestellten, [die im Verlauf der Pandemie befragt wurden](#), befürworteten die Aussage, dass die Pandemie die Art und Weise, wie gearbeitet wird, für immer verändert. Während Unternehmen aktuell gezwungen sind, mit neuen Formen der Arbeit zu experimentieren, ist die globale Pandemie nur der Katalysator einer Paradigmenveränderung, die ihre Ursprünge lange vor COVID hat.

Alle stimmen darin überein, dass sich unser Arbeitsmodell entwickeln muss. Jedoch ist unsere Sicht darauf, wie das geschehen soll, von Betrachter zu Betrachter unterschiedlich und entwickelt sich im Zeitablauf. Anfangs verbanden viele diese Veränderung im Wesentlichen mit der Idee der Fernarbeit. Aktuell ist es aber so, dass Ton und Ideen weiter fortgeschritten sind.

Schon seit einigen Wochen zeigen etliche Studien, dass Angestellte nach beidem verlangen, d. h. nach Fern- aber auch teilweiser Büroarbeit. Tatsächlich sind ungewollte Auswirkungen bei vollständiger Fernarbeit sowohl für Angestellte als auch Unternehmen zu konstatieren. Für Angestellte ist eine dieser Konsequenzen die persönliche Isolierung. Es besteht keine Notwendigkeit daran zu erinnern, dass die Produktivität besonders auf dem Wohlfühl und der Motivation der Angestellten bei der Arbeit basiert.



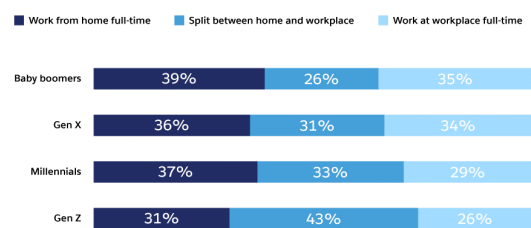
Hier gewinnt das **hybride Arbeitsmodell**, das Fern- und Büroarbeit kombiniert, an Bedeutung. Das hybride Arbeitsmodell ist umso wichtiger, als es viel repräsentativer für einige Berufe ist, bei denen eine vollständige Heimarbeit nicht möglich ist. Wie kann z. B. der Fertigungssektor den Produktionsprozess nach Hause verlagern? Unzweifelhaft erlaubt die Digitalisierung, dass mehr von zu Hause gearbeitet wird. Trotzdem bleibt der Kontakt von Angesicht zu Angesicht ein wichtiger Bestandteil der Tätigkeit dieses Sektors.



## Das hybride Arbeitsmodell

In dem Maße, in dem technisch versierte "Millennials" die "Digital Natives" der Generation Z als größtes Segment der Arbeitskräfte ablösen, ist es unausweichlich, dass die Nachfrage nach hybriden Formen der Arbeit zunimmt. Das bedeutet, dass der Trend zu einer Aufteilung zwischen Fern- und Heimarbeit noch mehr an Bedeutung bei der Frage gewinnen wird, wie Unternehmen ihre Beschäftigten managen. Die globale Pandemie und die Art und Weise, wie sie Unternehmen gezwungen hat, sich anzupassen und Antworten zu finden, ist, sieht man einmal von den intergenerationellen und technologischen Veränderungen ab, die bedeutendste Frage. Wahrscheinlich ist das auffälligste Beispiel, was die Arbeit angeht, die „neue Normalität“. Etliche Monate nach dem Beginn der Pandemie begannen Unternehmen sich zu fragen, wie diese aussehen solle. Und während wir Stück für Stück den Weg zurück ins Büro gehen, wird der hybride Arbeitsplatz noch für längere Zeit als die neue Norm fortbestehen.

### Most Appealing Work Scenario



salesforce Global workforce survey, June 16-17, 2020. Numbers may not total 100% due to rounding.

43% der befragten Arbeitnehmer der Generation Z sagt, dass das attraktivste Arbeitsszenario eine Aufteilung zwischen Heim- und Arbeitsplatzarbeit darstellt.



Ein noch [laufender Google COVID-19 Community Mobilitätsbericht](#) zeigt, dass im Mittel ein Drittel weniger Personen nach den allgemeinen Lockdowns Zeit an ihrem Arbeitsplatz verbrachten.

Sei es durch Fernarbeit, welche für viele Unternehmen die Norm geworden ist, oder durch die Anpassung von Prozessen um Funktionen herum, für die eine Telearbeit ausgeschlossen ist: Jedes Unternehmen war von übereilten, aber trotzdem notwendigen Veränderungen betroffen. Und wo es Veränderungen gibt, gibt es Chancen zur Verbesserung und Optimierung.



## Business unusual – Arbeit auf ungewöhnliche Art und Weise

Nach mehreren Monaten sich verändernder Niveaus der Einschränkungen und der sozialen Distanzierung, sind Organisationen darauf erpicht, wieder zu öffnen und erneut die Geschwindigkeit vor Corona aufzunehmen. Allerdings wird der „Business as usual“- Ausblick vom Begriff des hybriden Arbeitsplatzes, bei dem Fern- und Büroarbeit koexistieren, beeinflusst werden. Dieser Gedanke gewinnt sowohl bei Entscheidungsträgern als auch bei gewöhnlichen Arbeitnehmern bereits an Bedeutung.

45 % aller Befragten in der laufenden Umfrage von Salesforce, die dafür konzipiert wurde, die Einstellung von Arbeitenden bezüglich Rückkehr zur nächsten Normalität festzustellen, stimmen der Frage zu, dass sie über ausreichend Platz verfügen, um langfristig von zu Hause aus zu arbeiten.



Klar ist, dass die Art und Weise, wie Organisationen auf diese unsicheren Zeiten reagieren, unterschiedlich ist. Die Technikgiganten Google, Facebook und Microsoft haben es den Mitarbeitern ermöglicht, bis weit in das Jahr 2021 hinein von Home-Office aus zu arbeiten, während andere Unternehmen wie Goldman Sachs auf eine schnelle, aber sichere Rückkehr ins Büro drängen. Natürlich gibt es Unternehmen, die es den einzelnen Mitarbeitern überlassen, wie sie ihre Arbeitszeit gestalten wollen. Dennoch bleibt die Idee des hybriden Arbeitsplatzes fest verankert und bringt eine Reihe von Fragen und Dilemmas hervor.

Zugleich sind gemäß derselben Umfrage reduzierte Kapazitäten, die Rotation von Angestellten sowie verbesserte Reinigungsverfahren die Hauptpunkte einer Strategie, die zur Wiedereröffnung der Büros führt. Die Rückverfolgung von Kontakten ist für Büroangestellte wichtig, während Fabrikarbeiter tägliche Wellness-Checks für unerlässlich halten.

### Top Actions Employers Can Take to Comfort Returning Workers

	Office workers	Industrial/factory workers	Retail workers
1	Enhanced cleaning	Daily wellness checks	Daily wellness checks
2	Employee health monitoring	Employee health monitoring	Reduced capacity
3	Reduced capacity	Reduced capacity	Redesigned workplaces
4	Redesigned workplaces	Enhanced cleaning	Enhanced cleaning
5	Contact tracing	Redesigned workplaces	Team shift scheduling



Global workforce survey, June 16-17, 2020

**Wie erhält man die Produktivität für Jobs aufrecht, die nicht aus der Ferne erledigt werden können?**

Diese nachvollziehbare Frage stellt sich heutzutage mehr als jemals zuvor, nicht zuletzt von Seiten von Firmen mit Lagerhäusern und Fabriken im Logistik-, Transport-, Landwirtschafts- und Produktionssektor physischer Güter. **Deren Arbeitskräfte können nicht auf Fernarbeit zurückgreifen.**

Um die Schließung von Produktionslinien während der Pandemie zu vermeiden, war es z. B. notwendig, die Arbeitszeitpläne von Angestellten und den Durchlauf in Gebäuden und Arbeitsstationen anzupassen. Dies verursacht Kosten und hat manchmal einen Einfluss auf Arbeitszeiten und Produktivität. Angesichts der Situation ist es das Anliegen von Unternehmen, die Arbeit bei optimaler Sicherheit für die Angestellten zu

gewährleisten und gleichzeitig ein akzeptables Niveau an Produktivität aufrecht zu erhalten. Und das ist keine einfache Aufgabe.

Die große Mehrheit der Angestellten, die nicht von zu Hause arbeiten kann, **verfügt nicht über eine ihnen eigene Kommunikationstechnologie**, inklusive eines von der Firma gestellten Laptops oder Telefons. Dies wirft ein Schlaglicht auf die dahinterliegende Frage der vor Ort arbeitenden Angestellten, die besonders anfällig für das Gefühl sind, von der Zentrale abgeschnitten zu sein. Zusammen mit dem aktuellen Gesundheitskontext ist es wichtiger als jemals zuvor, eine kohärente Kommunikation mit dem vor Ort befindlichen Personal zu gewährleisten.

## Wie verbessert man das Engagement der Belegschaft, um die Produktivität zu gewährleisten?

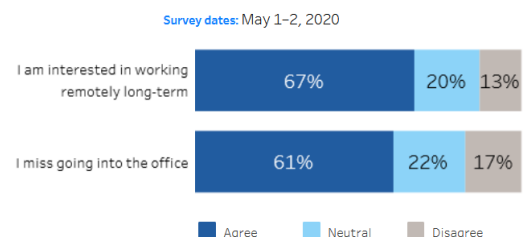


Für andere Firmen steht die Frage der Produktivität stärker im Zusammenhang mit dem Engagement der Angestellten. Für all diejenigen, die dazu in der Lage waren, teilweise oder vollständig auf Telearbeit zurückzugreifen, ist die aktuelle Frage eher: „Sind meine Angestellten noch genauso motiviert?“ Sie verweist auf den neuen Begriff der Produktivität, die in den letzten Jahren an Eigendynamik gewonnen hat, nämlich die Theorie, dass „Glück bei der Arbeit Produktivität erzeugt“. In der Tat haben Studien gezeigt, dass ein Sich-Wohl-Fühlen bei der Arbeit zu Einsatz, Kreativität, Loyalität und geringerer Abwesenheit führt, was insgesamt positive Produktivitätseffekte nach sich zieht.

Auch wenn das Bild, das zu Beginn der Pandemie über die Heimarbeit gezeichnet wurde, manchmal etwas idyllisch wirkte, sind viele dazu übergegangen, den Begriff der Fernarbeit mit einem Gefühl der Isolierung und einem Bedeutungsverlust zu assoziieren. Das kann in letzter Konsequenz zu einer Verminderung an Engagement führen. 61% der an der Umfrage Beteiligten sagen, dass sie den Weg zum Büro im Gegensatz zu einer vollumfänglichen Fernarbeit vermissen. Gleichzeitig sagen 67% der gleichen Stichprobe, dass sie daran interessiert sind, langfristig im Fernarbeitsmodus zu arbeiten.

**Warum sollte man daher nicht die Lösung des hybriden Arbeitsmodells langfristig als zukunftsfähigen Schlüssel für produktives Arbeiten in der neuen Post-Corona-Welt in Betracht ziehen?**

### To what extent do you agree or disagree with the following statements about working remotely?



Die Mehrheit der Angestellten sagt, dass sie daran interessiert ist, langfristig im Fernarbeitsmodus zu arbeiten. Gleichzeitig sagt sie aber, dass sie es vermisst, zur Arbeit zu gehen.

## Ein sichererer und eingebundener Arbeitsplatz erhöht das Engagement von Angestellten

Jetzt, da der Anfangsstress überwunden ist, ist die Zeit genau richtig, um über die Struktur der Fernarbeit nachzudenken. Unter den wichtigsten Faktoren, die das Engagement am Arbeitsplatz erhöhen, sind zwei essenziell:

- 1) Eine offene und transparente Organisationskultur
- 2) Ein physisch, mental und sozial akzeptiertes Arbeitspensum

Forbes befragte mehr als 1.200 Personen, wie die Heimarbeit sie beeinflusst. Während einige dabei aufblühten, deckte die Studie ebenfalls über alle Wirtschaftsaktivitäten hinweg eine signifikante Verminderung der mentalen Ausgeglichenheit auf. Die Zufriedenheit mit dem Job, die Motivation und die Zufriedenheit mit der Firma wurden insgesamt negativ beeinflusst. Nur 28% der in Heimarbeit Befindlichen berichteten von positiver mentaler Ausgeglichenheit, 32 % waren zufrieden mit ihrem Job, 36% motiviert für diesen, wobei diese Zahlen sich vor der Pandemie auf einem Niveau von 50% bzw. 60% bewegten und somit sanken.

Wenn uns die letzten Monate irgendetwas gelehrt haben, dann die Tatsache, dass Unternehmen belastbar sind. Sie sind dazu fähig, sich in Bezug auf das wann, wie und wo ihres Geschäfts umzustrukturieren und auch weiterhin die Bedürfnisse ihrer Angestellten und ihrer Kunden zu erfüllen. Und wenn wir uns weiter in die Zukunft bewegen, ist es grundlegend, dass Unternehmen diese Belastbarkeit und diese Beweglichkeit beibehalten und dass sie Zugang zu Technologien und intelligenten Lösungen haben, die die hybride

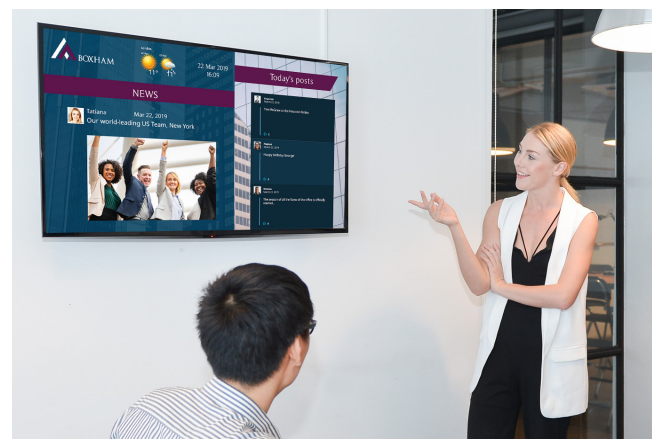
Arbeitsweise unterstützen. Organisationen aller Arten und Größen müssen jetzt nicht nur innerhalb ihrer eigenen vier Wände agieren, sondern auch darüber hinaus, um eine starke Unternehmenskultur und optimale Arbeitsbedingungen auch für die Arbeit aus der Ferne aufrecht zu erhalten. Es gibt Forschungen, die zeigen, dass Investmentbudgets nach der Pandemie wahrscheinlich signifikant ansteigen, zumindest was die Lösungen betrifft, die das hybride Arbeitsmodell erleichtern. Eine Studie auf Basis von 290 Entscheidungsträgern zeigt, dass ein Drittel von Ihnen glaubt, dass die IT-Investitionen signifikant steigen werden. Ein weiteres Drittel geht davon aus, dass ihre Budgets im Vergleich zu den Vorpandemiezeiten etwas ausgeweitet werden.

Nur 12 % gehen von Budgetkürzungen aus. Das heisst, die Mehrheit geht davon aus, dass die Budgets anwachsen werden. Und die Unternehmen, die langsam darin waren, das hybride Arbeitsmodell einzuführen, bindet die Pandemie die Hände, da sie sich damit schwertun, intelligente und sichere IT-Lösungen einzuführen, die ein Engagement erlauben würde.

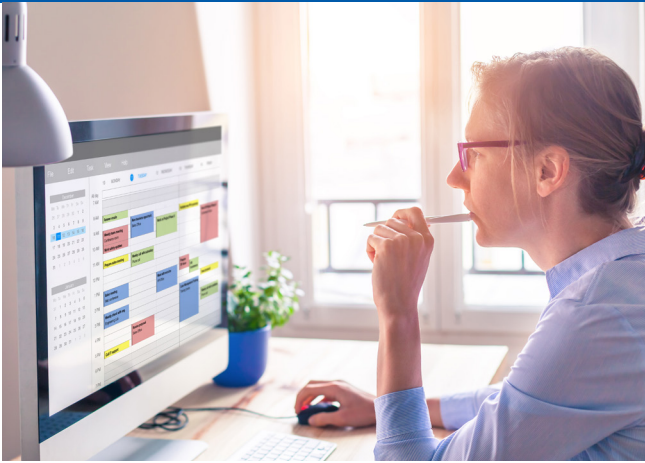
### Welche Lösungen gibt es, um der Forderung nach einem hybriden Arbeitsplatz nachzukommen?

Die gute Nachricht ist, dass existierende, bewährte Technologien, die das Arbeitsumfeld der Organisation in Hinsicht auf Sicherheit und Produktivität optimieren, jedem Unternehmen jeglicher Größe zugänglich sind. Zwei davon treten dabei zu Tage:

Das Digital Signage ist eine Technologie, um Inhalte auf Bildschirme aufzuspielen, die helfen kann, Arbeitsplätze sicherer zu machen, die Verbindung zu den Angestellten zu festigen und sie mehr in die Organisation einzubeziehen. Es handelt sich um einen leistungsfähigen, visuellen Kommunikationskanal, der sich direkt im Zentrum eines modernen Arbeitsplatzes befindet. Es stellt den Angestellten Informationen mit Hilfe großer, leicht lesbarer Bildschirme in Echtzeit zur Verfügung. Die ansprechenden, flexiblen und sicher generierten Inhalte sind mit Ihren Geschäftsdaten vernetzt.







Zusätzlich erweist sich die Verwendung einer spezialisierten **Arbeitsplanungsplattform** als nützlich, um den Überblick über Angestellte in Fernarbeit und vor Ort zu behalten und ihre Sicherheit zu gewährleisten. Ein gutes Management von Arbeitszeiten, rotierenden Personaleinsätzen und Präsenzen tragen zu einer größeren Flexibilität der Arbeitsorganisation bei. Einerseits erhalten Manager relevante Coachingdaten, die an ein hybrides Arbeitsumfeld angepasst sind, andererseits fühlen sich Angestellte wohl und beherrschen diese neue Art der Arbeit.

Diese zwei sich ergänzenden Ansätze, d. h. die **Kombination einer Softwarelösung und die Kommunikation mit Hilfe von Bildschirmen**, erlauben es dem Unternehmen, seine Aktivitäten fortzuführen, aufrechtzuerhalten und zu erweitern. Gleichzeitig kann es sich auf die Einbeziehung jedes Einzelnen über eine vertrauensfördernde, flexible Plattform fokussieren.

## Drei Wege, um die Trennung von zu Hause und dem Arbeitsplatz zu gestalten

Man kann drei wesentliche Aspekte unterscheiden, die Unternehmen steuern sollten:

### 1. Arbeit von zu Hause aus organisieren

Dies beinhaltet Ratschläge bezüglich der Gestaltung des Heimarbeitsplatzes, aber auch die Verbindung zur Zentrale und besonders des Managements aus der Ferne. Das Homeoffice bietet für Angestellte ein höheres Niveau an Sicherheit, was ihre Gesundheit betrifft. Allerdings gestaltet sich die Betreuung der Mitarbeiter komplexer. Die Herausforderung liegt daher darin, die Kontinuität von Projekten und das Engagement von Angestellten unter gleichzeitiger Berücksichtigung der physischen Distanz, die die Angestellten vom Management und anderen Kollegen trennt, sicherzustellen. Der Schlüssel einer gut organisierten Heimarbeitszeit liegt darin, den Angestellten zu ermöglichen, flexibel zu sein. Eine Heimarbeitsrealität passt nicht notwendigerweise in das Zeitschema von 9h bis 17h.



Wenn sie zu Hause sind, kümmern sich Angestellte gewöhnlicherweise parallel um Kinder, die Wäsche, die Hausarbeit – es gibt eine Reihe von Gründen, die nach erhöhter Flexibilität verlangen.

Damit diese Art und Weise zu arbeiten erfolgreich ist, muss diese auf zwei Säulen beruhen:

- **Eine Kultur des Vertrauens:** Manager müssen Vertrauen in ihre Belegschaft haben und sich nicht darüber den Kopf zerbrechen, wie Angestellte ihre eigene Zeit managen. In der Tat muss ein Manager aber am Ende der Woche wissen, dass seine Angestellten die geplanten Arbeitszeiten auch realisiert haben, selbst wenn das vollkommen selbstverantwortlich geschah.
- **Einen Weg sicherzustellen, dass alles optimal funktioniert:** Dass es Vertrauen gibt, bedeutet nicht, dass Manager nicht dazu in der Lage sein sollten, die Arbeit ihrer Teams nachzuvollziehen. Das Ziel ist nicht die Überwachung, sondern die Aufsicht darüber, dass das Gleichgewicht gewahrt bleibt und dass nicht zu viel gearbeitet wird. Wenn der Lockdown etwas bewiesen hat, dann ist es in der Tat das Faktum, dass Angestellte während der Heimarbeitsphase länger arbeiten.



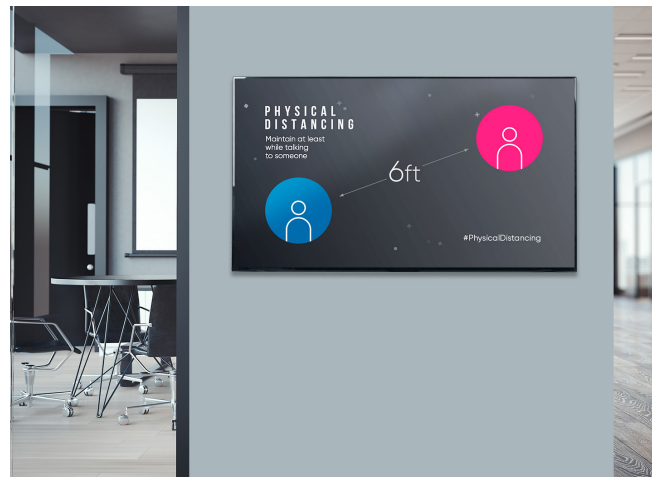
Dieses positive Teammonitoring bietet ein Zeitmanagementsystem wie [Prottime](#) an. Vom Portal eines Mitarbeiters, der auf Ihrem Computer geöffnet ist, drückt man ganz einfach einen Knopf und zeichnet so die Arbeitszeiten auf.

Jenseits all dieser Erwägungen, d. h. die Flexibilität, das Vertrauen and das Monitoring der Arbeitsstunden, ist der Mensch vor allen Dingen ein soziales Wesen.

Es ist daher grundlegend, unter Kollegen zu sein. Zusätzlich bleibt die Arbeit vor Ort bestimmend, besonders für Aktivitäten, die keine Fernarbeit erlauben. In diesem Sinne ermöglicht Prottime angemessene Erfahrungen, da es möglich ist, vom gleichen Portal eine Anfrage zu senden, sich ins Büro zu begeben. Diese Anfrage wird dann, abhängig z. B. von der Belegungsrate, akzeptiert oder nicht.

## 2. Sorgen Sie dafür, dass das Büro und andere Arbeitsräume vor Ort sicher werden

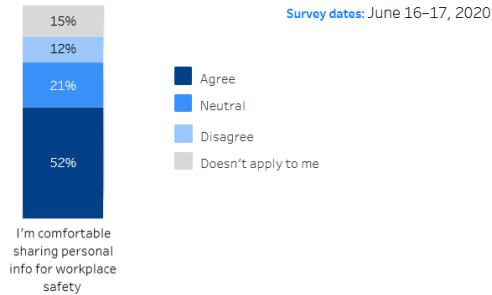
Im Rahmen des hybriden Arbeitsmodells gewinnt der Vier-Augen-Kontakt wieder Stück für Stück an Bedeutung. Indessen ist es in diesen schwierigen Zeiten essenziell, die Sicherheit der Angestellten zu gewährleisten. Ein **Personalmanagementtool** bietet grundlegende Hilfe bei dem sicheren Zugang zu ihren Büros. Prottime ermöglicht es z. B. nicht nur, die Anwesenheit Ihrer Angestellten zu bestätigen, sondern auch die verschiedenen Kontakte zwischen jedem von ihnen zurückzuverfolgen. Noch besser: Ausweise können den gegenseitigen Zugang zu bestimmten Teilen der Büros sowie von Konferenzräumen beschränken, was zu einer Verminderung des Risikos einer erhöhten Kontaktfrequenz der Angestellten untereinander und damit der Ansteckung führt.



Andererseits erlauben es ihnen **Bildschirme des Unternehmens ihre Kommunikation zu optimieren** und so zu der Sicherheit von Angestellten beizutragen. Digitale Displays können anzeigen, welche Räume frei oder besetzt sind. Sie können ebenfalls als Fixpunkt für Zählungen dienen, um festzustellen, wie viele Angestellte sich an bestimmten Orten aufhalten oder die Planung von Pausen anzeigen, um Menschenansammlungen zu vermeiden etc.

Das Unternehmen muss so handeln, dass Angestellte darin bestärkt werden, ihren Arbeitsplatz im Büro, an Produktions- und anderen Standorten als sicher wahrzunehmen. Zu denken ist beispielsweise an die Sicherstellung eines kontaktlosen Zugangs über den gesamten Arbeitsplatz hinweg, die Aufspielung von Sicherheitshinweisen und Informationen über das Unternehmen auf Bildschirme. Dies ermöglicht eine adäquate und dynamische Wegführung in Echtzeit, um den Fluss von Menschen zu managen.

**To what extent do you agree or disagree with the following statements?**



Im Zuge der Coronavirus-Pandemie entdecken viele Unternehmen Digital Signage wieder als eine wichtige neue Möglichkeit, eine automatisierte, sichere Kommunikationsform anzubieten, die Mitarbeitern und Kunden die Sicherheit der Geschäftstätigkeit an ihrem Standort garantiert. Umfragedaten zeigen, dass sich insgesamt 52% der Angestellten sicher dabei fühlen, persönliche Informationen inklusive Gesundheits- und Kontaktdaten zu teilen, um so die Sicherheit am Arbeitsplatz aufrecht zu erhalten. Millennials weisen in diesem Bereich eine Quote von 59% auf. Diese Zahlen bestätigen die Notwendigkeit, dass Arbeitgeber ernsthaft dafür sorgen müssen, Büros und andere Arbeitsplätze vor Ort sicher zu machen.

Zugangs- und Belegungskontrollen sind grundlegend geworden, um Geschäfte in einem Post-Covid Kontext vor Ort abzuwickeln. Die digitale Signage Lösung von SpinetiX zum Beispiel stellt eine Verbindung zu Kameras her, die zum einen Gesichtsmasken erkennen und zum anderen Zählsensoren von Drittanbietern bedienen. Prozesse werden damit so automatisiert, dass man sie bei minimaler oder gar fehlender Zusatzbelastung des Personals nahtlos in bestehende Abläufe integrieren kann. Zusätzlich sichert ein Personalmanagementtool, wie es Protime zur Verfügung stellt, den sicheren Zugang zu Ihrem Büro.



Die Wegfindung geht Hand in Hand mit der Zugangs- und Belegungskontrolle. Eine typische Wegfindungs-Installation umfasst ein digitales Display mit Echtzeit-Informationen über die Belegungsrate von Besprechungsräumen, den nächstgelegenen verfügbaren Besprechungsraum und Anweisungen, wie man dorthin gelangt.

Schlussendlich können Warnungen jederzeit und an jedem Ort angezeigt werden, die Teil einer zentralisierten Digital Signage-Installation für Zwecke der ordnungsgemäßen und zeitnahen Kommunikation bezüglich Gesundheit, Sicherheit und Evakuierung sind.



### 3. Erstklassige Arbeitserfahrungen vor Ort anbieten

#### Teil des Teams sein

Die Büroarbeit muss zu qualitativ hochwertigen Erfahrungen bei Angestellten führen, um die Zusammenarbeit zu fördern und die Bindung an die Organisation zu stärken. Der wichtigste Weg, diesen positiven Geist zu pflegen, ist es, über jegliche Belange, die die Unternehmenskultur betreffen, seien es die Werte, die Erfolge oder sogar strategische Informationen, die das Management teilen möchte, intern zu kommunizieren.



#### Informationen visualisieren

Dies ist besonders wichtig für Angestellte, die dort vor Ort sind, wo die Produktion stattfindet oder an anderen, weiter entfernten Standorten, und die nicht leicht Zugang zu Laptops oder mobilen Kommunikationsgeräten haben. Die visuelle Darstellung in Form eines „**Dashboards**“ auf digitalen Displays stellt dazu eine hervorragende Lösung dar. Sie ermöglicht Ihnen, Ihre Angestellten mit zuverlässigen und sinnvollen Informationen, die direkt von der Quelle, nämlich ihren täglichen Arbeitswerkzeugen, kommen, zu motivieren.

Das Aufspielen von Inhalten auf Bildschirme ist grundlegend für eine effiziente interne Kommunikation. Positionieren Sie diese Bildschirme an gut frequentierten Standorten und sie haben unvermittelt einen allgemein geteilten Ort mit sinnvollen Informationen, die man nur schwer übersehen kann. Dieser optimierte, optisch höchst wahrnehmbare Informationsfluss führt zu Möglichkeiten für mehr spontane Konversationen über Funktionen hinweg und stärkt damit letztendlich **Kreativität und Innovation**.

#### Menschen das Gefühl geben, willkommen zu sein

Begrüßungsbildschirme sind ein anderes Beispiel von Echtzeithalten, die vom Engagement beeinflusst sind. An wichtigen Stellen im gesamten Büro installiert, ermöglichen sie Angestellten und Besuchern von dem Moment an, an dem sie das Gebäude betreten, erstklassige Erfahrungen bei der Begrüßung. Sind die Bildschirme mit der richtigen Datenquelle verbunden, können sie spezifische Informationen wie Ort und Zeit eines Treffens, das Foto eines Gastes sowie eine Wegbeschreibung zum Konferenzraum anzeigen.



Die Schönheit des Digital Signage besteht darin, dass es flexibel genug ist, sich an verschiedene Orte und Kommunikationsbedürfnisse anzupassen. Ein einzelner Bildschirm kann verschiedene Applikationen bedienen und mit jeglicher Datenbasis verbunden werden, wie ein **Excel-Sheet**, ein Google Kalender oder ein Content Management System.

## Protime und SpinetiX teilen ihre gemeinsame Expertise

Wenn Dich die Zeit zu überholen droht und der Wandel unausweichlich geworden ist, bündeln Protime und SpinetiX ihre Kräfte mit einer gemeinsamen Perspektive. Protime, der Experte im Zeit- und Personalmanagement und SpinetiX, der Spitzenreiter bei Digital Signage Lösungen, werden Ihnen helfen, die Herausforderungen, die der Begriff des neuen, hybriden Arbeitsplatzes mit sich bringt, zu gestalten, in dem sie ihre Technologien integrieren und zu den Veränderungen des Arbeitsumfeldes Ihres Unternehmens beitragen.

### Über SpinetiX:

Wir bei SpinetiX inspirieren Unternehmen dazu, das erzählerische Potenzial ihrer Geschichte zu entfalten. Wir sind von der Durchschlagskraft des Digital Signage als einem dynamischen Erzählmittel und einer Interaktionsplattform überzeugt. Seit mehr als 10 Jahren stehen wir für kontinuierliche Innovation und liefern Spitzentechnologie, die unsere Kunden im besten Licht präsentiert. In der Schweiz entwickelt, befähigt unser umfassendes Portfolio Unternehmen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Ob Sie nach einer Plug & Play Lösung suchen, um Ihre Geschichte zum Leben zu erwecken oder nach einer maßgeschneiderten Lösung, um Ihr Zielpublikum anzusprechen: SpinetiX ist Ihr Partner, um Ihr Business erfolgreich auszubauen.



Kontaktieren Sie SpinetiX unter:  
[sales@spinetix.com](mailto:sales@spinetix.com)

### Über Protime:

Protime wurde im Jahr 1995 gegründet und ist der Marktführer im Bereich Zeiterfassung, Zugangskontrolle und Personaleinsatzplanung. Das Team von fast 300 Protimern fokussiert sich in ganz Europa beständig auf Innovationen sowie die Entwicklung und die Expansion unserer Lösungen im Bereich des Managements der Personaleinsatzplanung. Dank einem ständigen Fokus auf Innovationen bietet Protime seine Lösungen im Bereich des Managements der Personaleinsatzplanung einer breiten und vielfältigen Palette an Kunden und Märkten an. Protime ist eine „Best Managed Company“ mit Büros in Aartselaar (BE), Namur (BE), Waddinxveen (NL), Paris (FR), Frankfurt (DE) and Manchester (UK). Protime ist ein unabhängiger Teil der SD Worx Group. Dies bedeutet, dass Sie von einer kompletten Dienstleistungspalette, vom Zeitmanagement bis zum Lohnabrechnungsmanagement von ein und demselben Lieferanten profitieren können



Kontaktieren Sie Protime unter:  
[contact@protime.eu](mailto:contact@protime.eu)