

PR3. AUFGABE 3.2. REMOTEMO-Fallstudien

Good-Practice-Profile



Name der Organisation: Medival
Name der Fähigkeit: Problemlösung



allgemeine Informationen	
Name der Organisation	Medival Srl
Branche und kurzer Überblick über die Produkte oder Dienstleistungen, die das Unternehmen anbietet	Medival ist ein überwiegend kommerzielles Unternehmen, das sich auf die Forschung und den landesweiten Vertrieb hochwertiger medizinischer Geräte und Krankenhausausrüstung spezialisiert hat und Werkzeuge und Unterstützung zur Verbesserung der Patientenversorgung bereitstellt. Dabei handelt es sich hauptsächlich um Lieferungen für Krankenhäuser mit einer Schnittstelle zur PA
KMU oder Großunternehmen	KMU
Art des Arbeitsmodells: Remote oder Hybrid. Erklären Sie es in wenigen Sätzen	Hybrid. Die Organisation ist destrukturiert, da etwa 50 % der Mitarbeiter Vertriebs- und Vertriebsunterstützungsmitarbeiter sind, die remote arbeiten. Die anderen 50 % des Personals arbeiten in Hybridform mit der Möglichkeit, 1/2 Tage pro Woche remote zu arbeiten.
Kontaktdaten - Organisation	
Land	Italien
Adresse	Via S. Crispino 33, 35129 - Padua
Telefon	049 775477
Email	info@medival.it
URL	https://www.medival.it/

Implementierung von Remote-Arbeit	
Wie wurde Remote-Arbeit umgesetzt und wie entwickelt es sich? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Medival hat 50 % der Mitarbeiter, die aufgrund der Art der Tätigkeit (Verkaufspersonal) remote arbeiten. Die anderen 50 % des Personals sind im Büro ansässig, mit der Möglichkeit, einen halben Tag pro Woche aus der Ferne zu arbeiten.
Wie organisieren und stellen Sie sicher, dass Aufgaben erledigt werden? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Der Anteil der Vertriebsmitarbeiter arbeitet mit einem autonomen Designansatz. Die Überwachung des Fortschritts der Aktivitäten wird durch die Verwaltung von Aufgaben, die Überprüfung des Fortschritts und die Implementierung eines Berichtssystems erleichtert. Darüber hinaus wird durch Korrespondenz ein ständiger täglicher Kontakt gepflegt.
Wie kommunizieren Sie mit Mitarbeitern? Videoanruf, Telefonanruf, E-Mail usw. <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Unter Arbeitnehmern sind die am weitesten verbreiteten Kommunikationsmittel diejenigen, die auf schriftlicher Form basieren und so die Beständigkeit der übermittelten Informationen über einen längeren Zeitraum gewährleisten (alternativ Google Meet).
Finden Sie es einfacher, Remote-Arbeit zu bewältigen als Präsenzarbeit? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Das Ziel, den Büroarbeitsplatz mit denselben Tools zu Hause nachzubilden, hat die Verwaltung von Remote-Arbeit mit der in Präsenz vergleichbar gemacht, ohne die Situation einfacher oder schwieriger zu machen.
Wie fördert das Unternehmen Inklusivität und Vielfalt bei Remote-Arbeitsvereinbarungen? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Durch die Einführung eines Hybridmodells und die Möglichkeit, im Büro anwesend zu sein oder 1 oder 2 Tage Remote-Arbeit zu nutzen, wird den Mitarbeitern die Möglichkeit garantiert, Teil des Teams zu sein, selbst wenn persönliche Zwänge ihre physische Präsenz an einem anderen Ort erfordern, was ebenfalls erleichtert Mitarbeiter mit Wohnsitz im Ausland.

Werkzeuge und Technologien	
Welche Tools oder Apps nutzen Sie für die Kommunikation mit Mitarbeitern? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Für die interne und externe Koordination nutzen wir gängige Meeting-Management-Plattformen. Dank der Präsenz einer internen IT-Abteilung sind wir es gewohnt, maßgeschneiderte IT-Tools für spezifische Anforderungen zu entwickeln, wie z. B. Excel-Tabellen, die sich als Priorität herausstellen.
Mit welchen Tools oder Anwendungen weisen Sie Ihren Mitarbeitern Aufgaben zu?	Die Koordination erfolgt in den Momenten, in denen das gesamte Team physisch im Büro

<i>Maximal 500 Zeichen.</i>	anwesend ist, und erleichtert so die regelmäßige Überprüfung der durchzuführenden Aktivitäten.
Sind Sie der Meinung, dass die implementierten Anwendungen und Tools sinnvoll genutzt werden? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Da das Ziel darin bestand, den Büroarbeitsplatz mit denselben Tools zu Hause nachzubilden, war der Unterschied zwischen Remote- und Präsenzarbeit nicht sehr deutlich.

Herausforderungen und Lösungen	
Was sind die größten Herausforderungen bei der Umsetzung von Remote-Arbeit und wie können sie angegangen werden? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Zu den wichtigsten kritischen Problemen, die in unserer Realität auftauchen, gehört, dass wir immer noch viel Materialität benötigen, was die Fähigkeit einschränkt, Remote-Arbeit organisationsübergreifend zu verwalten. Durch die enge Zusammenarbeit mit PA besteht weiterhin Bedarf an Papierkram. Ein Beispiel betrifft das Lager, das nicht vollständig entmaterialisiert werden kann. Eine weitere Herausforderung hängt mit der Implementierung einer Basisinfrastruktur zusammen, die unerlässlich ist, um die gleiche betriebliche Effizienz wie in einer herkömmlichen Umgebung zu ermöglichen, einschließlich IT-Tools und Telefonzugang. Darüber hinaus wird das Element der Gerechtigkeit ernsthaft berücksichtigt. Es muss das kulturelle Element geklärt werden, das die Idee einer Remote-Aktivität mit einer Mitarbeiterbelohnung verbindet.
Wie lässt sich Remote-Arbeit in Zeiten hoher Arbeitsbelastung oder hohem Druck effektiv bewältigen? <i>Maximal 500 Zeichen.</i>	Die Teammitglieder sind ausreichend darauf vorbereitet, einen vielseitigen Ansatz bei der Verwaltung traditioneller und innovativer Verfahren zu verfolgen. Diese Vorbereitung ermöglicht einen reibungslosen Übergang zwischen Remote-Arbeit und physischer Präsenz, ohne dass wesentliche Unterschiede in der Effizienz und Ausführung der Aktivitäten festgestellt werden. Die erworbene Expertise im Management sowohl klassischer als auch nicht-traditioneller Verfahren spiegelt sich positiv in der Anpassungsfähigkeit des Teams an verschiedene Arbeitsmodi wider.



Teamkultur	
<p>Wie geht das Unternehmen mit Teambuilding und sozialen Aktivitäten bei Remote-Arbeit um? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>In regelmäßigen Abständen, mindestens ein- bis zweimal im Jahr, fördert das Unternehmen Gelegenheiten zum Austausch und zur Interaktion, um die gesamte Organisation einzubeziehen. Diese Initiative basiert auf dem Bewusstsein, dass ein unstrukturiertes Arbeitsumfeld ein solides Fundament an Empathie erfordert, das hauptsächlich durch persönlichen Kontakt entwickelt wird. Diese spezifischen Momente fördern das gegenseitige Verständnis und tragen zum Wissen über die Aktivitäten bei, an denen andere Kollegen beteiligt sind.</p>
<p>Wie können Vertrauen und Kameradschaft zwischen den Mitgliedern eines Remote-Teams gefördert werden? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Es ist wichtig, regelmäßige Momente des Austauschs und der Interaktion innerhalb der Organisation zu integrieren, die in unserer Realität mindestens ein- oder zweimal im Jahr stattfinden. Diese persönlichen Momente ermöglichen es den Teammitgliedern, tiefere Beziehungen aufzubauen, da das Bewusstsein für die Bedeutung solcher Interaktionen dazu beiträgt, solides Vertrauen aufzubauen und auch in einer hybriden Umgebung ein Gefühl der Gemeinschaft zu fördern.</p>
<p>Können Sie Beispiele für Teambuilding-Aktivitäten oder -Initiativen nennen, die Sie für Remote-Teams implementiert haben? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Das Medieval-Team trifft sich ein- bis zweimal im Jahr zu <i>Vor-Ort</i>- Meetings. Diese Anlässe bieten eine wertvolle Gelegenheit, den Zusammenhalt zu stärken, die Kommunikation zu erleichtern und die Bindung zwischen den Teammitgliedern zu stärken.</p>

Fähigkeit: Problemlösung	
<p>Wie würden Sie Problemlösung im beruflichen Kontext definieren und welche Bedeutung hat sie für den Erfolg Ihres Unternehmens? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Medival betrachtet Problemlösung als integralen Bestandteil der täglichen Routine. Unter dieser Praxis versteht man insbesondere die Bewältigung von Situationen außerhalb der normalen strukturierten Betriebsabläufe. Das Verstehen und Definieren der Bedürfnisse der Welt, mit der man interagiert, ist grundlegend und komplex, weshalb er glaubt, dass die Verwendung fester Betriebsmuster nicht funktionsfähig ist.</p>
<p>Welche konkreten Maßnahmen ergreift Ihr</p>	<p>Ein Teamleiter steht immer als Bezugspunkt zur</p>

<p>Unternehmen, um die Problemlösung sicherzustellen oder zu fördern? Bitte besprechen Sie die Kommunikationskanäle, Tools und Organisationspraktiken, die Ihr Unternehmen zur Erleichterung der Kommunikation nutzt. <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Verfügung, um sich neuen Herausforderungen oder Situationen zu stellen, die andere Entscheidungen erfordern, sowohl im Rahmen von Präsenz- als auch Remote-Aktivitäten. Darüber hinaus gibt es im kaufmännischen Bereich eine Koordinationsperson, die für die Orchestrierung der verschiedenen Unternehmensfunktionen verantwortlich ist.</p>
<p>Auf welche Probleme oder Hindernisse sind Sie bei der Etablierung von Problemlösungen in Ihrem Remote-Work-Setup gestoßen? Können Sie konkrete Beispiele nennen und wie Ihr Unternehmen diese angegangen oder überwunden hat? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Angesichts der Arbeitsmethoden, die bereits fast ausschließlich den Einsatz von IT-Tools erfordern und die vollständige Nachbildung des Arbeitsplatzes im Remote-Arbeitsbereich ermöglichen, ist das Unternehmen auf keine größeren Schwierigkeiten gestoßen.</p>

Empfehlungen	
<p>Was sind die Best Practices für die effektive Führung und Verwaltung von Remote-Teams? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Nach Medivals Erfahrung kristallisierten sich zwei Faktoren als grundlegend heraus: die Fähigkeit, Vertrauen zu schenken und delegieren zu können. Diese beiden Elemente fördern die Zusammenarbeit, Autonomie und Produktivität in einer Remote-Arbeitsumgebung.</p>
<p>Welchen Rat würden Sie all jenen Unternehmen und Managern geben, die darüber nachdenken, aus der Ferne zu arbeiten? <i>Maximal 500 Zeichen.</i></p>	<p>Es ist notwendig, den Ansatz zur Fernarbeit zu ändern, und dieser Ansatz erfordert eine modernere Perspektive, die auf gegenseitigem Vertrauen und der Fähigkeit zur Delegation von Verantwortlichkeiten basiert. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, klare Regeln festzulegen, die als Leitfaden dienen und es jedem Teammitglied ermöglichen, klar und sicher zu agieren. Wir erkennen Remote-Arbeit nicht nur als praktikable Modalität, sondern auch als Chance zur Zufriedenheit aller Beteiligten. Gegenseitiges Vertrauen und klare Regelsetzungen bilden die Grundlage für eine produktive und erfüllende Remote-Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter. Es ist auch notwendig, die Generationenbarriere zu überwinden und den Schwerpunkt auf die Aspekte zu legen, die tatsächlich funktionieren.</p>
<p>Welchen Rat hätten Sie sich gewünscht, bevor Sie mit der Remote-Arbeit begonnen hätten?</p>	<p>Je früher die Generationshürde überwunden wird, desto eher wird eine große Hürde für den</p>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Maximal 500 Zeichen.

Fernarbeitszugang beseitigt.