



SOCIAL AND EMOTIONAL SKILLS TO REGULATE THE MENTAL EFFECTS OF REMOTE WORKING

2021-1-DE02-KA220-VET-000034769

TASK 3.2 REMOTEMO-Fallstudien



This work is licensed under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA. Logos are excluded from this free licensing.

1

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung [Dokument] stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



INDEX

1. Einleitung	3
2. Digitale Kommunikation	5
2.1. Zenith	5
2.2. Sitecore	7
2.3. Orfium	9
3. Problemlösung	11
3.1. Azzurro Digitale	11
3.2. Hopstays	13
3.3. Mittelalter	15
4. Effektive Kommunikation	17
4.1. Think2Win	17
4.2. Hiberus	19
4.3. Medialabs	21
5. Verantwortung	23
5.1. Publikum	23
5.2. DXC-Technologie	25
5.3. Tangram BPM	27
6. Selbstwirksamkeit	29
6.1. Sedana Medical	29
6.2. Perema Consulting GmbH	31
6.3. Fachhochschule Münster	33
7. Work-Life-Balance	35
7.1. ACS Audika	35
7.2. Arcus SI	37
7.3. Gemeindeamt Lublin. Abteilung Strategie und Unternehmertum	39

1. Einleitung

Die Pandemie hat eine neue Realität eingeläutet, die von Dauer sein wird: Fernarbeit ist zu einer dauerhaften und immer weiter verbreiteten Praxis geworden. Da sich dieser Markttrend weiter weiterentwickelt, stehen Unternehmen vor der Notwendigkeit, schnell zu reagieren, um die Gesundheit und Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter sicherzustellen. In einer Zeit, in der sich Remote-Arbeit nahtlos in unsere Berufslandschaft integriert hat, war die Bedeutung des emotionalen Wohlbefindens am Arbeitsplatz noch nie so wichtig.

Ein proaktiver Ansatz als Reaktion auf diesen Markttrend kann zahlreiche Vorteile bringen, darunter ein höheres Mitarbeiterengagement, ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl, weniger Fehlzeiten und eine verbesserte Gesamtleistung. Letztendlich geht es vor allem darum, die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern und ihnen das Gefühl zu geben, von ihrem jeweiligen Unternehmen wertgeschätzt und unterstützt zu werden.

Um diesem Bedarf gerecht zu werden, übernahm REMOTEMO Partnership – ein Konsortium von Organisationen aus mehreren europäischen Ländern – die Aufgabe, Unternehmen und Organisationen zu identifizieren und bekannt zu machen, die sich durch die Betreuung der emotionalen Gesundheit ihrer Mitarbeiter, die aus der Ferne arbeiten, hervorragen haben. Diese Unternehmen, von denen einige in hohem Maße auf Fernarbeit angewiesen sind oder diese sogar ausschließlich praktizieren, haben sich als herausragende Vorbilder erwiesen, wenn es darum geht, das emotionale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter unter den besonderen Umständen der Fernarbeit sicherzustellen.

Das REMOTEMO-Projekt wurde konzipiert, um der dringenden Notwendigkeit gerecht zu werden, dass Unternehmen dem emotionalen Wohlbefinden ihrer Remote-Mitarbeiter Priorität einräumen. REMOTEMO Partnership übernahm die Aufgabe, diese Unternehmen und Organisationen in ihren jeweiligen Ländern, nämlich Spanien, Deutschland, Griechenland, Polen und Italien, zu identifizieren und hervorzuheben, um eine Reihe von Fallstudien zu erstellen, die zeigen, wie Organisationen in der Lage sind, das Emotionale zu unterstützen und sich darauf einzulassen Verwaltung ihrer Mitarbeiter während der Zeit, in der sie remote arbeiten müssen.

Jeder Konsortialpartner wurde dafür verantwortlich gemacht, drei bewährte Verfahren in seinem jeweiligen Land zu identifizieren. Diese Praktiken stammen von Unternehmen oder Organisationen, die normalerweise aus der Ferne arbeiten und durch verschiedene Techniken und Prozesse ein starkes Engagement für das emotionale Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter gezeigt haben.

„Best Practices“ beziehen sich auf eine Reihe von Richtlinien, Verfahren oder Methoden, die in einem bestimmten Bereich oder Kontext als optimal oder am

effektivsten gelten. Im Kontext des emotionalen Managements bei der Fernarbeit sind Best Practices die empfohlenen Ansätze und Strategien, die als Modell und Inspiration für die Förderung des emotionalen Wohlbefindens, die Förderung eines positiven Arbeitsumfelds und die Verbesserung der allgemeinen psychischen Gesundheit von Personen dienen, die aus der Ferne arbeiten.

Die Beispiele konzentrierten sich auch auf die Analyse der Entwicklung der Fähigkeiten, die in PR1 als wesentlich für die Fernarbeit identifiziert wurden. Daher hat jeder Partner entsprechende Fragen entsprechend der jedem einzelnen zugewiesenen Fähigkeit eingefügt, um sicherzustellen, dass die ausgewählten Fälle zu den angegebenen Themenbereichen passen.

Grundlegende Fähigkeiten, die es bei der Fernarbeit zu entwickeln gilt	
Selbstwirksamkeit	Heurekanet
Effektive Kommunikation	Neotalentway
Digitale Kommunikation	SAPLLE
Probleme lösen	Eduforma
Verantwortung	INDEPCIE
Work-Life-Balance	WSEI

Dieser Good Practices Guide ist der Höhepunkt der Bemühungen des Konsortiums und fasst diese umfassende Sammlung von 18 Fallstudien zusammen. Jede Fallstudie bietet eine detaillierte Untersuchung der Nuancen der Fähigkeiten in der Telearbeitsumgebung und im Emotionsmanagement und liefert wertvolle Informationen für Unternehmen, die das Wohlbefinden ihrer Telearbeiter verbessern möchten.

2. Digitale Kommunikation

2.1. Zenit



Name: Zenith

Land: Griechenland

Industrie: Energieversorger

Arbeitsform: Hybrid

Webseite: <https://zenith.gr/>

Zenith, ein Erdgas- und Stromversorger, firmiert seit Anfang der 2000er Jahre unter verschiedenen Namen, zunächst als E.PA Thessaloniki SA und EPA Thessaly. Zenith versorgt Städte wie Thessaloniki und Larissa sicher mit Erdgas und ist 2018 in den Strommarkt eingestiegen und wurde der erste integrierte Anbieter in Griechenland mit Eni als alleinigem Anteilseigner.

In Bezug auf die Funktionsweise verfolgt Zenith einen hybriden Ansatz mit persönlichen und virtuellen Kundendienstleistungen und anderen hauptsächlich aus der Ferne. Die Pandemie beschleunigte die Einführung von Remote-Arbeit, stellte den Zugang zu Technologie sicher und gab der Cybersicherheit Priorität. Die Organisation und Erledigung der Aufgaben wird durch klare Stellenbeschreibungen und Rollen gesteuert. Die Kommunikation erfolgt über definierte Kanäle, darunter verschiedene Methoden wie E-Mail, Anrufe und Messaging-Anwendungen.

Im Bereich Remote-Arbeit steht Zenith vor Herausforderungen wie effektiver Kommunikation und Teambuilding ohne physische Präsenz. Zu den Lösungen gehören der Einsatz von kollaborativen Tools wie Slack und Zoom sowie virtuelle Teambuilding-Aktivitäten. In Zeiten hoher Arbeitsbelastung stellt Zenith den Zugriff auf wichtige Tools sicher und hält regelmäßig virtuelle Meetings ab. Entscheidend ist die strategische Aufgabenverteilung nach Stärken und Verfügbarkeit.

Um Inklusion und Diversität bei der Fernarbeit zu fördern, führt Zenith blinde Einstellungsprozesse und Diversity-Schulungen ein. Tools wie Webex und Skype for Business erleichtern die Kommunikation, zudem kommen Aufgabenverwaltungsplattformen wie Microsoft Planner und ClickUp zum Einsatz. Das Team fördert den Aufbau von Vertrauen und Kameradschaft durch Initiativen wie virtuelle Malabende und Thementage. Bei der Verwaltung von Remote-Arbeit wird die Verantwortlichkeit durch definierte Rollen und Tools wie digitale Dashboards und Slack betont.

Im Hinblick auf die digitale Kommunikation setzt Zenith vielfältige Tools und Maßnahmen ein, um deren Wirksamkeit sicherzustellen. Webinare und Mitarbeiterverzeichnisse sind unerlässlich, und es werden Maßnahmen ergriffen, um Hindernisse wie fehlende nonverbale Hinweise und Zeitzoneunterschiede zu überwinden.

Eine effektive Remote-Teamführung erfordert klare Kommunikation und regelmäßige Besprechungen. Beim Übergang zur Remote-Arbeit wird die Bedeutung von Technologie, transparenter Kommunikation und Vertrauen in das Team betont. Um mit der Fernarbeit zu beginnen, schlägt Zenith vor, klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu ziehen und ein gesundes Gleichgewicht zu wahren.

[Interview mit Athanasios Gousios von Zenith](#)



2.2. Sitecore

 **SITECORE®**

Name: Sitecore Hellas

Land: Griechenland

Industrie: Digitale Marketing-Technologie

Arbeitsform: Remote

Webseite: www.sitecore.com

Sitecore ist führend in der Digital-Experience-Branche und verbindet Marken und Kunden. Mit Niederlassungen in mehreren Ländern beschleunigte sich der Übergang zur Fernarbeit während der Pandemie, indem hybride Modelle eingeführt wurden, um Flexibilität und persönliche Zusammenarbeit in Einklang zu bringen.

Organisation und Aufgabenmanagement sind in der Remote-Umgebung unerlässlich. Tools wie Jira, Trello und Asana sowie Kanäle wie Slack und Zoom sorgen für eine klare Kommunikation und Zentralisierung von Aufgaben.

Die Kommunikation mit Remote-Mitarbeitern erfolgt über Videokonferenzen, Messaging, E-Mail und Verwaltungstools. Während die Präsenzarbeit Vorteile bietet, bietet die Fernverwaltung Flexibilität und Komfort, da Herausforderungen mit klaren Grenzen angegangen werden können.

Sie fördern Inklusivität und Vielfalt mit fairen Richtlinien, blinden Einstellungstechniken und Unterstützungsprogrammen. Tools wie Slack, Microsoft Teams und Zoom erleichtern die Kommunikation. Sie bewerten die Wirksamkeit dieser Tools anhand von Akzeptanz, Schulung, Ausrichtung auf Arbeitsabläufe und Feedback.

Was die Herausforderungen angeht, stößt die Remote-Implementierung auf Hindernisse wie Kommunikation und Work-Life-Balance. Geeignete Strategien und Technologien ermöglichen eine erfolgreiche Remote-Umgebung. Die

Bewältigung von Situationen mit hohem Druck erfordert Planung, klare Kommunikation und einfühlsame Führung.

Um eine Remote-Teamkultur aufzubauen, organisieren sie virtuelle Aktivitäten wie Escape Rooms und Themenpartys. Die Förderung von Vertrauen und Kameradschaft erfordert klare Erwartungen und Anerkennung. Die Verbindung wird durch regelmäßige Videotreffen gefördert.

Digitale Kommunikation ist unerlässlich und nutzt Tools wie E-Mail, Videokonferenzen und Zusammenarbeit. Sie überwinden Herausforderungen wie eine instabile Verbindung mit finanzieller Unterstützung und Cybersicherheitsmaßnahmen. Zum Aufbau persönlicher Kontakte gehören regelmäßige Videotreffen und informelle Gespräche.

Sitecore empfiehlt, Remote-Teams mit starker Kommunikation und Vertrauen zu leiten, klare Erwartungen zu formulieren und Unterstützung zu leisten. Investieren Sie bei Remote-Unternehmen in Technologie, kommunizieren Sie klar, vertrauen Sie dem Team und fördern Sie die Work-Life-Balance. Investieren Sie für Startups in Technologie, kommunizieren Sie klar, vertrauen Sie dem Team und passen Sie sich kontinuierlich an, wobei Sie die individuellen Bedürfnisse jedes Teams berücksichtigen.

[Interview mit Stavros Terikoglou von Sitecore](#)



2.3. Orfium



Orfium, ein auf Musik und Unterhaltung spezialisiertes Technologieunternehmen, widmet sich der Bewältigung digitaler Herausforderungen in Bereichen wie Rechteverwaltung, Rundfunk, Cuesheets, Daten und Berichterstattung. Mit einer globalen Reichweite und einem Team von über 500 Mitarbeitern setzt sich das Unternehmen dafür ein, die Unterhaltungsbranche durch innovative Software voranzubringen. Orfium hat ein hybrides Arbeitsmodell eingeführt, bei dem die Flexibilität des Teams im Vordergrund steht.

Das Unternehmen setzt auf eine robuste digitale Infrastruktur, die Google Chat, Jira und Confluence nutzt. Google Chat erleichtert die Kommunikation in Echtzeit, während Jira und Confluence eine Schlüsselrolle bei der Organisation von Aufgaben spielen und sowohl die Arbeit im Büro als auch aus der Ferne unterstützen. Jira sorgt für eine systematische Aufgabenverfolgung und verbessert die Klarheit bei der Priorisierung, während Confluence als zentraler Hub für die kollaborative Projektdokumentation fungiert.

Die Teamkonnektivität wird durch Google Chat gefördert, und Jira und Confluence stellen detaillierte Updates zu Aufgaben bereit und schaffen so einen strukturierten Rahmen für eine effiziente Zusammenarbeit. Orfium begegnet den Herausforderungen der Remote-Arbeit effektiv, indem es die Kenntnisse digitaler Tools nutzt, kreative Verbindungen zwischen Remote-Teammitgliedern fördert und Unterstützung bei der Stressbewältigung bietet. Klare Kommunikation, Aufgabenpriorisierung und flexible Zeitpläne sind

entscheidend für die Bewältigung hoher Arbeitsbelastungen, wobei der Schwerpunkt auf kontinuierlichem Lernen und Prozessverbesserung liegt.

Orfium legt großen Wert auf die Förderung des Gemeinschaftsgefühls bei der Remote-Arbeit und nutzt verschiedene Kommunikationskanäle und virtuelle Veranstaltungen, um die Dynamik einer Büroumgebung nachzubilden. Vertrauen und Kameradschaft werden durch offene Kommunikation, regelmäßige Treffen und integrative Praktiken gefördert. Virtuelle Teambuilding-Initiativen, einschließlich Mittagessen, Workshops und Sitzungen zur persönlichen Weiterentwicklung, tragen zur Stärkung der Kameradschaft im digitalen Raum bei.

Herausforderungen in der digitalen Kommunikation werden durch Schulungen und interaktive Sitzungen angegangen und Inklusivität und Vielfalt durch zugängliche Dokumentation und mehrsprachige Kommunikation gefördert. Zu den Empfehlungen für eine effektive Führung in Remote-Teams gehören die Bereitschaft zum Experimentieren, die Bereitstellung von Möglichkeiten zur sozialen Interaktion, das Einholen von Feedback, das Vorgehen mit gutem Beispiel und die Vorbereitung auf das Unerwartete. Der laufende Übergang zur Fernarbeit erfordert Anpassungsfähigkeit, kontinuierliche Anpassungen und einen Fokus auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter, wobei die Einzigartigkeit der Fernarbeitserfahrung betont und anpassungsfähig bleibt, um Herausforderungen und Chancen erfolgreich zu meistern.

[Interview mit Lina Nika von Orfium](#)



3. Problemlösung

3.1. Azzurro Digitale



Azzurro Digitale, ein auf digitale Umstellungen im Fertigungssektor spezialisiertes Beratungsunternehmen, hat erfolgreich ein hybrides Arbeitsmodell implementiert. Mit einem physischen Büro in Padua haben Mitarbeiter die Flexibilität, bis zu fünf Tage im Büro oder drei Tage aus der Ferne zu arbeiten.

Das Hybridmodell fördert die Inklusion, indem es den Mitarbeitern die Freiheit gibt, ihr Arbeitsumfeld nach persönlichen Vorlieben zu wählen. Der Einsatz von Google Suite, der Agile-Scrum-Methodik und die Durchführung persönlicher Meetings verbessern die Kommunikation und Aufgabenzuweisung, wobei sich die hohe Mitarbeiterzufriedenheit in den erhaltenen positiven Rückmeldungen widerspiegelt. Für das Aufgabenmanagement setzt Azzurro Digitale auf Jira und Confluence und fördert so die autonome Zusammenarbeit. Zu den Kommunikationskanälen gehören Gmail, Google Chat, Google Meet, E-Mails, Videoanrufe, WhatsApp und Telefonanrufe, die auf unterschiedliche Vorlieben eingehen.

Herausforderungen bei der Abstimmung von Teams und der Aufgabenverwaltung während der Remote-Arbeit werden durch kontinuierliche Anpassung und individuelles Workload-Management angegangen. In Situationen mit hohem Druck sorgen Teamarbeit, Aufgabenverteilung und gegenseitige Unterstützung für Produktivität und Wohlbefinden. Der Teambuilding wird sowohl durch strukturierte, organisierte Aktivitäten als auch

durch informelle, spontanere Zusammenkünfte wie Aperitifs und Sportclubs Priorität eingeräumt. All diese Möglichkeiten des persönlichen Zusammenseins sind unerlässlich, um Vertrauen, Harmonie und Kameradschaft zwischen entfernten Teammitgliedern zu fördern.

Problemlösung ist eine Kernkompetenz bei Azzurro Digitale, die für die Kundeninteraktionen während des digitalen Wandels von entscheidender Bedeutung ist. Autonomie, unternehmerischer Ansatz und Teamzusammenarbeit vermitteln Problemlösungsfähigkeiten. Kommunikationstools bieten Flexibilität und offene Kanäle mit den Vorgesetzten der verschiedenen Abteilungen und dem CEO sorgen für eine effiziente Lösung wichtiger Probleme.

Zu einem effektiven Remote-Teammanagement bei Azzurro Digitale gehört es, auf die individuellen Bedürfnisse einzugehen, die Generationenvielfalt im Hinblick auf verschiedene altersbedingte Bedürfnisse zu verstehen, die Autonomie bereits in der Einstellungsphase zu fördern und das Vertrauen auf allen Ebenen zu fördern.

Für Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, umfasst die Beratung die sorgfältige Berücksichtigung unterschiedlicher Bedürfnisse, proaktive Autonomie und Vertrauensbildung, offene Kommunikation und die Organisation persönlicher Veranstaltungen zur Stärkung der Beziehungen. Rückblickend wäre es wertvoll gewesen, vor dem Beginn der Fernarbeit die Betreuung der individuellen Bedürfnisse zu priorisieren, verschiedene Probleme durch Dialog, Autonomie und Vertrauensstärkung zu erkennen.

[Interview mit Anna Da Rin von Azzurro Digitale](#)



3.2. Hopstays



Name: Hopstays

Land: Italien und Portugal

Industrie: Immobilienverwaltung

Arbeitsform: Hybrid

Webseite: www.hopstays.com

HOPSTAYS, ein Marktplatz für kurz- und mittelfristige Vermietungen in Portugal und Italien, arbeitet nach einem Hybridmodell mit Partnern in Porto, Lissabon und Bassano. Das Unternehmen verwaltet Drittimmobilien effizient, indem es die persönliche Betriebsführung strategisch mit Remote-Arbeit kombiniert.

Die Aufgabenorganisation wird durch den Einsatz interner Projektmanagement-Software optimiert, ergänzt durch Online-Meetings, die von Monday und Asana unterstützt werden. Eine effektive Kommunikation wird über Google Meet für Videoanrufe und WhatsApp für Sofortnachrichten und Anrufe gewährleistet. Die Durchführung eines wöchentlichen Online-Meetings jeden Montagmorgen hat sich als äußerst effektive Strategie für die Organisation und Produktivität des Teams erwiesen. Dieser konsistente Zeitplan bietet einen speziellen Raum, um Projektfortschritte zu besprechen, Aufgaben zu verwalten, betriebliche Anforderungen zu berücksichtigen und Ergebnisse zu überwachen. Die bewusste Wahl jeden Montags wirkt sich positiv auf die Arbeitsdynamik aus und gibt einen proaktiven Ton für die kommende Woche vor. Diese regelmäßige Interaktion stellt nicht nur sicher, dass die Aufgaben auf dem richtigen Weg bleiben, sondern steigert auch die Teammotivation durch die Förderung offener Kommunikation und gemeinschaftlicher Problemlösung.

Um die Inklusion zu fördern, organisiert HOPSTAYS jährlich persönliche Teambuilding-Tage, bei denen vielfältige Ideen gefördert und die unterschiedlichen Hintergründe der Mitarbeiter gewürdigt werden. Das Unternehmen sucht aktiv nach Verbesserungen der Kommunikationstools, um eine nahtlose Zusammenarbeit in seiner Remote-Arbeitsumgebung zu ermöglichen.

Herausforderungen bei der Umsetzung von Remote-Arbeit werden durch transparente Kommunikation, offene Diskussionen und einen Problemlösungsansatz angegangen. Durch das Ausbalancieren fester Betriebszeiten und flexibler, selbstverwalteter Arbeitszeiten wird übermäßige Arbeitsbelastung gemindert.

HOPSTAYS pflegt eine starke Teamkultur mit zweitägigen Teambuilding-Aktivitäten und fördert die Kameradschaft. Vertrauen und Harmonie stehen ebenso im Vordergrund wie Professionalität und sorgen so für eine gesündere Work-Life-Balance. Zu den weiteren Initiativen gehören Essens- und Weinausflüge, die eine lebendige Teamkultur schaffen. Zur Problemlösung gehören eigenständiges Handeln, offene Diskussionen und kooperative Entscheidungsfindung. Monatliche/vierteljährliche Ziele geben einen realistischen und dennoch ehrgeizigen Rahmen vor.

Für ein effektives Management von Remote-Teams empfiehlt HOPSTAYS Offenheit für externe Beiträge, eine gemeinsame Abbildung von Geschäftsprozessen und die Förderung der Kommunikation. Für Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, schlagen sie vor, Geschäftsprozesse abzubilden, Unterstützung zu suchen und die Kommunikation, auch mit Wettbewerbern, zu fördern, da es von entscheidender Bedeutung ist, von erfolgreichen Kollegen zu lernen und an Branchenveranstaltungen teilzunehmen. Darüber hinaus rät HOPSTAYS zu Beginn der Remote-Arbeit zu einem realistischen und ehrgeizigen Ansatz mit Schwerpunkt auf Transparenz, Flexibilität und Autonomie, um Remote-Arbeit effektiv zu gestalten.

[Interview mit Andrea Sbriss von Hopstays](#)



3.3. Mittelalterlich



Name: Medival S.r.l.

Land: Italien

Industrie: Medizinischer Bedarf
und Krankenhausausrüstung

Arbeitsform: Hybrid

Webseite: <https://www.medival.it/>

Medival, ein spezialisiertes Handelsunternehmen im Bereich Medizinprodukte, konzentriert sich auf Forschung und nationalen Vertrieb, hauptsächlich für Krankenhäuser. Das Unternehmen verfolgt einen einzigartigen dezentralisierten Ansatz und teilt seine Belegschaft in 50 % Remote-Vertriebs- und Supportmitarbeiter und 50 % Hybridpersonal auf, was eine teilweise Remote-Arbeit ermöglicht.

Im Hinblick auf die Implementierung von Remote-Arbeit setzt Medival auf ein autonomes Aufgabenmanagement-Design, das Fortschrittsverfolgung, regelmäßige Überprüfung und ein Berichtssystem umfasst. Die tägliche Korrespondenz stellt den kontinuierlichen Kontakt zwischen den Teammitgliedern sicher und basiert hauptsächlich auf schriftlichen Formularen. Google Meet dient als weit verbreitetes Tool für virtuelle Besprechungen. Diese Methode gewährleistet einen konsistenten Informationsfluss und fördert die Zusammenarbeit. Medival stellt Bürowerkzeuge erfolgreich in der häuslichen Umgebung nach und minimiert so den Unterschied zwischen Remote- und Präsenzarbeit mit minimalem Aufwand.

Um Inklusivität und Vielfalt zu fördern, ermöglicht das Hybridmodell von Medival den Mitarbeitern die Wahl zwischen der Arbeit im Büro oder für 1–2 Tage aus der Ferne und sorgt so für den Zusammenhalt im Team. Diese Flexibilität trägt persönlichen Zwängen Rechnung und fördert die Teilnahme von Mitarbeitern mit Wohnsitz in anderen Ländern.

Das Unternehmen nutzt gängige Meeting-Management-Plattformen für die interne und externe Kommunikation und wird von einer internen IT-Abteilung

unterstützt, die maßgeschneiderte Tools, einschließlich Excel-Tabellen, entwickelt, um auf spezifische Anforderungen einzugehen. Die Aufgabenkoordination erfolgt hauptsächlich bei Teamtreffen im Büro zur regelmäßigen Aktivitätsüberprüfung.

Die nahtlose Replikation von Bürotools zu Hause minimiert den Unterschied zwischen Remote- und Präsenzarbeit. Trotz der Herausforderungen bei der Dematerialisierung von Lagerprozessen und der Sicherstellung einer grundlegenden Infrastruktur für Remote-Arbeit bewältigt Medival geschickt hohe Arbeitsbelastungen und wechselt zwischen Remote- und Präsenzarbeit, ohne die Effizienz zu beeinträchtigen.

Um Herausforderungen zu meistern, fördert Medival aktiv Teambuilding und soziale Interaktionen und legt dabei mindestens ein- bis zweimal im Jahr besonderen Wert auf persönliche Begegnungen. Teambuilding-Initiativen, einschließlich Treffen vor Ort, stärken den Zusammenhalt, erleichtern die Kommunikation und festigen eine positive Teamkultur im Rahmen der Remote- und Hybridarbeit.

Problemlösung ist ein wesentlicher Bestandteil des täglichen Betriebs und ein flexibler Ansatz für Schnittstellenanforderungen. Ein Teamleiter dient in beiden Settings als Bezugspunkt für Herausforderungen, während eine Koordinationsfigur im kaufmännischen Bereich die Funktionen orchestriert und die Kommunikation erleichtert. Da das Unternehmen überwiegend IT-Tools einsetzt, sind die Hindernisse für die Fernarbeit minimal.

Medival betont die entscheidende Rolle von Vertrauen und Delegation für eine effektive Remote-Teamführung und plädiert für eine moderne Perspektive, die auf gegenseitigem Vertrauen, klarer Regelsetzung und der Überwindung von Generationenhindernissen basiert. Es ist von entscheidender Bedeutung, Remote-Arbeit sowohl als praktikabel als auch erfüllend anzuerkennen und Praktiken hervorzuheben, die wirklich dazu beitragen, eine positive und produktive Remote-Arbeitsumgebung zu schaffen. Die Überwindung von Generationshürden wird als wesentlich für einen reibungslosen Remote-Arbeitszugang hervorgehoben.

[Interview mit Andrea Valeggia von Medival](#)



4. Effektive Kommunikation

4.1. Think2Win



Name: Think2Win

Land: Spanien

Industrie: Technologieberatung

Arbeitsform: Remote

Webseite:
<https://www.think2win.es/>

Think2Win, ein auf Unternehmensleistungsmanagement spezialisiertes Technologieberatungsunternehmen, hat sich durch die Implementierung von Remote-Arbeitspraktiken hervorgetan, bei denen der Komfort und die Effizienz der Mitarbeiter im Vordergrund stehen. Das Unternehmen sorgt für nahtloses Arbeiten von zu Hause aus, indem es maßgeschneiderte Laptops bereitstellt und die Internetverbindung sicherstellt.

Interne Kommunikation ist ein Eckpfeiler des Erfolgs von Think2Win in einer Remote-Umgebung. Durch den täglichen Einsatz von Microsoft Teams schafft das Unternehmen eine effektive Kontrolle und Ausrichtung auf Unternehmensziele und -projekte. Think2Win demonstriert ein kontinuierliches Engagement für Verbesserungen und erforscht ständig neue Tools und Praktiken, um die Effizienz und die Personalentwicklung zu verbessern.

Effektives Remote-Arbeitsmanagement bei Think2Win basiert auf einer sorgfältigen Organisation und Aufgabenverfolgung über ein Canva-Dashboard. Dieses Dashboard beschreibt die einzelnen Verantwortlichkeiten und überwacht den Projektfortschritt. Regelmäßige Besprechungen sind unerlässlich, um Updates auszutauschen, Hindernisse zu beseitigen und sicherzustellen, dass Aufgaben effizient und pünktlich erledigt werden.

Think2Win ist sich bewusst, dass die Effektivität von Remote-Arbeit je nach Phase variiert, und betont daher die Bedeutung des direkten Kontakts, insbesondere zu Beginn der Schulung. Um die Inklusion zu fördern, führt das

Unternehmen anonyme Auswahlverfahren ein und fördert ein diskriminierungsfreies Umfeld.

In Bezug auf Tools und Technologien nutzt Think2Win Plattformen wie Microsoft Teams, Outlook und Google Meets für eine effektive Kommunikation. Jira dient als Haupttool zum Zuweisen und Verfolgen von Aufgaben und bietet einen organisierten und detaillierten Überblick über Projekte.

Um den Herausforderungen der Remote-Arbeit zu begegnen, verfolgt Think2Win einen hybriden Ansatz und kombiniert Bürozeit mit Remote-Aufgaben. Die Bewältigung intensiver Arbeitsbelastungen erfolgt durch tägliche Besprechungen und Aufgabenumverteilung. Der Aufbau starker Teams wird durch Videoanrufe und gesellige Aktivitäten gefördert, wodurch Vertrauen und Kameradschaft gestärkt werden.

Eine effektive, für den Erfolg entscheidende Kommunikation wird durch tägliche Meetings, Echtzeit-Chat und Videoanrufe erreicht. Das Unternehmen geht aktiv auf Hindernisse wie Unannehmlichkeiten bei Videoanrufen ein, indem es zur aktiven Teilnahme anregt, um Hindernisse zu überwinden.

Think2Win empfiehlt anderen Unternehmen, bestimmte Zeiten für die Geschäftsführung festzulegen, die Kommunikation zu fördern und das gesellige Beisammensein zu fördern. Darüber hinaus empfehlen sie, bei der Remote-Arbeit klare Arbeits- und Privatbereiche zu trennen und definierte Zeitpläne aufzustellen, um eine gute Lebensqualität aufrechtzuerhalten. Diese Praktiken spiegeln das strategische Engagement von Think2Win für betriebliche Effizienz und das Wohlbefinden der Mitarbeiter wider.

[Interview mit Carlos López von Think2Win](#)



4.2. Hiberus



Name: Hiberus

Land: Spanien

Industrie: Technologieberatung

Arbeitsform: Hybrid

Webseite:
<https://www.hiberus.com>

Hiberus, ein führendes Technologieberatungsunternehmen in Spanien, ist auf Unternehmensberatung, technologische Entwicklung, digitale Transformation und Outsourcing spezialisiert. Zusätzlich zu seiner Präsenz in Spanien verfügt Hiberus über Niederlassungen in Europa und Lateinamerika und ist ein Referenzpartner für öffentliche und private Einrichtungen.

Die Entwicklung der Fernarbeit in Hiberus war eine Reaktion auf die durch die COVID-19-Pandemie verursachte Notwendigkeit sozialer Distanzierung. Im Laufe der Weiterentwicklung wurde es als Arbeitsoption integriert und hauptsächlich mithilfe von Microsoft Teams strukturiert. Der Fortschritt der Mitarbeiter wird in täglichen Besprechungen beurteilt, um die Erledigung der Aufgaben sicherzustellen und den Fortschritt zu überprüfen.

Um die Organisation und Erledigung von Aufgaben sicherzustellen, nutzt Hiberus Redmine als tägliches Tool zur Verfolgung des Arbeitsfortschritts. Morgendliche Besprechungen sorgen für Aktualisierungen und Anpassungen, und in Zeiten hoher Arbeitsbelastung wird Trello gewählt, das eine kollaborative und effiziente Aufgabenverwaltung ermöglicht.

Die Kommunikation bei Hiberus erfolgt hauptsächlich über Microsoft Teams, für Chat und Videoanrufe. E-Mail und Chat von Teams werden auch als Messaging-Plattform verwendet. Dank Online-Tools wird die Remote-Arbeitsverwaltung einfacher und ermöglicht eine effektive Verwaltung und reibungslose Zusammenarbeit.

Inklusion und Vielfalt werden durch das Angebot hybrider Arbeitsformen gefördert, sodass Menschen mit Einschränkungen oder familiären Gründen effektiv arbeiten können. Es wurde eine Personalgruppe eingerichtet, die sich mit Diversitätsproblemen befasst. Bei der Einstellung werden Fähigkeiten ohne Geschlechtsdiskriminierung oder andere Vorurteile priorisiert.

Hiberus nutzt mehrere Tools für die interne Kommunikation, darunter Microsoft Teams, Redmine, Trello, Outlook und Confluence. Für die Aufgabenzuweisung sind Trello und Redmine unverzichtbar, da die implementierten Anwendungen und Tools die Produktivität und Zusammenarbeit verbessert haben.

Zur Bewältigung der Herausforderungen bei der Fernarbeit werden Richtlinien für die Einrichtung effizienter Arbeitsbereiche und einer klaren Kommunikation angeboten, um Störungen aufgrund von Platzmangel zu minimieren. In Zeiten hoher Arbeitsbelastung verbringen Mitarbeiter zusätzliche Zeit und nutzen Echtzeit-Videoanrufe, um einen effektiven Rhythmus aufrechtzuerhalten.

Das Unternehmen fördert die Nähe durch wöchentliche Videoanrufe, bei denen persönliche Aspekte ausgetauscht werden, wodurch die Beziehungen zwischen Kollegen gestärkt werden. Teams-Chat und Videoanrufe stärken den Zusammenhalt.

Eine effektive Kommunikation am Arbeitsplatz erfordert klare Nachrichten für eine fundierte Entscheidungsfindung und den Einsatz von Tools wie Microsoft Teams, Outlook-E-Mail und täglichen Besprechungen für eine agile Kommunikation. Die Leitung von Remote-Teams erfordert eine kollaborative Umgebung mit klaren Kanälen und regelmäßigen Videoanrufen. Kontinuierliche Kommunikation, klar definierte Ziele und regelmäßiges Feedback sind entscheidend.

Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, sollten den Aufbau stabiler Beziehungen und die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance priorisieren.

[Interview mit Miguel Ángel Salas von Hiberus](#)



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung [Dokument] stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

4.3. Medialabs



Name: Medialabs

Land: Spanien

Industrie: Marketing und Telekommunikation

Arbeitsform: Remote

Webseite:
<https://www.medialabs.es/>

Medialabs, ein Marketing- und Telekommunikationsunternehmen, setzte zunächst für gelegentliche Situationen auf Remote-Arbeit, doch die COVID-19-Pandemie machte aufgrund unpraktischer physischer Büros eine umfassende Implementierung erforderlich. Microsoft Teams ist für die Projektorganisation von zentraler Bedeutung. Interne Besprechungen definieren Projektphasen und Verantwortlichkeiten. Tägliche Aufgabenlisten und gemeinsame Diskussionen stimmen die Prioritäten mit den Projektzeitplänen ab.

Die Kommunikation erfolgt überwiegend über Videokonferenzen in Teams, wodurch soziale Verbindungen gefördert werden. Die externe Kundenkommunikation erfolgt per E-Mail, gelegentlich auch per Videobesprechung. Remote-Arbeit ist zwar überschaubar, basiert jedoch auf starken Teambeziehungen. Inklusivität und Vielfalt haben bei der Einstellung Priorität, was durch die Beseitigung geografischer Einschränkungen erleichtert wird. Medialabs fördert aktiv globale Anwendungen und legt dabei Wert auf Inklusivität.

Bei arbeitsbezogenen Diskussionen ist die Kommunikation auf Teams angewiesen, wobei aufgrund der gelegentlichen Informationsüberflutung noch Raum für Verbesserungen besteht. Die Aufgabenzuweisung erfolgt über Teams und E-Mail, wobei Projektzusammenfassungen nach Abschluss per E-Mail gesendet werden. Trotz gelegentlicher Herausforderungen werden Werkzeuge

effektiv eingesetzt. Effizienz hat oberste Priorität und bevorzugt Videoanrufe, um eine Informationsüberflutung zu vermeiden. Eine kontinuierliche Bewertung sorgt für eine optimale Werkzeugauslastung.

Anfangs hatten die Kunden Bedenken, dass Medialabs nach der COVID-19-Krise kein physisches Büro mehr haben würde, was durch den Nachweis erfolgreicher Projektergebnisse behoben werden konnte. Die Einführung neuer Technologien wie künstlicher Intelligenz stößt auf Widerstand bei den Kunden. Effektives Management erfordert sorgfältige Planung und die Unterscheidung zwischen dringenden Vorfällen und geplanten Projektphasen. Tägliche Treffen gewährleisteten die Koordination, verhindern Überschneidungen und sorgen für erfolgreiche Ergebnisse.

Zur Teambildung gehören persönliche Treffen alle zwei bis drei Monate in Madrid und regelmäßige Fernkommunikation. Vertrauen entsteht durch gegenseitige Unterstützung und gemeinsame Verantwortung und schafft die Grundlage für die Zusammenarbeit.

Kommunikation bei Medialabs umfasst eine klare, wechselseitige Kommunikation mithilfe von Tools wie Teams, E-Mail und Projektmanagementplattformen. Die Herausforderungen, die sich aus der plötzlichen Umstellung auf Remote-Arbeit ergaben, konnten durch die Priorisierung der Werkzeugbeherrschung und die Förderung einer positiven Einstellung gemeistert werden. Die Leitung von Remote-Teams erfordert Motivation, Verständnis für Stärken und die Stärkung der Teammitglieder.

Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, sollten sich auf zuverlässige Teams, ständige Kommunikation, effiziente Werkzeugorganisation und die Förderung der Teamarbeit konzentrieren. Vertrauen ist von entscheidender Bedeutung und regelmäßige persönliche Check-ins gleichen den Mangel an Interaktionen im Büro aus. Bevor Sie mit der Remote-Arbeit beginnen, sollten Sie der Organisation Priorität einräumen, klare tägliche Prioritäten festlegen und eine starke Arbeitsmoral beibehalten, um Ablenkungen zu Hause zu überwinden.

[Interview mit Beatriz Rando von Medialabs](#)



5. Verantwortung

5.1. Publikum



Name: Audiense

Land: Spanien

Industrie:
Marketing-Technologie

Arbeitsform: Remote

Webseite:
<https://es.audiense.com/>

Audiense, ein Marketing- und CRM-Softwareunternehmen, zeichnet sich dadurch aus, dass es die Zielgruppen seiner Kunden versteht und anspricht. Das Unternehmen ist hauptsächlich remote tätig und verfügt über Niederlassungen in Cordoba und Malaga, Spanien. Dabei nutzt es private Social-Media-Daten, unterstützt durch eine robuste virtuelle Infrastruktur, die sicheres Remote-Arbeiten gewährleistet.

Bei Audiense verbessert die Implementierung agiler Methoden und regelmäßiger Video-Check-ins die Aufgabenorganisation und Transparenz. Verschiedene Kommunikationskanäle, darunter Videoanrufe, Instant Messaging und E-Mails, tragen zu einer effizienten Teamzusammenarbeit bei.

Die Inklusionsbemühungen bei Audiense zielen darauf ab, Ungleichgewichte zwischen den Geschlechtern zu beseitigen, die Integration von Frauen in die Technologie zu fördern und ein besseres Geschlechtergleichgewicht in allen Abteilungen zu erreichen. Interne Kanäle, Zoom für persönliche Interaktionen und Plattformen wie Trello und Asana erleichtern die Teamkommunikation und Aufgabenverwaltung.

Audiense demonstriert seine Kompetenz im Umgang mit Werkzeugen und betont deren Wirksamkeit bei der Verbesserung der betrieblichen Effizienz. Herausforderungen wie eine ungleiche Verteilung der Verantwortung werden durch offene Kommunikation und eine gerechte Aufteilung der Arbeitslast angegangen.

Zu einem effektiven Remote-Arbeitsmanagement in Situationen mit hohem Arbeitsdruck gehören Priorisierung, regelmäßige Check-ins und transparente Kommunikation per Videoanruf. Projektmanagement-Tools spielen eine entscheidende Rolle bei der Arbeitslastverteilung, und eine unterstützende Remote-Kultur hilft dem Team, Herausforderungen zu meistern und gleichzeitig Produktivität und Wohlbefinden aufrechtzuerhalten.

Die Teambildung bei Audiense wird aktiv durch halbjährliche persönliche Treffen und informelle Online-Treffen gefördert, wodurch Kameradschaft und Vertrauen gefördert werden. Verantwortung wird durch die Verantwortung für Aufgaben und Ergebnisse definiert und durch klare Kommunikation, Stellenbeschreibungen und Leistungskennzahlen gefördert.

Die Leitung von Remote-Teams erfordert die Festlegung klarer Erwartungen, die Stärkung der Autonomie und die Durchführung regelmäßiger Check-ins. Für Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, ist es von entscheidender Bedeutung, ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und klar definierten Erwartungen zu finden, in Kommunikationstools zu investieren und ein vertrauensbasiertes Umfeld zu schaffen. Für einen erfolgreichen Übergang zur Fernarbeit bei Audiense gelten die Antizipation möglicher Isolation, Selbstdisziplin und die Suche nach Ratschlägen zum Zeitmanagement als wesentlich.

[Interview mit Iván Portillo von Audiense](#)



5.2. DXC-Technologie

	Name: DXC Technology Land: Spanien Industrie: IT-Service Arbeitsform: Remote Webseite: https://dxc.com/es/
---	--

DXC Technology, ein IT-Dienstleistungsunternehmen, arbeitet vollständig aus der Ferne und bietet seinen Mitarbeitern die Flexibilität, ihre Arbeitsumgebung zu wählen. Für persönliche Bedürfnisse stehen Büros in Madrid zur Verfügung. Robuste Projektmanagementmethoden, modernste Technologien und regelmäßige Team- und Kundenbesprechungen sorgen für eine effiziente Aufgabenorganisation.

Die Kommunikation basiert hauptsächlich auf Videoanrufen über Teams und Gmail-Chat, wobei die Mitarbeiter ihre Zufriedenheit mit der Bequemlichkeit und Flexibilität der Remote-Arbeit zum Ausdruck bringen. DXC Technology befasst sich aktiv mit geschlechtsspezifischen Unterschieden, insbesondere in technischen Funktionen im Bereich Cybersicherheit, und fördert die Vielfalt seiner weltweiten Remote-Belegschaft. Tägliche Meetings erleichtern die Zusammenarbeit und Kommunikation und fördern ein positives Remote-Arbeitsumfeld.

Die interne Kommunikation nutzt Teams und Gmail, während Kundeninteraktionen möglicherweise Tools wie Slack oder Sharepoint umfassen. Die Aufgabenzuteilung und Zeiterfassung werden über firmeninterne Tools verwaltet, wodurch die Prozesse rationalisiert werden, sodass sie von den Mitarbeitern leichter verstanden und genutzt werden können.

Die größte Herausforderung bei der Umsetzung von Remote-Arbeit besteht darin, die Denkweise hin zu einem aufgabenorientierten Fokus statt einer festen Zeit und einem festen Ort zu verändern.

Durch die Betonung der Aufgabenerledigung wird Vertrauen aufgebaut, die Produktivität gesteigert und Pendelzeiten eingespart. Bei hoher Arbeitsbelastung ermöglicht die Flexibilität der Fernarbeit längere Arbeitszeiten und gewährleistet so eine nahtlose Reaktion auf erhöhte Anforderungen ohne wesentliche Änderungen am Arbeitssystem.

DXC Technology fördert die Teambildung und soziale Aktivitäten durch organisierte Convivien, Reisen, Tagungen, Mahlzeiten und andere persönliche Veranstaltungen. Gelegentliche Reisen nach Madrid fördern Vertrauen und Kameradschaft und verbessern die Kommunikation und zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen entfernten Teammitgliedern. Teambuilding-Aktivitäten, darunter Computerkongresse und die Nutzung von Kundenbesuchen, tragen zu einer positiven Teamkultur bei.

Verantwortung im beruflichen Kontext wird durch klar definierte Rollen, KPIs und kontinuierliches Feedback gefördert. Digitale Dashboards, Slack und eine Kultur der Eigenverantwortung stärken die Verantwortung. Im Remote-Setup werden Herausforderungen bei der Kommunikationsklarheit durch E-Mail- und Chat-Etikette-Richtlinien, regelmäßige Videobesprechungen und kollaborative Dokumentationstools angegangen.

Eine effektive Remote-Teamführung legt Wert auf offene Kommunikation und emotionale Entwicklung. Die Exzellenz einer Führungskraft in diesen Aspekten fördert außergewöhnlichen Erfolg. Zu den Ratschlägen für Unternehmen und Manager, die sich für Remote-Arbeit entscheiden, gehört die Förderung einer transparenten Kommunikation, Vertrauen in das Team, Bereitstellung von Flexibilität, klare Erwartungen und die Durchführung regelmäßiger Fortschrittsbewertungen.

Bevor Sie mit der Fernarbeit beginnen, ist es wichtig, die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu priorisieren. Zu wissen, wann man abschalten muss, die Arbeitszeit begrenzt und Pausen einlegt, trägt zur Aufrechterhaltung einer gesunden Work-Life-Balance bei.

[Interview mit Raúl von DXC Technology](#)



5.3. Tangram BPM

The logo for Tangram BPM features a stylized 'X' shape composed of four triangles in blue, green, yellow, and red, positioned to the left of the text 'tangram BPM' in a lowercase, sans-serif font.

Name: Tangram BPM

Land: Spanien

Industrie: IT-Dienstleistungen für die öffentliche Verwaltung

Arbeitsform: Remote

Webseite:
<https://tangrambpm.es/>

Tangram BPM, eine Plattform zur Optimierung von Verwaltungsabläufen, umfasst vollständig entfernte Abläufe mit gelegentlichen persönlichen Treffen und zielt auf Kostensenkung und Serververlagerung nach Madrid ab. Das Unternehmen nutzt Online-Meetings, E-Mails und ein Zeitplanungstool für Kommunikation und Kontrolle.

Das Unternehmen verlässt sich auf Google Cloud, Redmine für die Aufgabenverwaltung und ein begrenztes Toolset für effiziente Arbeitsabläufe. Zweiwöchentliche Aufgabenplanung, Videoanrufe und Gmail-Chat unterstützen die Kommunikation.

Zu den Herausforderungen bei der Fernarbeit gehören das Verständnis der Teamdynamik und begrenzte persönliche Verbindungen, insbesondere für Nachwuchskräfte. Um diesem Problem entgegenzuwirken, fördert Tangram BPM die Inklusivität durch die Einstellung von Hochschulabsolventen, die Wahrung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses und den Schwerpunkt auf Rechtsberatung, wodurch ein integratives Arbeitsumfeld innerhalb der räumlichen Einschränkungen gefördert wird.

Die Aufgabenzuweisung durch Redmine sorgt für optimierte Prozesse und vereinfacht das Verstehen und Lernen. Tangram BPM steht vor der Herausforderung, das Engagement der Mitarbeiter sicherzustellen, diesem Problem durch gegenseitiges Vertrauen zu begegnen und Leistungsanreize durch Leistungen wie freie Tage zu schaffen.

Bei hoher Arbeitsbelastung werden Belohnungen bereitgestellt, um einen ausgewogenen Ansatz für das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu gewährleisten.

Der Teamaufbau erfolgt durch alle zwei Jahre stattfindenden persönlichen Treffen, die zwischenmenschliche Beziehungen und den gemeinsamen Fortschritt fördern. Das Vertrauen wird durch berufliche Zusatzleistungen gestärkt, wodurch ein glücklicheres und vernetzteres Team entsteht.

Verantwortung beinhaltet die Verantwortung für Aufgaben, Entscheidungen und Ergebnisse, die für Verantwortlichkeit und Wachstum von entscheidender Bedeutung sind. Tangram BPM legt Wert auf Rollenklarheit, Leistungsbewertungen und offene Kommunikation, um Verantwortung zu fördern.

Effektives Remote-Teammanagement bei Tangram BPM priorisiert neben der Kommunikation auch die emotionale Entwicklung. Der Aufbau einer starken Teambindung trägt wesentlich zum Erfolg bei. Für Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, sind die umfassende Akzeptanz davon, die Förderung offener Kommunikation, Vertrauen, Flexibilität und die Durchführung regelmäßiger Check-ins für eine kollaborative Remote-Belegschaft von entscheidender Bedeutung.

Tangram BPM empfiehlt, vor Beginn der Remote-Arbeit klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben zu setzen. Zu wissen, wann man abschalten sollte, fördert eine gesündere Work-Life-Integration und verhindert, dass die Arbeit allumfassend wird. Eine ausgewogene Arbeitszeitgestaltung gewährleistet die Freude an sozialen und persönlichen Aspekten des Lebens.

[Interview mit Raúl Leal von Tangram](#)



6. Selbstwirksamkeit

6.1. Sedana Medical



Name: Sedana Medical

Land: Deutschland

Industrie: Medizintechnik und Pharmazeutika

Arbeitsform: Hybrid

Webseite:
<https://sedanamedical.com/>

Sedana Medical, ein weltweit operierendes, führendes Unternehmen im Bereich Medizintechnik und Pharmazie, ist auf die Inhalationssedierung für ein besseres Patientenerlebnis spezialisiert. Mit rund 100 Mitarbeitern hat das Unternehmen ein flexibles Arbeitsmodell eingeführt, das Vor-Ort- und Remote-Optionen kombiniert. Als Reaktion auf COVID-19 stellte Sedana auf digitale Formate um und nutzte Telefonie, Videoanrufe und Chat für den Kundensupport, ein erheblicher Teil der Vor-Ort-Aktivitäten, einschließlich der Unterstützung des Vertriebs und des medizinischen Personals, blieb jedoch bestehen. Die Aufgabenorganisation beruhte auf Vertrauen und Improvisation und förderte durch Teambesprechungen, Retreats, Coaching, Podcasts und praktische Materialien ein Klima des Vertrauens.

Zu den Kommunikationskanälen gehören Telefon, Videoanrufe, E-Mails und Chat, wobei der Schwerpunkt auf Praktikabilität und nahtloser Integration liegt. Die Aufgabenverteilung erfolgt vertrauensbasiert, es werden kontraproduktive Tools vermieden und die Zusammenarbeit und gemeinsame Leistung gefördert. Sedana legt Wert auf effektive Tools, die auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter eingehen und Benutzerfreundlichkeit und Integration in die täglichen Abläufe gewährleisten.

Remote-Arbeit bietet Flexibilität und eine bessere Work-Life-Balance, aber Sedana ist sich der Bedeutung menschlicher Kontakte bewusst. Persönliche Treffen sind für den Vertrauensaufbau besonders bei neuen Teammitgliedern oder Kunden sehr wertvoll. Effektives Remote-Arbeitsmanagement in Situationen mit hohem Druck beruht auf vertrauensvoller Zusammenarbeit, flexiblen Zeitplänen und digitalen Tools für effizientes Arbeiten. Sedana hat sich während der Pandemie an die Herausforderungen der Fernarbeit angepasst und der Kommunikation, dem Informationsaustausch und dem Teamzusammenhalt durch digitale Vorbereitung und verstärkte Videokonferenzen Priorität eingeräumt.

Vertrauen und Kameradschaft sind im kulturellen Fundament von Sedana verankert und legen Wert auf lockere Koordination, flache Hierarchien und Vertrauen in die Kompetenzen der Mitarbeiter. Zu den Teambuilding-Initiativen gehören „Best-Practice-Sitzungen“ und eine „schnell reagierende“ Chat-Gruppe. Im dynamischen Außendienst ist die Selbstwirksamkeit von entscheidender Bedeutung, die durch Einstellungskriterien, flexible Rahmenbedingungen, Vertrauen und kontinuierliche Unterstützungsmechanismen gefördert wird. Trotz der Herausforderungen stärken Sedanas Anpassungsfähigkeit und sein Engagement für die Kompetenzentwicklung eine Kultur, in der der Glaube an Fähigkeiten von zentraler Bedeutung für die Bereitstellung außergewöhnlicher Gesundheitslösungen ist.

Für Unternehmen und Manager, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, bietet Sedana wertvolle Ratschläge: Vertrauen in das Team ist von grundlegender Bedeutung, wobei der Glaube an das Potenzial und die Integrität der Mitarbeiter im Vordergrund steht. Stellen Sie die notwendigen Ressourcen und Unterstützung bereit, schaffen Sie Bedingungen für Spitzenleistungen und feiern Sie gemeinsame Erfolge, um den Teamzusammenhalt zu fördern. Das Wohlbefinden des Einzelnen steht an erster Stelle, und Manager sollten der psychischen Gesundheit Priorität einräumen. Für diejenigen, die mit der Fernarbeit beginnen, umfasst der Rat die Beherrschung des Zeitmanagements, die Priorisierung von Aufgaben, die Suche nach Mentoring und die Wahrung einer optimistischen Einstellung für eine gesunde Work-Life-Balance.

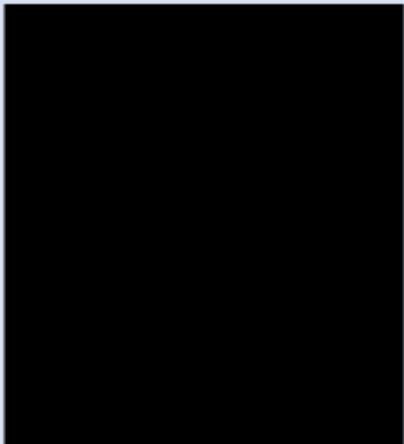
[Interview mit Stefan Bischoff von Sedana Medical](#)



Die Unterstützung der Europäischen
stellt keine Billigung des Inhalts dar
kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen

eser Veröffentlichung [Dokument]
widerspiegelt, und die Kommission
verantwortlich gemacht werden.

6.2. Perema Consulting GmbH



Name: Perema Consulting GmbH

Land: Deutschland

Industrie: Beratung

Arbeitsform: Hybrid

Webseite: <https://perema.de/>

Die Perema Consulting GmbH mit Sitz in Osnabrück steht als engagierter Partner für den Mittelstand und das Handwerk im deutschsprachigen Raum und kann auf beeindruckende 40 Jahre Branchenerfahrung zurückgreifen. Perema ist auf die Beratung von Familienunternehmen spezialisiert und bietet ein umfassendes Dienstleistungspaket, das Personalwesen, Organisationsentwicklung, Nachfolgeplanung, Betriebswirtschaft und spezifische Unternehmensbereiche wie Produktion und Vertrieb umfasst. Mit einem 80-köpfigen interdisziplinären Team agiert das Unternehmen vernetzt und pflegt dauerhafte Kundenbeziehungen. Mit einem hybriden Arbeitsmodell verbindet Perema nahtlos Vor-Ort-Beratungen für seine vielfältige Kundschaft mit einer Mischung aus Remote- und Vor-Ort-Interaktionen innerhalb seiner internen Abläufe und unterstreicht so die Bedeutung einer dynamischen und kollaborativen Arbeitsumgebung.

Die vor der Covid-19-Pandemie initiierte Integration von Remote-Arbeit bei Perema zielte darauf ab, Flexibilität und Effizienz zu steigern. Während der Pandemie intensivierte sich die Telearbeit, was dazu führte, dass das Unternehmen sowohl intern als auch extern hybrid agierte. Die Aufgabenorganisation wird durch ein digitales Managementsystem optimiert, wobei Microsoft Teams als zentrales Tool für eine transparente Kommunikation dient. Virtuelle Meetings und Updates stellen die zeitnahe Erledigung von Aufgaben sicher, wobei eine Mischung aus Videoanrufen, Telefonkonferenzen und Chats für eine effektive Kommunikation eingesetzt wird.

Peremas Engagement für Inklusivität wird durch Maßnahmen wie den gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen, regelmäßige Umfragen, Feedback-Mechanismen und Mitarbeitergespräche deutlich, die eine vielfältige und integrative Arbeitskultur fördern. Dreh- und Angelpunkt der Kommunikation ist Microsoft Teams, dessen effektive Nutzung durch klare Regeln und

regelmäßige Schulungen sichergestellt wird. Die Aufgabenzuweisung nutzt digitale Managementsysteme, wobei regelmäßige Bewertungen die Ausrichtung auf die Teamanforderungen sicherstellen.

Den Herausforderungen bei der Einführung von Remote-Arbeit wurde mit umfassenden Schulungen, effektiven Kommunikationstools, virtuellen Meetings und Teambuilding-Aktivitäten begegnet. Präsenz vor Ort, Veranstaltungen und eine positive Büroatmosphäre tragen zusätzlich zur Mitarbeiterbindung und Qualität der Beratungsarbeit bei. Die Bewältigung von Remote-Arbeit in Zeiten hoher Arbeitsbelastung oder -drucks erfordert klare Kommunikation, Priorisierung und Flexibilität sowie die Pflege einer offenen Kultur, in der Bedenken geäußert werden können und Supportoptionen die Effektivität steigern. Teambuilding bleibt durch virtuelle Veranstaltungen, einen verpflichtenden wöchentlichen Präsenztag und Initiativen wie gemeinsame Projekte und kreative Challenges im Vordergrund. Vertrauen und Kameradschaft werden durch regelmäßige Teambesprechungen, offene Kommunikationskanäle und gemeinsame Ziele gefördert, wobei kleinere Gruppenprojekte die Zusammenarbeit stärken.

Perema definiert Selbstwirksamkeit als das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, die für eine effektive Kundenansprache und Beratungsarbeit entscheidend sind. Das Unternehmen investiert in kontinuierliche Schulungen, regelmäßiges Feedback, offene Kommunikation und wirksame Tools zur Förderung der Selbstwirksamkeit. Proaktive Maßnahmen gehen die Herausforderungen des Hybridmodells an und stärken eine Kultur, die Fehler als Lernchancen betrachtet.

Zu den Empfehlungen für die Führung von Remote-Teams gehören klare Kommunikation, regelmäßige virtuelle Meetings, Vertrauensbildung und der Einsatz geeigneter digitaler Tools. Es ist von entscheidender Bedeutung, Flexibilität und Struktur in Einklang zu bringen und gleichzeitig auf individuelle Bedürfnisse einzugehen. Für Unternehmen und Manager, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, empfiehlt Perema, einer starken Unternehmenskultur und effektiver Kommunikation Priorität einzuräumen und in die richtigen Tools zu investieren, Offenheit und Vertrauen zu fördern und regelmäßige Schulungen und Unterstützung anzubieten.

[Interview mit Janna Böhme von Perema](#)



6.3. Fachhochschule Münster

 FH MÜNSTER	Name: University of Applied Sciences Münster Land: Deutschland Industrie: Bildung Arbeitsform: Hybrid Webseite: https://www.fh-muenster.de/
---	---

Die Fachhochschule Münster, mit rund 15.000 Studierenden eine führende Einrichtung in der anwendungswissenschaftlichen Ausbildung und Forschung, setzt auf ein hybrides Arbeitsmodell für internes Management, Kommunikation und Zusammenarbeit. Als primäre Präsenzuniversität hat die FH Münster im Jahr 2020 schnell auf Covid-19 reagiert und Schutzmaßnahmen und Home-Office-Regelungen umgesetzt. Die daraus resultierende Umwandlung in ein Hybridmodell umfasst sowohl persönliche als auch Remote-Arbeitspraktiken und wird durch Tools wie DFNconf, Zoom und BigBlueButton erleichtert.

Die Aufgabenorganisation an der FH Münster ist kollaborativ und effizient, wobei Tools wie Scibo und Trello die Fortschrittsverfolgung erleichtern. Regelmäßige virtuelle oder hybride Meetings dienen als entscheidende Touchpoints für Transparenz, fördern den Austausch und bieten eine Plattform für Diskussionen und Feedback. Verschiedene Kommunikationskanäle, darunter Zoom für die persönliche Kommunikation, Microsoft Outlook für formelle E-Mails und Tools wie Scibo, Trello und Confluence, sorgen für eine effektive, auf unterschiedliche Bedürfnisse zugeschnittene Kommunikation. Die Aufgabenzuweisung ist gut koordiniert und nutzt die visuellen Kanban-Boards und E-Mails von Trello, ergänzt durch Confluence für das Wissensmanagement. Regelmäßige Feedback-Mechanismen und Schulungen optimieren die Werkzeugnutzung und fördern ein optimiertes und produktives Arbeitsumfeld.

Herausforderungen bei der Einführung von Remote-Arbeit wurden durch Tools für die Zusammenarbeit, strukturierte Meetings, technischen Support und fortlaufende Schulungen strategisch angegangen. Das Engagement der FH Münster zur Förderung digitaler Kompetenz und Inklusion zeigt sich in der effektiven Bewältigung von Remote-Arbeit in Zeiten hoher Arbeitsbelastung. Klare Priorisierung, transparente Kommunikation und optimierte

Projektmanagement-Tools tragen zu einem effektiven Aufgabenmanagement bei. Die Teambildung wird durch regelmäßige „Jour-Fix“-Meetings, Tools für die Zusammenarbeit und gelegentliche Zusammenkünfte vor Ort strukturiert, wodurch Vertrauen und Kameradschaft gefördert werden. Im beruflichen Kontext steht die Selbstwirksamkeit an erster Stelle für den Erfolg zeitlich begrenzter Projekte, erleichtert durch Tools wie Trello und Confluence, gepaart mit regelmäßigen virtuellen oder hybriden Meetings. Herausforderungen beim Aufbau der Selbstwirksamkeit während der Remote-Arbeit, einschließlich anfänglicher Unsicherheiten mit digitalen Tools, werden durch Schulungen und Unterstützung proaktiv angegangen und so die Selbstwirksamkeit der Mitarbeiter gestärkt.

Zu den Best Practices für die Führung von Remote-Teams an der FH Münster gehören klare Kommunikation, regelmäßige virtuelle Meetings, Vertrauensbildung, kollaborative Tool-Nutzung, Flexibilität und Empathie. Für Unternehmen und Manager, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, setzt sich die FH Münster für klare Kommunikation, klare Erwartungen und den strategischen Einsatz von Kollaborationstools ein und betont dabei Unterstützung, Schulung, Vertrauen, Flexibilität und digitale Bereitschaft als entscheidende Komponenten für eine erfolgreiche Umsetzung. Der ganzheitliche Ansatz der Universität spiegelt die Verpflichtung wider, die moderne Arbeitsdynamik dynamisch und integrativ zu meistern.

[Interview mit Marcello Bonato von der Fachhochschule Münster](#)



7. Work-Life-Balance

7.1. ACS Audika



Name: ACS Audika Sp. z o.o.

Land: Polen

Industrie: Audiologische Dienste

Arbeitsform: Hybrid

Webseite: www.audika.pl

ACS Audika wurde 1990 in Lublin gegründet und ist Teil der globalen Demant-Gruppe. Das Unternehmen ist in 25 Ländern mit über 500 Hörsalons und 700 Spezialisten in Polen tätig. Mit der Verpflichtung zu einem hybriden Arbeitsmodell bietet das Unternehmen kostenlose Hörtests und modernste Lösungen an und legt aufgrund seiner 30-jährigen Erfahrung Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Zu den Kommunikationstools gehören Google Chat, Jira und Confluence, die die Echtzeitkommunikation und Aufgabenorganisation erleichtern. Während der Pandemie wurde Telearbeit eingeführt, mit detaillierten Regelungen, unterstützt durch notwendige Ausrüstung und technische Hilfe. Die Aufgabenerledigung wird durch Besprechungen, tägliche Berichte und elektronische Kalender überwacht.

Die Grundwerte gegenseitiges Vertrauen, Innovation, Teamarbeit und Erfolgsorientierung leiten Audika. Zu den Inklusionsbemühungen gehören inklusive Sprache, Chancengleichheit, flexible Arbeitsregelungen, Antidiskriminierungsrichtlinien, Diversitätsschulungen und Mitarbeiterressourcengruppen.

Herausforderungen bei der Fernarbeit, wie verschwommene Grenzen und mögliche Isolation, werden durch klare Grenzen, regelmäßige Kommunikation und die schnelle Lösung technischer Probleme angegangen. Effektive Remote-Arbeit bei hoher Arbeitsbelastung erfordert Aufgabenpriorisierung,

offene Kommunikation, kollaborative Problemlösung und effizientes Meeting-Management.

Die Teambuilding im Remote-Setup umfasst virtuelle Veranstaltungen, Geburtstagsfeiern, Videokonferenzen für persönliche Kommunikation, gegenseitiges Lernen und Konfliktlösung. Bei der Planung werden unterschiedliche Situationen, kulturelle Unterschiede und familiäre Verpflichtungen berücksichtigt. Inklusivität gewährleistet die Beteiligung über alle Dienstaltersstufen hinweg.

Vertrauen und Kameradschaft werden durch offene Kommunikation, sichere Räume zur Meinungsäußerung, Anerkennung von Beiträgen und Respekt für Unterschiede gefördert. Sowohl große als auch kleine Teambuilding-Aktivitäten tragen zu einem zusammenhängenden und engagierten Remote-Team bei.

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben hat Priorität, was sich in den Möglichkeiten der Fernarbeit, der Finanzierung gesellschaftlicher Veranstaltungen und Vorteilen wie subventionierten medizinischen Paketen, Sportkarten und Berufsausbildung widerspiegelt. Herausforderungen wie verschwommene Grenzen werden durch klare Kommunikation, Festlegung von Arbeitszeitgrenzen und offene Diskussionen bewältigt.

ACS Audika meistert aktiv die Herausforderungen der Fernarbeit und legt dabei Wert auf Wohlbefinden und Work-Life-Balance. Das Engagement des Unternehmens für die Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds und sein umfassender Ansatz zur Bewältigung von Herausforderungen machen es zu einem bevorzugten Arbeitgeber in der sich entwickelnden Landschaft der Fernarbeit.

[Interview mit Beate von Audika](#)



7.2. Arcus SI



Name: Arcus Systemy Informatyczne Sp. z o.o.

Land: Polen

Industrie: IT-Service

Arbeitsform: Hybrid

Webseite: www.arcussi.pl

Arcus Systemy Informatyczne Sp. z o.o. z oo, im IT-Sektor tätig, ist auf die Integration von IKT-Lösungen, insbesondere Microsoft Dynamics ERP-Systemen wie Dynamics 365, spezialisiert. Ihr hybrides Arbeitsmodell bietet exklusive Remote-Arbeitsoptionen, die während der Pandemie beschleunigt werden, unter Verwendung von Microsoft-Tools.

Mit einem hybriden Arbeitsmodell bietet Arcus SI exklusive Remote-Arbeitsoptionen und verfolgt dabei überwiegend einen hybriden Ansatz. Die Implementierung von Remote-Arbeit wurde während der Pandemie beschleunigt, wobei Microsoft-Tools für Online-Funktionen genutzt wurden. Die Aufgabenerledigung wird durch Statusbesprechungen, Projektbesprechungen und Tools wie JIRA und Confluence organisiert. Die Kommunikation umfasst E-Mail, Teams, Telefonanrufe und Tools für die Zusammenarbeit.

Remote-Arbeit bietet Flexibilität, stellt Manager jedoch vor Herausforderungen bei der Aufgabenzuweisung, Kontrolle, dem Aufbau von Beziehungen und dem Kundenmanagement. Das Unternehmen fördert Inklusivität und Vielfalt mit einer Gleichbehandlungsrichtlinie, die auf Fernarbeitsvereinbarungen angewendet wird.

Arcus SI nutzt Microsoft Office 365-Tools, JIRA und Confluence für die interne Kommunikation und Aufgabenzuweisung. Sie empfinden diese Anwendungen als äußerst effektiv für ihre Arbeitsabläufe.

Zu den Herausforderungen bei der Implementierung von Remote-Arbeit gehören die Kontrolle der Produktivität, die Pflege von Beziehungen, das Onboarding, die Gewährleistung des Wohlbefindens und die Bereitstellung hochwertiger Dienstleistungen. Zu den Lösungen gehören Softwaretools, Projektmanagement, persönliche Elemente, Feedback, klare Kommunikation, Supervision und Umfragen. Die Intensivierung dieser Lösungen bei hoher Arbeitsbelastung ermöglicht eine effektive Bewältigung der Remote-Arbeit.

Das Unternehmen fördert ein engmaschiges Team durch Freundlichkeit und offene Kommunikation und organisiert persönliche Treffen, Teambuilding-Events und Feiern. Vertrauen und Kameradschaft werden durch eine Kombination aus Remote- und Präsenzarbeit sowie Teambuilding-Initiativen für alle Remote-Mitarbeiter betont.

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wird als wesentlich erachtet, mit Vorteilen wie Sportzuschüssen, medizinischen Paketen, ergonomischen Schulungen und komfortablen Arbeitsplätzen. Projekt- und Aufgabenmanagementsysteme unterstützen ein effektives Zeitmanagement. Herausforderungen bei der Organisation von Fernarbeit werden durch verstärkte Überwachung, Kommunikation und Kontrollpunkte angegangen. Der Verschlechterung des psychischen Wohlbefindens wird durch Gespräche, persönliche Kontaktförderung und psychologische Unterstützung entgegengewirkt.

Zu den Best Practices für die Leitung von Remote-Teams gehören regelmäßige Besprechungen, effektive Kommunikationstools, Feedback-Anrufe und die Überprüfung des Projektfortschritts. Klare Abläufe und Anweisungen sind entscheidend. Für Unternehmen, die Remote-Arbeit in Betracht ziehen, sind moderne Kommunikationstools unerlässlich, und ein kultureller Wandel kann eine Herausforderung darstellen. Bei der Rekrutierung müssen die Eigenschaften der Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Ratschläge für diejenigen, die mit der Fernarbeit beginnen, betonen die Bedeutung von Live-Kontakten für gesunde Beziehungen, wobei ein hybrides Arbeitsmodell als optimal für die Aufrechterhaltung starker Teamverbindungen angesehen wird.

[Interview mit Agata von Arcussi](#)



7.3. Gemeindeamt Lublin. Abteilung für Strategie und Unternehmertum



The logo features the word 'lublin' in a stylized, lowercase font. To its right is a colorful graphic consisting of a green square, a red square, and a green circle with a red dot in the center. Below the word 'lublin' is the text 'CITY OF INSPIRATION' in a smaller, uppercase font.

Name: Lublin Municipal Office.
Strategy and Entrepreneurship
Department

Land: polen

Industrie: Lokale öffentliche
Verwaltungseinheit

Arbeitsform: Hybrid

Webseite:
<https://biznes.lublin.eu/>

Das Lubliner Stadtamt, einschließlich der Abteilung für Strategie und Unternehmertum, fungiert als lokale öffentliche Verwaltungseinheit. Das Arbeitsmodell umfasst überwiegend persönliche Interaktionen mit Möglichkeiten zur Fernarbeit und orientiert sich dabei an den gesetzlichen Vorschriften. Die Möglichkeiten der Fernarbeit reichen von vollständig bis teilweise, mit gelegentlicher Flexibilität bis zu 24 Tagen pro Jahr oder nach Anweisung des Arbeitgebers in Notfällen.

Die Aufgabenorganisation basiert auf traditionellen Tools wie Telefon, E-Mail und Teambesprechungen. Eine verbesserte Sichtbarkeit während der Pandemie wird durch tägliche Berichte und wöchentliche Online-MS-Teams-Meetings erreicht. Die Kommunikation erfolgt hauptsächlich über MS Teams, Telefonanrufe und E-Mail. Die Verwaltung von Remote-Arbeit stellt eine Herausforderung dar, da in Online-Meetings keine visuellen Hinweise vorhanden sind.

Inklusivität und Vielfalt bei der Fernarbeit im Lubliner Stadtamt legen Wert auf Gleichbehandlung unabhängig von Geschlecht oder kulturellem Hintergrund. Fernarbeit wird für Menschen mit Behinderungen als bequem angesehen. Die Kommunikation umfasst MS Teams und Cisco Webex, während die

Aufgabenzuweisung das Mdok-System für elektronische Dokumenten-Workflows nutzt, was trotz gelegentlicher technischer Probleme als effektiv erachtet wird.

Die Implementierung von Remote-Arbeit hat Herausforderungen mit sich gebracht, darunter Anwesenheits- und Produktivitätsprobleme. Es ist schwierig, klare Grenzen zwischen Privat- und Berufsleben zu wahren, was zu längeren Arbeitszeiten führt. Zu den Herausforderungen gehören mangelndes Engagement, Verzögerungen bei der Rückmeldung und gelegentliches Informationschaos.

Bei hoher Arbeitsbelastung erweisen sich regelmäßige und vorhersehbare Besprechungen als entscheidend. Um Herausforderungen in Bezug auf Engagement, klare Grenzen und schnelles Feedback zu meistern, wird eine Schulung in Remote-Work-Management-Kompetenzen empfohlen. Die Teambildung während der kompletten Remote-Arbeit war eine Herausforderung, mit der Verlagerung auf aufgabenorientierte Meetings. Persönliche Interaktionen nach der Pandemie erleichterten soziale Kontakte. Gespräche, Interesse an der Situation anderer und die Balance zwischen inhaltlichen Diskussionen und sozialen Interaktionen fördern Vertrauen und Kameradschaft.

Die Fähigkeit, Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen, wird als entscheidend angesehen. Kontinuierliche Kommunikation und Arbeitsüberprüfungen motivieren zu effizienter Arbeit. Zu den Herausforderungen gehören die Erledigung persönlicher Angelegenheiten während der Arbeitszeit und suboptimale Wohnbedingungen.

Zu den Best Practices für die Leitung von Remote-Teams gehören regelmäßige Besprechungen, Aufgabenberichte und Bildungsaktivitäten. Um die Arbeitszufriedenheit zu steigern, wird die Nutzung von Remote-Arbeit empfohlen, aber ein Ausgleich zur Büroarbeit ist entscheidend. Es wurden Effizienzsteigerungen, insbesondere für soziale Personen, festgestellt. Zu den wertvollen Ratschlägen gehört auch die Bereitstellung von Fernarbeitsschulungen.

[Interview mit Edyta Wiśniewska von Urząd Miasta Lubin](#)





Remotemo

SOCIAL AND EMOTIONAL SKILLS TO REGULATE THE MENTAL EFFECTS OF
REMOTE WORKING

