



# Remotemo

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

2021-1-DE02-KA220-VET-000034769

## TASK 3.2

# REMOTEMO Case Studies



*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.*



# INDEX

<b>1. Wprowadzenie</b>	<b>3</b>
<b>2. Komunikacja cyfrowa</b>	<b>5</b>
2.1. Zenith	5
2.2. Sitecore	7
2.3. Orfium	9
<b>3. Rozwiązywanie problemów</b>	<b>11</b>
3.1. Azzurro Digitale	11
3.2. Hopstays	13
3.3. Medival	15
<b>4. Efektywna komunikacja</b>	<b>17</b>
4.1. Think2Win	17
4.2. Hiberus	19
4.3. Medialabs	21
<b>5. Odpowiedzialność</b>	<b>23</b>
5.1. Audiense	23
5.2. DXC Technology	25
5.3. Tangram BPM	27
<b>6. Samoskuteczność</b>	<b>29</b>
6.1. Sedana Medical	29
6.2. Perema Consulting GmbH	31
6.3. Uniwersytet Nauk Stosowanych w Münster	32
<b>7. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym</b>	<b>33</b>
7.1. ACS Audika	33
7.2. Arcus SI	35
7.3. Urząd Miasta Lublin. Wydział Strategii i Przedsiębiorczości	37

# 1. Wprowadzenie

---

Pandemia zapoczątkowała nową rzeczywistość, która już tu pozostanie: praca zdalna stała się trwałą i coraz bardziej rozpowszechnioną praktyką. W miarę jak ten trend rynkowy ewoluuje, organizacje stają przed koniecznością szybkiego reagowania w celu zapewnienia zdrowia i szczęścia swoim pracownikom. W czasach, gdy praca zdalna płynnie zintegrowała się z naszym krajobrazem zawodowym, znaczenie dobrego samopoczucia emocjonalnego w miejscu pracy nigdy nie było tak istotne.

Przyjęcie proaktywnego podejścia w odpowiedzi na ten trend rynkowy może przynieść liczne korzyści, w tym zwiększone zaangażowanie pracowników, zwiększone poczucie przynależności, zmniejszoną absencję i lepszą ogólną wydajność. Ostatecznie głównym celem jest zwiększenie satysfakcji pracowników, dzięki czemu czują się oni doceniani i wspierani przez swoje firmy.

Aby odpowiedzieć na tę potrzebę, REMOTEMO Partnership - konsorcjum organizacji z kilku krajów europejskich - podjęło się zadania zidentyfikowania i upublicznienia firm i organizacji, które wyróżniły się w dbaniu o zdrowie emocjonalne swoich pracowników pracujących zdalnie. Podmioty te, z których niektóre w dużym stopniu polegają na pracy zdalnej, a nawet wyłącznie ją praktykują, stały się wzorem doskonałości w zapewnianiu dobrego samopoczucia emocjonalnego swoich pracowników w wyjątkowych okolicznościach, jakie stwarza praca zdalna.

Projekt REMOTEMO powstał w odpowiedzi na pilną potrzebę nadania przez organizacje priorytetu dobrostanowi emocjonalnemu pracowników zdalnych. Partnerstwo REMOTEMO podjęło się zadania zidentyfikowania i wyróżnienia tych firm i organizacji w swoich krajach, a mianowicie w Hiszpanii, Niemczech, Grecji, Polsce i we Włoszech, w celu stworzenia zestawu studiów przypadków, które pokazują, w jaki sposób organizacje są w stanie wspierać i angażować się w zarządzanie emocjonalne swoimi pracownikami w okresie, gdy są oni zobowiązani do pracy zdalnej.

Każdy partner konsorcjum został odpowiedzialny za zidentyfikowanie trzech dobrych praktyk w swoich krajach. Praktyki te pochodzą od firm lub organizacji, które zazwyczaj pracują zdalnie i wykazały się dużym zaangażowaniem w dobrostan emocjonalny swoich pracowników poprzez różne techniki i procesy.

"Najlepsze praktyki" odnoszą się do zestawu wytycznych, procedur lub metodologii, które są uznawane za optymalne lub najbardziej skuteczne w danej dziedzinie lub kontekście. W kontekście zarządzania emocjami w pracy zdalnej, najlepsze praktyki to zalecane podejścia i strategie, które należy traktować jako model i inspirację do promowania dobrostanu emocjonalnego,

wspierania pozytywnego środowiska pracy i poprawy ogólnego zdrowia psychicznego osób pracujących zdalnie.

Przykłady koncentrowały się również na analizie rozwoju umiejętności zidentyfikowanych w PR1 jako niezbędne do pracy zdalnej, dlatego każdy partner zawarł powiązane pytania zgodnie z umiejętnościami przypisanymi do każdego z nich, zapewniając, że wybrane przypadki pasują do określonych obszarów tematycznych.


<b>Niezbędne umiejętności do rozwijania w pracy zdalnej</b>	
<b>Samoskuteczność</b>	Heureka.net
<b>Efektywna komunikacja</b>	Neotalentway
<b>Komunikacja cyfrowa</b>	SAPLLE
<b>Rozwiązywanie problemów</b>	Eduforma
<b>Odpowiedzialność</b>	INDEPCIE
<b>Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym</b>	WSEI

Niniejszy przewodnik po dobrych praktykach jest zwieńczeniem wysiłków konsorcjum i zawiera kompleksowy zbiór 18 studiów przypadku. Każde studium przypadku oferuje szczegółową analizę niuansów umiejętności w środowisku telepracy i zarządzania emocjami, dostarczając cennych informacji dla organizacji dążących do poprawy samopoczucia swoich pracowników zdalnych.

## 2. Komunikacja cyfrowa

---

### 2.1. Zenith



**Nazwa:** Zenith  
**Kraj:** Grecja  
**Branża:** Dostawca energii  
**Typ pracy:** Hybrydowa  
**WWW:** <https://zenith.gr/>

Zenith, dostawca gazu ziemnego i energii elektrycznej, działa od początku XXI wieku pod różnymi nazwami, początkowo jako E.PA Thessaloniki S.A. i EPA Thessaly. Dostarczając bezpiecznie gaz ziemny w miastach takich jak Saloniki i Larisa, Zenith wszedł na rynek energii elektrycznej w 2018 roku, stając się pierwszym zintegrowanym dostawcą w Grecji, z Eni jako jedynym udziałowcem.

Jeśli chodzi o sposób pracy, Zenith przyjmuje podejście hybrydowe, z bezpośrednią i wirtualną obsługą klienta, a inne głównie zdalne. Pandemia przyspieszyła wdrożenie pracy zdalnej, zapewniając dostęp do technologii i priorytetowo traktując cyberbezpieczeństwo. Organizacja i realizacja zadań są zarządzane za pomocą jasnych opisów stanowisk i ról. Komunikacja odbywa się za pośrednictwem określonych kanałów, w tym różnych metod, takich jak poczta elektroniczna, połączenia telefoniczne i aplikacje do przesyłania wiadomości.

W obszarze pracy zdalnej Zenith stoi przed wyzwaniami, takimi jak skuteczna komunikacja i budowanie zespołu bez fizycznej obecności. Rozwiązania obejmują korzystanie z narzędzi do współpracy, takich jak Slack i Zoom, oraz wirtualne działania związane z budowaniem zespołu. W okresach dużego obciążenia pracą Zenith zapewnia dostęp do niezbędnych narzędzi i organizuje regularne wirtualne spotkania. Kluczowe jest strategiczne przydzielanie zadań w oparciu o mocne strony i dostępność.

Aby wspierać integrację i różnorodność w pracy zdalnej, Zenith wdraża procesy zatrudniania osób niewidomych i szkolenia z zakresu różnorodności. Narzędzia takie jak Webex i Skype for Business ułatwiają komunikację, a platformy do zarządzania zadaniami, takie jak Microsoft Planner i ClickUp, są używane. Zespół zajmuje się budowaniem zaufania i koleżeństwa poprzez inicjatywy takie jak wirtualne wieczory malarskie i dni tematyczne. W zarządzaniu pracą zdalną podkreśla się odpowiedzialność poprzez zdefiniowane role i narzędzia, takie jak cyfrowe pulpity nawigacyjne i Slack.

Jeśli chodzi o komunikację cyfrową, Zenith korzysta z różnych narzędzi i środków, aby zapewnić jej skuteczność. Webinaria i katalogi pracowników są niezbędne, a środki są podejmowane w celu przewyższenia przeszkód, takich jak brak sygnałów niewerbalnych i różnice stref czasowych.

Skuteczne kierowanie zespołem zdalnym obejmuje jasną komunikację i regularne spotkania. Przy przejściu na pracę zdalną podkreśla się znaczenie technologii, przejrzystej komunikacji i zaufania do zespołu. Aby rozpocząć pracę zdalną, Zenith sugeruje ustanowienie wyraźnych granic między życiem zawodowym i osobistym, zachowując zdrową równowagę.

### [Wywiad z Athanasios Gousios z firmy Zenith](#)



## 2.2. Sitecore



**Nazwa:** Sitecore Hellas  
**Kraj:** Grecja  
**Branża:** Marketing cyfrowy  
**Typ pracy:** Zdalna  
**WWW:** [www.sitecore.com](http://www.sitecore.com)

Sitecore jest liderem w branży doświadczeń cyfrowych, łącząc marki i klientów. Posiadając biura w kilku krajach, przejście na pracę zdalną przyspieszyło podczas pandemii, przyjmując modele hybrydowe, aby zrównoważyć elastyczność i współpracę osobistą.

Organizacja i zarządzanie zadaniami są niezbędne w środowisku zdalnym. Narzędzia takie jak Jira, Trello i Asana, wraz z kanałami takimi jak Slack i Zoom, zapewniają przejrzystą komunikację i centralizację zadań.

Komunikacja z pracownikami zdalnymi odbywa się za pośrednictwem wideokonferencji, wiadomości, poczty elektronicznej i narzędzi do zarządzania. Podczas gdy praca twarzą w twarz ma swoje zalety, zdalne zarządzanie oferuje elastyczność i wygodę, stawiając czoła wyzwaniom z wyraźnymi granicami.

Promują integrację i różnorodność dzięki uczciwym zasadom, technikom zatrudniania niewidomych i programom wsparcia. Narzędzia takie jak Slack, Microsoft Teams i Zoom ułatwiają komunikację. Oceniają skuteczność tych narzędzi w oparciu o przyjęcie, szkolenie, dostosowanie do przepływów pracy i informacje zwrotne.

Jeśli chodzi o wyzwania, zdalne wdrażanie napotyka przeszkody, takie jak komunikacja i równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Odpowiednie strategie i technologia umożliwiają skuteczne działanie w środowisku zdalnym. Zarządzanie w sytuacjach wysokiego ciśnienia wymaga planowania, jasnej komunikacji i empatycznego przywództwa.

Aby zbudować zdalną kulturę zespołu, organizują wirtualne zajęcia, takie jak escape roomy i imprezy tematyczne. Pielęgnowanie zaufania i koleżeństwa wiąże się z jasnymi oczekiwaniami i uznaniem. Nawiązywaniu kontaktów sprzyjają regularne spotkania wideo.


Komunikacja cyfrowa jest niezbędna, przy użyciu narzędzi takich jak poczta elektroniczna, wideokonferencje i współpraca. Pokonują wyzwania, takie jak niestabilne połączenie z pomocą finansową i środkami cyberbezpieczeństwa. Nawiązywanie osobistych kontaktów obejmuje regularne spotkania wideo i nieformalne rozmowy.

Sitecore zaleca prowadzenie zdalnych zespołów z silną komunikacją i zaufaniem, ustalanie jasnych oczekiwań i zapewnianie wsparcia. W przypadku firm zdalnych należy inwestować w technologię, jasno komunikować się, ufać zespołowi i promować równowagę między pracą a życiem prywatnym. W przypadku startupów inwestuj w technologię, komunikuj się jasno, ufaj zespołowi i stale dostosowuj się, biorąc pod uwagę unikalne potrzeby każdego zespołu.

### [Wywiad z Stavros Terikoglou z firmy Sitecore](#)



## 2.3. Orfium



**Nazwa:** Orfium

**Kraj:** Grecja

**Branża:** Muzyczna i rozrywkowa

**Typ pracy:** Hybrydowa

**WWW:** [www.orfium.com](http://www.orfium.com)

Orfium, firma technologiczna specjalizująca się w muzyce i rozrywce, jest zaangażowana w pokonywanie cyfrowych wyzwań w obszarach takich jak zarządzanie prawami, nadawanie, cue sheets, dane i raportowanie. Dzięki globalnemu zasięgowi i zespołowi ponad 500 pracowników, firma jest zaangażowana w rozwój branży rozrywkowej poprzez innowacyjne oprogramowanie. Orfium przyjęła hybrydowy model pracy, który stawia na elastyczność zespołu.

Firma opiera się na solidnej infrastrukturze cyfrowej, wykorzystując Google Chat, Jira i Confluence. Google Chat ułatwia komunikację w czasie rzeczywistym, podczas gdy Jira i Confluence odgrywają kluczową rolę w organizowaniu zadań, wspierając zarówno pracę w biurze, jak i zdalną. Jira zapewnia systematyczne śledzenie zadań, zwiększając przejrzystość w ustalaniu priorytetów, podczas gdy Confluence działa jako scentralizowane centrum wspólnej dokumentacji projektowej.

Łączność zespołu jest wspierana przez Google Chat, a Jira i Confluence zapewniają szczegółowe aktualizacje zadań, tworząc ustrukturyzowane ramy dla wydajnej współpracy. Orfium skutecznie radzi sobie z wyzwaniami związanymi z pracą zdalną, wykorzystując biegłość w narzędziach cyfrowych, wspierając kreatywne połączenia między zdalnymi członkami zespołu i zapewniając wsparcie w zarządzaniu stresem. Jasna komunikacja, ustalanie priorytetów zadań i elastyczne harmonogramy mają kluczowe znaczenie dla zarządzania dużym obciążeniem pracą, z naciskiem na ciągłe uczenie się i doskonalenie procesów.

Orfium stawia na wspieranie poczucia wspólnoty w pracy zdalnej, wykorzystując różnorodne kanały komunikacji i wirtualne wydarzenia, aby odtworzyć dynamikę środowiska biurowego. Zaufanie i koleżeństwo są pielęgnowane poprzez otwartą komunikację, regularne spotkania i praktyki integracyjne. Wirtualne inicjatywy budowania zespołu, w tym lunchy, warsztaty i sesje rozwoju osobistego, przyczyniają się do wzmocnienia koleżeństwa w przestrzeni cyfrowej.

Wyzwania związane z komunikacją cyfrową są rozwiązywane poprzez szkolenia i sesje interaktywne, promujące integrację i różnorodność poprzez dostępną dokumentację i wielojęzyczną komunikację. Zalecenia dotyczące skutecznego przywództwa w zespołach zdalnych obejmują eksperymentowanie, zapewnianie możliwości interakcji społecznych, poszukiwanie informacji zwrotnych, dawanie przykładu i przygotowywanie się na nieoczekiwane. Ciągłe przechodzenie na pracę zdalną wymaga zdolności adaptacyjnych, ciągłych dostosowań i skupienia się na dobrym samopoczuciu pracowników, podkreślając wyjątkowość doświadczenia pracy zdalnej i pozostając elastycznym, aby skutecznie radzić sobie z wyzwaniami i możliwościami.

### [Wywiad z Lina Nika z firmy Orfium](#)



## 3. Rozwiązywanie problemów

---

### 3.1. Azzurro Digitale



**Nazwa:** Azzurro Digitale  
**Kraj:** Włochy  
**Branża:** Technologie cyfrowe  
**Typ pracy:** Hybrydowa  
**WWW:** [www.azzurrodigitale.com](http://www.azzurrodigitale.com)

Azzurro Digitale, firma konsultingowa specjalizująca się w transformacji cyfrowej dla sektora produkcyjnego, z powodzeniem wdrożyła hybrydowy model pracy. Dzięki fizycznemu biurze w Padwie pracownicy mogą pracować w biurze przez maksymalnie pięć dni lub zdalnie przez trzy dni.

Model hybrydowy promuje integrację, dając pracownikom swobodę wyboru środowiska pracy w oparciu o osobiste preferencje. Korzystanie z Google Suite, metodologii Agile Scrum i organizowanie osobistych spotkań usprawnia komunikację i przydzielanie zadań, a wysoka satysfakcja pracowników znajduje odzwierciedlenie w otrzymanych pozytywnych opiniach. Do zarządzania zadaniami Azzurro Digitale wykorzystuje Jira i Confluence, wspierając autonomiczną współpracę. Kanały komunikacji obejmują Gmail, Google Chat, Google Meet, e-maile, rozmowy wideo, WhatsApp i rozmowy telefoniczne, zaspokajając różnorodne preferencje.

Wyzwania związane z dostosowaniem zespołów i zarządzaniem zadaniami podczas pracy zdalnej są rozwiązywane poprzez ciągłą adaptację i indywidualne zarządzanie obciążeniem pracą. W sytuacjach stresowych praca zespołowa, redystrybucja zadań i wzajemne wsparcie zapewniają produktywność i dobre samopoczucie. Budowanie zespołu jest traktowane priorytetowo zarówno poprzez ustrukturyzowane, zorganizowane działania, jak i nieformalne, bardziej spontaniczne spotkania, takie jak aperitivos i kluby sportowe. Wszystkie te okazje do spotkania w cztery oczy są niezbędne do budowania zaufania, harmonii i wspólnoty wśród zdalnych członków zespołu.

Rozwiązywanie problemów jest podstawową kompetencją w Azzurro Digitale, kluczową dla interakcji z klientami podczas transformacji cyfrowej. Autonomia, przedsiębiorcze podejście i współpraca zespołowa rozwijają umiejętności rozwiązywania problemów. Narzędzia komunikacyjne zapewniają elastyczność, a otwarte kanały z przełożonymi różnych działów i dyrektorem generalnym zapewniają sprawne rozwiązywanie istotnych problemów.


Skuteczne zarządzanie zdalnym zespołem w Azzurro Digitale obejmuje słuchanie indywidualnych potrzeb, zrozumienie różnorodności pokoleniowej w odniesieniu do różnych potrzeb związanych z wiekiem, wspieranie autonomii od etapu zatrudniania i promowanie zaufania na wszystkich poziomach.

Dla firm rozważających pracę zdalną, rada obejmuje staranne rozważenie różnorodnych potrzeb, proaktywną autonomię i budowanie zaufania, otwartą komunikację i organizowanie osobistych wydarzeń w celu wzmocnienia relacji. Patrząc wstecz, priorytetowe traktowanie potrzeb poszczególnych osób, rozpoznawanie różnorodnych problemów poprzez dialog, autonomię i zwiększanie zaufania byłoby cenne przed rozpoczęciem pracy zdalnej.

### [Wywiad z Anna Da Rin z firmy Azzurro Digitale](#)



## 3.2. Hopstays



**Nazwa:** Hopstays

**Kraj:** Włochy i Portugalia

**Branża:** Zarządzanie  
nieruchomościami

**Typ pracy:** Hybrydowa

**WWW:** [www.hopstays.com](http://www.hopstays.com)

HOPSTAYS, rynek wynajmu krótko- i średnioterminowego w Portugalii i we Włoszech, działa w modelu hybrydowym z partnerami zlokalizowanymi w Porto, Lizbonie i Bassano. Firma efektywnie zarządza nieruchomościami stron trzecich poprzez strategiczne połączenie osobistego zarządzania operacyjnego z pracą zdalną.

Organizacja zadań jest usprawniona dzięki wykorzystaniu wewnętrznego oprogramowania do zarządzania projektami, uzupełnionego o spotkania online ułatwione przez Monday i Asana. Skuteczna komunikacja jest utrzymywana za pośrednictwem Google Meet do połączeń wideo i WhatsApp do wiadomości błyskawicznych i połączeń. Wdrożenie cotygodniowych spotkań online w każdy poniedziałek rano okazało się bardzo skuteczną strategią dla organizacji i produktywności zespołu. Ten spójny harmonogram zapewnia dedykowaną przestrzeń do omawiania postępów projektu, zarządzania zadaniami, zaspokajania potrzeb operacyjnych i monitorowania wyników. Świadomy wybór każdego poniedziałku ma pozytywny wpływ na dynamikę pracy, nadając proaktywny ton nadchodzącemu tygodniowi. Ta regularna interakcja nie tylko zapewnia realizację zadań, ale także zwiększa motywację zespołu, promując otwartą komunikację i wspólne rozwiązywanie problemów.

Starając się wspierać integrację, HOPSTAYS organizuje coroczne dni budowania zespołu twarzą w twarz, promując różnorodne pomysły i doceniając różnorodne pochodzenie pracowników. Firma aktywnie poszukuje ulepszeń w narzędziach komunikacyjnych, aby ułatwić płynną współpracę w środowisku pracy zdalnej.

Wyzwania związane z wdrażaniem pracy zdalnej są rozwiązywane poprzez przejrzystą komunikację, otwarte dyskusje i podejście do rozwiązywania

problemów. Równoważenie stałych godzin pracy i elastycznych, samodzielnie zarządzanych godzin łagodzi nadmierne obciążenie pracą.

HOPSTAYS kultywuje silną kulturę zespołową poprzez dwudniowe działania integracyjne, wspierające koleżeństwo. Zaufanie i harmonia są podkreślane wraz z profesjonalizmem, zapewniając zdrowszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Dodatkowe inicjatywy obejmują wycieczki kulinarne i winiarskie, tworząc żywą kulturę zespołu. Rozwiązywanie problemów obejmuje niezależne działania, otwarte dyskusje i wspólne podejmowanie decyzji. Miesięczne/kwartalne cele wyznaczają realistyczne, ale ambitne ramy.

W celu skutecznego zarządzania zespołami zdalnymi, HOPSTAYS zaleca otwartość na wkład zewnętrzny, wspólne mapowanie procesów biznesowych i wspieranie komunikacji. Dla firm rozważających pracę zdalną, sugerują mapowanie procesów biznesowych, poszukiwanie wsparcia i zachęcanie do komunikacji, w tym z konkurencją, ponieważ kluczowe jest uczenie się od odnoszących sukcesy rówieśników i uczestniczenie w wydarzeniach branżowych. Ponadto, rozpoczynając pracę zdalną, HOPSTAYS zaleca realistyczne i ambitne podejście, z naciskiem na przejrzystość, elastyczność i autonomię, aby praca zdalna była skuteczna.

### [Wywiad z Andrea Sbriss z firmy Hopstays](#)



### 3.3. Medival



**Nazwa:** Medival S.r.l.

**Kraj:** Włochy

**Branża:** Dostawca artykułów medycznych i wyposażenia szpitali

**Typ pracy:** Hybrydowy

**WWW:** <https://www.medival.it/>

Medival, wyspecjalizowana firma handlowa w sektorze urządzeń medycznych, koncentruje się na badaniach i dystrybucji krajowej, obsługując głównie szpitale. Organizacja stosuje unikalne podejście zdekonstruowane, dzieląc swoją siłę roboczą na 50% zdalnych pracowników sprzedaży i wsparcia oraz 50% pracowników hybrydowych, umożliwiając częściową pracę zdalną.

Jeśli chodzi o wdrażanie pracy zdalnej, Medival przyjmuje autonomiczny projekt zarządzania zadaniami, obejmujący śledzenie postępów, regularną weryfikację i system raportowania. Codzienna korespondencja zapewnia stały kontakt między członkami zespołu, opierając się głównie na formach pisemnych, a Google Meet służy jako szeroko przyjęte narzędzie do wirtualnych spotkań. Metoda ta zapewnia spójny przepływ informacji i sprzyja współpracy. Medival z powodzeniem odtwarza narzędzia biurowe w środowisku domowym, minimalizując różnicę między pracą zdalną a osobistą przy minimalnych trudnościach.

Aby promować integrację i różnorodność, hybrydowy model Medival umożliwia pracownikom wybór między pracą w biurze a pracą zdalną przez 1-2 dni, zapewniając spójność zespołu. Ta elastyczność uwzględnia osobiste ograniczenia i zachęca do uczestnictwa pracowników mieszkających w innych krajach.

Firma wykorzystuje wspólne platformy zarządzania spotkaniami do komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej, wspierane przez wewnętrzny dział IT, który opracowuje niestandardowe narzędzia, w tym arkusze Excel, w celu zaspokojenia określonych potrzeb. Koordynacja zadań odbywa się głównie podczas spotkań zespołu w biurze w celu okresowej weryfikacji działań.

Płynna replikacja narzędzi biurowych w domu minimalizuje rozróżnienie między pracą zdalną a osobistą. Pomimo wyzwań związanych z dematerializacją procesów magazynowych i zapewnieniem podstawowej infrastruktury do pracy zdalnej, Medival sprawnie zarządza dużym obciążeniem pracą, przechodząc między pracą zdalną a osobistą bez uszczerbku dla wydajności.

Aby sprostać wyzwaniom, Medival aktywnie promuje budowanie zespołu i interakcje społeczne, kładąc nacisk na spotkania twarzą w twarz co najmniej raz lub dwa razy w roku. Inicjatywy budowania zespołu, w tym spotkania na miejscu, wzmacniają spójność, ułatwiają komunikację i wzmacniają pozytywną kulturę zespołu w ramach pracy zdalnej i hybrydowej.

Rozwiązywanie problemów jest integralną częścią codziennych operacji, przyjmując elastyczne podejście do potrzeb interfejsu. Lider zespołu służy jako punkt odniesienia dla wyzwań w obu ustawieniach, podczas gdy osoba koordynująca w obszarze komercyjnym organizuje funkcje i ułatwia komunikację. Przeszkody w pracy zdalnej są minimalne, biorąc pod uwagę dominujące wykorzystanie narzędzi informatycznych przez firmę.

Medival podkreśla kluczową rolę zaufania i delegowania dla skutecznego zdalnego kierowania zespołem, opowiadając się za nowoczesną perspektywą skoncentrowaną na wzajemnym zaufaniu, jasnym ustalaniu zasad i pokonywaniu przeszkód pokoleniowych. Uznanie pracy zdalnej za opłacalną i satysfakcjonującą ma kluczowe znaczenie, podkreślając praktyki, które naprawdę działają na rzecz stworzenia pozytywnego i produktywnego środowiska pracy zdalnej. Pokonywanie przeszkód pokoleniowych jest podkreślane jako niezbędne dla płynnego dostępu do pracy zdalnej.

### [Wywiad z Andrea Vallengia z firmy Medival](#)



## 4. Efektywna komunikacja

---

### 4.1. Think2Win



**Nazwa:** Think2Win

**Kraj:** Hiszpania

**Branża:** Konsulting technologiczny

**Typ pracy:** Zdalna

**WWW:** <https://www.think2win.es/>

Think2Win, firma konsultingowa specjalizująca się w zarządzaniu wydajnością przedsiębiorstw, osiągnęła sukces we wdrażaniu praktyk pracy zdalnej, które priorytetowo traktują komfort i wydajność pracowników. Firma zapewnia płynną pracę z domu, dostarczając dostosowane laptopy i zapewniając łączność z Internetem.

Komunikacja wewnętrzna jest kamieniem węgielnym sukcesu Think2Win w środowisku zdalnym. Korzystając na co dzień z Microsoft Teams, firma zapewnia skuteczną kontrolę i dostosowanie do celów i projektów firmy. Wykazując ciągłe zaangażowanie w doskonalenie, Think2Win nieustannie bada nowe narzędzia i praktyki w celu zwiększenia wydajności i rozwoju siły roboczej.

Skuteczne zarządzanie pracą zdalną w Think2Win opiera się na skrupulatnej organizacji i śledzeniu zadań za pomocą pulpitu nawigacyjnego Canva. Ten pulpit nawigacyjny wyszczególnia indywidualne obowiązki i monitoruje postępy projektu. Regularne spotkania są niezbędne do dzielenia się aktualizacjami, rozwiązywania przeszkód i zapewniania, że zadania są wykonywane wydajnie i terminowo.

Uznając, że efektywność pracy zdalnej różni się w zależności od etapu, Think2Win podkreśla znaczenie bezpośredniego kontaktu, zwłaszcza na początku szkolenia. Aby wspierać integrację, firma wdraża anonimowe procesy selekcji i promuje niedyskryminujące środowisko.

Jeśli chodzi o narzędzia i technologie, Think2Win wykorzystuje platformy takie jak Microsoft Teams, Outlook i Google Meets do skutecznej komunikacji. Jira

służy jako główne narzędzie do przydzielania i śledzenia zadań, zapewniając zorganizowany i szczegółowy przegląd projektów.

Aby sprostać wyzwaniom związanym z pracą zdalną, Think2Win przyjmuje podejście hybrydowe, łącząc czas pracy biurowej z zadaniami zdalnymi. Zarządzanie intensywnym obciążeniem pracą odbywa się poprzez codzienne spotkania i redystrybucję zadań. Budowanie silnych zespołów jest promowane poprzez rozmowy wideo i działania towarzyskie, wzmacniające zaufanie i koleżeństwo.

Skuteczna komunikacja, kluczowa dla sukcesu, jest osiągnięta poprzez codzienne spotkania, czat w czasie rzeczywistym i rozmowy wideo. Firma aktywnie radzi sobie z przeszkodami, takimi jak dyskomfort podczas połączeń wideo, zachęcając do aktywnego uczestnictwa w celu przezwyciężenia barier.

Think2Win zaleca innym firmom ustalenie konkretnych godzin zarządzania, zachęcanie do komunikacji i wspieranie spotkań towarzyskich. Ponadto zalecają wyraźne oddzielenie miejsc pracy od przestrzeni osobistych podczas pracy zdalnej i ustanowienie określonych harmonogramów w celu utrzymania dobrej jakości życia. Praktyki te odzwierciedlają strategiczne zaangażowanie Think2Win w wydajność operacyjną i dobre samopoczucie pracowników.

### [Wywiad z Carlos López z firmy Think2Win](#)



## 4.2. Hiberus



**Nazwa:** Hiberus

**Kraj:** Hiszpania

**Branża:** Konsulting technologiczny

**Typ pracy:** Hybrydowa

**WWW:** <https://www.hiberus.com>

Hiberus, wiodąca firma doradztwa technologicznego w Hiszpanii, specjalizuje się w usługach doradztwa biznesowego, rozwoju technologicznym, transformacji cyfrowej i outsourcingu. Oprócz obecności w Hiszpanii, Hiberus posiada biura w Europie i Ameryce Łacińskiej, będąc partnerem referencyjnym dla podmiotów publicznych i prywatnych.

Ewolucja pracy zdalnej w Hiberus była odpowiedzią na potrzebę dystansu społecznego spowodowaną pandemią COVID-19. W miarę ewolucji została ona włączona jako opcja pracy i została zorganizowana głównie przy użyciu Microsoft Teams. Postępy pracowników są oceniane podczas codziennych spotkań w celu zapewnienia ukończenia zadań i przeglądu postępów.

Aby zapewnić organizację i realizację zadań, Hiberus wykorzystuje Redmine jako codzienne narzędzie do śledzenia postępów w pracy. Poranne spotkania zapewniają aktualizacje i korekty, a w okresach dużego obciążenia pracą wybierane jest Trello, które pozwala na współpracę i efektywne zarządzanie zadaniami.

Komunikacja w Hiberus odbywa się głównie za pośrednictwem Microsoft Teams, do czatu i połączeń wideo. Poczta e-mail i czat Teams są również wykorzystywane jako platforma do przesyłania wiadomości. Zarządzanie pracą zdalną jest łatwiejsze dzięki narzędziom online, pozwalającym na efektywną administrację i płynną współpracę.

Integracja i różnorodność są promowane poprzez oferowanie pracy hybrydowej, umożliwiającej efektywną pracę osobom z ograniczeniami lub z powodów

rodzinnych. Utworzono grupę ds. zasobów ludzkich, która zajmuje się kwestiami różnorodności. Przy zatrudnianiu priorytetowo traktowane są umiejętności bez dyskryminacji ze względu na płeć lub inne uprzedzenia.

Hiberus wykorzystuje kilka narzędzi do komunikacji wewnętrznej, w tym Microsoft Teams, Redmine, Trello, Outlook i Confluence. Do przydzielania zadań niezbędne są Trello i Redmine, biorąc pod uwagę, że wdrożone aplikacje i narzędzia poprawiły produktywność i współpracę.

W odniesieniu do wyzwań związanych z pracą zdalną, oferowane są wytyczne dotyczące konfigurowania wydajnych przestrzeni roboczych i jasnej komunikacji w celu zminimalizowania zakłóceń spowodowanych brakiem miejsca. W okresach dużego obciążenia pracą pracownicy spędzają dodatkowy czas i korzystają z połączeń wideo w czasie rzeczywistym, aby utrzymać efektywny rytm.

Firma zachęca do bliskości dzięki cotygodniowym rozmowom wideo, podczas których dzielone są osobiste aspekty, wzmacniając relacje między współpracownikami. Czat zespołowy i rozmowy wideo wzmacniają spójność. Skuteczna komunikacja w miejscu pracy obejmuje jasne komunikaty umożliwiające podejmowanie świadomych decyzji, wykorzystując narzędzia takie jak Microsoft Teams, poczta e-mail Outlook i codzienne spotkania w celu sprawnej komunikacji. Kierowanie zdalnymi zespołami wymaga środowiska współpracy z jasnymi kanałami i regularnymi połączeniami wideo. Spójna komunikacja, dobrze zdefiniowane cele i regularne informacje zwrotne mają kluczowe znaczenie.

Firmy rozważające pracę zdalną powinny priorytetowo traktować budowanie silnych relacji i wspieranie zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

### [Wywiad z Miguel Ángel Salas z firmy Hiberus](#)



## 4.3. Medialabs



**Nazwa:** Medialabs

**Kraj:** Hiszpania

**Branża:** Marketing i telekomunikacja

**Typ pracy:** Zdalna

**WWW:**  
<https://www.medialabs.es/>

Medialabs, firma marketingowa i telekomunikacyjna, początkowo korzystała z pracy zdalnej w sporadycznych sytuacjach, ale pandemia COVID-19 wymagała wdrożenia na pełną skalę ze względu na niepraktyczne fizyczne biura. Microsoft Teams ma kluczowe znaczenie dla organizacji projektu, a wewnętrzne spotkania definiują fazy projektu i obowiązki. Codzienne listy zadań i wspólne dyskusje dostosowują priorytety do harmonogramów projektów.

Komunikacja odbywa się głównie za pośrednictwem wideokonferencji w Teams, co sprzyja nawiązywaniu kontaktów społecznych. Komunikacja z klientami zewnętrznymi odbywa się za pośrednictwem poczty elektronicznej, a niekiedy także spotkań wideo. Praca zdalna, choć wykonalna, opiera się na silnych relacjach zespołowych. Integracja i różnorodność są priorytetem w rekrutacji, co ułatwia eliminację ograniczeń geograficznych. Medialabs aktywnie zachęca do składania aplikacji na całym świecie, kładąc nacisk na integrację.

Komunikacja opiera się na zespołach do dyskusji związanych z pracą, z możliwością poprawy ze względu na sporadyczne przeciążenie informacjami. Przydzielanie zadań odbywa się za pośrednictwem Teams i poczty elektronicznej, a podsumowania projektów są wysyłane pocztą elektroniczną po ich zakończeniu. Pomimo sporadycznych wyzwań, narzędzia są wykorzystywane efektywnie. Wydajność jest traktowana priorytetowo, preferując rozmowy wideo, aby uniknąć przeciążenia informacjami. Ciągła ocena zapewnia optymalne wykorzystanie narzędzi.

Początkowo klienci wahali się, czy Medialabs nie ma fizycznego biura po COVID, co zostało rozwiązane poprzez zademonstrowanie udanych wyników projektów. Wprowadzanie nowych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, napotyka na opór klientów. Skuteczne zarządzanie wymaga starannego

planowania, rozróżnienia między pilnymi incydentami a zaplanowanymi fazami projektu. Codzienne spotkania zapewniają koordynację, zapobiegając nakładaniu się zadań i zapewniając pomyślne wyniki.

Budowanie zespołu obejmuje osobiste spotkania w Madrycie co dwa lub trzy miesiące oraz regularną komunikację zdalną. Zaufanie budowane jest poprzez wzajemne wsparcie i współodpowiedzialność, tworząc podstawę do współpracy.

Komunikacja w Medialabs obejmuje jasną, dwukierunkową komunikację przy użyciu narzędzi takich jak Teams, e-mail i platformy do zarządzania projektami. Wyzwania związane z nagłym przejściem na pracę zdalną zostały przezwyciężone dzięki nadaniu priorytetu opanowaniu narzędzi i wspieraniu pozytywnego nastawienia. Kierowanie zdalnymi zespołami wymaga motywacji, zrozumienia mocnych stron i wzmocnienia pozycji członków zespołu.

Firmy rozważające pracę zdalną powinny skupić się na niezawodnych zespołach, stałej komunikacji, efektywnej organizacji narzędzi i wspieraniu pracy zespołowej. Zaufanie ma kluczowe znaczenie, a regularne osobiste spotkania rekompensują brak interakcji w biurze. Przed rozpoczęciem pracy zdalnej należy nadać priorytet organizacji, ustalić jasne codzienne priorytety i utrzymywać silną etykę pracy, aby przezwyciężyć czynniki rozprasające w domu.


### [Wywiad z Beatriz Rando z firmy Medialabs](#)



## 5. Odpowiedzialność

---

### 5.1. Audiense



**Nazwa:** Audiense

**Kraj:** Hiszpania

**Branża:** Technologia marketingowa

**Typ pracy:** Zdalna

**WWW:** <https://es.audiense.com/>

Audiense, firma zajmująca się oprogramowaniem marketingowym i CRM, wyróżnia się w zrozumieniu i angażowaniu odbiorców dla swoich klientów. Działając głównie w trybie zdalnym z biurami w Kordobie i Maladze w Hiszpanii, firma wykorzystuje prywatne dane z mediów społecznościowych, wspierane przez solidną infrastrukturę wirtualną, która zapewnia bezpieczną pracę zdalną.

W Audiense wdrożenie zwinnych metodologii i regularnych odpraw wideo poprawia organizację zadań i przejrzystość. Różne kanały komunikacji, w tym rozmowy wideo, wiadomości błyskawiczne i e-maile, przyczyniają się do efektywnej współpracy zespołu.

Działania na rzecz integracji w Audiense są ukierunkowane na rozwiązywanie problemów związanych z nierównowagą płci, promowanie integracji kobiet w technologii i osiągnięcie lepszej równowagi płci w różnych działach. Kanały wewnętrzne, Zoom do interakcji twarzą w twarz oraz platformy takie jak Trello i Asana ułatwiają komunikację zespołową i zarządzanie zadaniami.

Audiense prezentuje biegłość w korzystaniu z narzędzi, podkreślając ich skuteczność w zwiększaniu wydajności operacyjnej. Wyzwania, takie jak nierówny podział odpowiedzialności, są rozwiązywane poprzez otwartą komunikację i sprawiedliwy podział obciążenia pracą.

Skuteczne zarządzanie pracą zdalną w sytuacjach wysokiej presji wiąże się z ustalaniem priorytetów, regularnymi odprawami i przejrzystą komunikacją za pośrednictwem połączeń wideo. Narzędzia do zarządzania projektami odgrywają kluczową rolę w rozkładzie obciążenia pracą, a wspierająca kultura

pracy zdalnej pomaga zespołowi radzić sobie z wyzwaniami przy jednoczesnym zachowaniu produktywności i dobrego samopoczucia.


Budowanie zespołu w Audiense jest aktywnie promowane poprzez odbywające się dwa razy w roku spotkania twarzą w twarz i nieformalne spotkania online, wspierające koleżeństwo i zaufanie. Odpowiedzialność jest definiowana poprzez odpowiedzialność za zadania i wyniki, wspieraną przez jasną komunikację, opisy stanowisk i wskaźniki wydajności.

Zarządzanie zdalnymi zespołami wymaga ustalenia jasnych oczekiwań, zapewnienia autonomii i przeprowadzania regularnych odpraw. Dla firm rozważających pracę zdalną kluczowe jest znalezienie równowagi między elastycznością a dobrze zdefiniowanymi oczekiwaniami, inwestowanie w narzędzia komunikacyjne i kultywowanie środowiska opartego na zaufaniu. Przewidywanie potencjalnej izolacji, samodyscyplina i szukanie wskazówek dotyczących zarządzania czasem są uważane za niezbędne do pomyślnego przejścia na pracę zdalną w Audiense.

### [Wywiad z Iván Portillo z firmy Audiense](#)



## 5.2. DXC Technology

	<p><b>Nazwa:</b> DXC Technology</p> <p><b>Kraj:</b> Hiszpania</p> <p><b>Branża:</b> Usługi IT</p> <p><b>Typ pracy:</b> Zdalna</p> <p><b>WWW:</b> <a href="https://dxc.com/es/">https://dxc.com/es/</a></p>
---	--

DXC Technology, firma świadcząca usługi IT, działa w pełni zdalnie, oferując pracownikom elastyczność w wyborze środowiska pracy, z biurami w Madrycie dostępnymi dla potrzeb bezpośrednich. Solidne metodologie zarządzania projektami, najnowocześniejsze technologie oraz regularne spotkania zespołów i klientów zapewniają sprawną organizację zadań.

Komunikacja opiera się głównie na połączeniach wideo przy użyciu Teams i czatu Gmail, a pracownicy wyrażają zadowolenie z wygody i elastyczności pracy zdalnej. DXC Technology aktywnie walczy z lukami płciowymi, szczególnie na stanowiskach technicznych związanych z cyberbezpieczeństwem, i promuje różnorodność wśród swoich globalnych pracowników zdalnych. Codzienne spotkania ułatwiają współpracę i komunikację, wspierając pozytywne środowisko pracy zdalnej.

Komunikacja wewnętrzna wykorzystuje Teams i Gmail, podczas gdy interakcje z klientami mogą obejmować narzędzia takie jak Slack lub Sharepoint. Alokacja zadań i śledzenie czasu są zarządzane za pomocą wewnętrznych narzędzi, usprawniających procesy w celu ułatwienia zrozumienia i wykorzystania przez pracowników.

Kluczowym wyzwaniem we wdrażaniu pracy zdalnej jest zmiana nastawienia na koncentrację na zadaniach, a nie na stałym czasie i lokalizacji.

Nacisk na ukończenie zadania buduje zaufanie, zwiększa produktywność i eliminuje czas na dojazdy. W przypadku dużego obciążenia pracą, elastyczność pracy zdalnej pozwala na dłuższe godziny pracy, zapewniając płynną reakcję na zwiększone wymagania bez znaczących zmian w systemie pracy.

DXC Technology wzmacnia budowanie zespołu i działania społeczne poprzez organizowane Convivia, wycieczki, konwencje, posiłki i inne wydarzenia osobiste. Okazjonalne wyjazdy do Madrytu sprzyjają zaufaniu i koleżeństwu, poprawiając komunikację i relacje interpersonalne między zdalnymi członkami zespołu. Działania związane z budowaniem zespołu, w tym konwencje komputerowe i wizyty u klientów, przyczyniają się do budowania pozytywnej kultury zespołu.

Odpowiedzialność w kontekście zawodowym jest kultywowana poprzez dobrze zdefiniowane role, kluczowe wskaźniki wydajności i ciągłe informacje zwrotne. Cyfrowe pulpity nawigacyjne, Slack i kultura odpowiedzialności wzmacniają odpowiedzialność. W konfiguracji zdalnej wyzwania związane z przejrzystością komunikacji są rozwiązywane poprzez wytyczne dotyczące etykiety e-mail i czatu, regularne spotkania wideo i narzędzia do współpracy w zakresie dokumentacji.

Skuteczne przywództwo w zespole zdalnym nadaje priorytet otwartej komunikacji i rozwojowi emocjonalnemu. Doskonałość lidera w tych aspektach sprzyja wyjątkowemu sukcesowi. Porady dla firm i menedżerów wdrażających pracę zdalną obejmują wspieranie przejrzystej komunikacji, zaufanie do zespołu, zapewnienie elastyczności, ustalanie jasnych oczekiwań i przeprowadzanie częstych ocen postępów.

Przed rozpoczęciem pracy zdalnej niezbędne jest ustalenie priorytetów między życiem zawodowym a osobistym. Wiedza o tym, kiedy się rozłączyć, ograniczenie godzin pracy i robienie przerw przyczyniają się do utrzymania zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

### [Wywiad z Raúl z firmy DXC Technology](#)



## 5.3. Tangram BPM



**Nazwa:** Tangram BPM

**Kraj:** Hiszpania

**Branża:** Administracja publiczna,  
usługi IT

**Typ pracy:** Zdalna

**WWW:** <https://tangrambpm.es/>

Tangram BPM, platforma usprawniająca procedury administracyjne, obejmuje w pełni zdalne operacje z okazjonalnymi spotkaniami osobistymi, mając na celu redukcję kosztów i przeniesienie serwerów do Madrytu. Firma wykorzystuje spotkania online, e-maile i narzędzie do planowania harmonogramów do komunikacji i kontroli.

Firma polega na Google Cloud, Redmine do zarządzania zadaniami i ograniczonym zestawie narzędzi do wydajnego przepływu pracy. Dwutygodniowe planowanie zadań, rozmowy wideo i czat Gmail wspomagają komunikację.

Wyzwania związane z pracą zdalną obejmują zrozumienie dynamiki zespołu i ograniczone kontakty osobiste, zwłaszcza dla juniorów. Aby temu zaradzić, Tangram BPM promuje integrację poprzez zatrudnianie absolwentów szkół wyższych, utrzymywanie równowagi płci i kładzenie nacisku na doradztwo prawne, wspierając integracyjne środowisko pracy w ramach ograniczeń zdalnych.

Przydzielanie zadań za pośrednictwem Redmine zapewnia usprawnione procesy, upraszczając zrozumienie i naukę. Tangram BPM stoi przed wyzwaniem zapewnienia zaangażowania pracowników, rozwiązując je poprzez wzajemne zaufanie i motywowanie wydajności za pomocą korzyści, takich jak dni wolne.

Podczas dużego obciążenia pracą zapewniane są nagrody, utrzymując zrównoważone podejście do dobrego samopoczucia pracowników.

Budowanie zespołu odbywa się poprzez spotkania twarzą w twarz dwa razy w roku, promując relacje międzyludzkie i wspólne postępy. Zaufanie jest pielęgnowane poprzez korzyści płynące z pracy, tworząc szczęśliwszy i bardziej zgrany zespół.

Odpowiedzialność wiąże się z odpowiedzialnością za zadania, decyzje i wyniki, co ma kluczowe znaczenie dla odpowiedzialności i rozwoju. Tangram BPM kładzie nacisk na jasność ról, oceny wyników i otwartą komunikację w celu wspierania odpowiedzialności.

Skuteczne zdalne zarządzanie zespołem w Tangram BPM nadaje priorytet rozwojowi emocjonalnemu wraz z komunikacją. Budowanie silnej więzi w zespole znacząco przyczynia się do sukcesu. Dla firm rozważających pracę zdalną, pełne jej przyjęcie, wspieranie otwartej komunikacji, zaufanie, elastyczność i przeprowadzanie regularnych odpraw mają kluczowe znaczenie dla współpracy zdalnej siły roboczej.

Przed rozpoczęciem pracy zdalnej Tangram BPM radzi wyznaczyć wyraźne granice między życiem zawodowym i osobistym. Wiedza o tym, kiedy się rozłączyć, promuje zdrowszą integrację życia zawodowego i prywatnego, zapobiegając sytuacji, w której praca staje się wszechogarniająca. Równoważenie godzin pracy zapewnia radość ze społecznych i osobistych aspektów życia.

### [Wywiad z Raúl Leal z firmy Tangram](#)



## 6. Samoskuteczność

---

### 6.1. Sedana Medical



**Nazwa:** Sedana Medical

**Kraj:** Niemcy

**Branża:** Technologie medyczne i farmaceutyczne

**Typ pracy:** Hybrydowa

**WWW:**  
<https://sedanamedical.com/>

Sedana Medical, lider w dziedzinie technologii medycznych i farmaceutyków z globalną działalnością, specjalizuje się w sedacji wziewnej w celu poprawy doświadczeń pacjentów. Zatrudniając około 100 pracowników, firma przyjęła elastyczny model pracy, łączący opcje pracy na miejscu i zdalnej. W odpowiedzi na COVID-19 Sedana przeszła na formaty cyfrowe, wykorzystując telefonię, połączenia wideo i czat do obsługi klienta, ale znaczna część działań na miejscu, w tym sprzedaż i wsparcie personelu medycznego, pozostała. Organizacja zadaniowa polegała na zaufaniu i improwizacji, wspierając klimat zaufania poprzez spotkania zespołu, rekolekcje, coaching, podcasty i praktyczne materiały.

Kanały komunikacji obejmują telefon, rozmowy wideo, e-maile i czat, z naciskiem na praktyczność i płynną integrację. Przydzielanie zadań opiera się na zaufaniu, unikając narzędzi przynoszących efekt przeciwny do zamierzonego, wspierając współpracę i wspólną wydajność. Sedana ceni skuteczne narzędzia, które zaspokajają potrzeby pracowników, zapewniając łatwość obsługi i integrację z codziennymi czynnościami.

Praca zdalna oferuje elastyczność i lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, ale Sedana uznaje znaczenie więzi międzyludzkich. Osobiste spotkania są bardzo cenione w budowaniu zaufania, zwłaszcza z nowymi członkami zespołu lub klientami. Skuteczne zarządzanie pracą zdalną w sytuacjach wysokiego ciśnienia opiera się na współpracy opartej na zaufaniu,

elastycznych harmonogramach i narzędziach cyfrowych zapewniających wydajną pracę. Sedana dostosowała się do wyzwań związanych z pracą zdalną podczas pandemii, nadając priorytet komunikacji, wymianie informacji i spójności zespołu poprzez cyfrowe przygotowanie i zintensyfikowane wideokonferencje.


Zaufanie i koleżeństwo są zakorzenione w fundamentach kulturowych Sedany, kładąc nacisk na luźną koordynację, płaską hierarchię i zaufanie do kompetencji personelu. Inicjatywy budowania zespołu obejmują "sesje najlepszych praktyk" i grupę czatu "szybkiego reagowania". W dynamicznych usługach terenowych kluczowe znaczenie ma poczucie własnej skuteczności, kultywowane poprzez kryteria rekrutacji, elastyczne ramy, zaufanie i ciągłe mechanizmy wsparcia. Pomimo wyzwań, zdolność adaptacji Sedany i zaangażowanie w rozwój umiejętności wzmacniają kulturę, w której wiara w możliwości ma kluczowe znaczenie dla dostarczania wyjątkowych rozwiązań w zakresie opieki zdrowotnej.

Dla firm i menedżerów rozważających pracę zdalną, Sedana oferuje cenną radę: zaufanie do zespołu ma fundamentalne znaczenie, podkreślając wiarę w potencjał i uczciwość członków personelu. Zapewnij niezbędne zasoby i wsparcie, stwórz warunki dla doskonałości i świętuj wspólne sukcesy, aby wspierać jedność zespołu. Indywidualne samopoczucie jest najważniejsze, a menedżerowie powinni priorytetowo traktować zdrowie psychiczne. Dla tych, którzy rozpoczynają pracę zdalną, rada obejmuje opanowanie zarządzania czasem, ustalanie priorytetów zadań, poszukiwanie mentora i utrzymywanie optymistycznej perspektywy dla zdrowej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

### [Wywiad z Stefan Bischoff z firmy Sedana Medical](#)



## 6.2. Perema Consulting GmbH



**Nazwa:** Perema Consulting GmbH  
**Kraj:** Niemcy  
**Branża:** Konsulting  
**Typ pracy:** Hybrydowa  
**WWW:** <https://perema.de/>

Perema Consulting GmbH, z siedzibą w Osnabrück, jest dedykowanym partnerem dla średnich przedsiębiorstw i rzemiosła w krajach niemieckojęzycznych, czerpiącym z imponującego 40-letniego doświadczenia w branży. Specjalizując się w doradztwie dla firm rodzinnych, Perema zapewnia kompleksowy pakiet usług obejmujących HR, rozwój organizacyjny, planowanie sukcesji, administrację biznesową oraz konkretne obszary firmy, takie jak produkcja i sprzedaż. Dzięki 80-osobowemu interdyscyplinarnemu zespołowi firma działa w sposób sieciowy, pielęgnując trwałe relacje z klientami. Przyjmując hybrydowy model pracy, Perema płynnie łączy konsultacje na miejscu dla swoich różnorodnych klientów z mieszanką interakcji zdalnych i stacjonarnych w ramach swoich wewnętrznych operacji, podkreślając znaczenie dynamicznego i opartego na współpracy środowiska pracy.

Integracja pracy zdalnej w Perema, zainicjowana przed pandemią Covid-19, miała na celu zwiększenie elastyczności i wydajności. Podczas pandemii praca zdalna nasiliła się, co doprowadziło firmę do działania w trybie hybrydowym zarówno wewnątrz, jak i zewnątrz. Organizacja zadań jest usprawniona dzięki cyfrowemu systemowi zarządzania, a Microsoft Teams służy jako centralne narzędzie do przejrzystej komunikacji. Wirtualne spotkania i aktualizacje zapewniają terminową realizację zadań, wykorzystując połączenie połączeń wideo, konferencji telefonicznych i czatów w celu skutecznej komunikacji.

Zaangażowanie Peremy w integrację jest widoczne poprzez środki takie jak równy dostęp do zasobów, regularne ankiety, mechanizmy informacji zwrotnej i dyskusje pracowników, wspierające różnorodną i integracyjną kulturę pracy. Microsoft Teams jest podstawą komunikacji, a firma zapewnia jej efektywne wykorzystanie poprzez jasne zasady i regularne sesje szkoleniowe. Przydzielanie zadań wykorzystuje cyfrowe systemy zarządzania, a regularne oceny zapewniają dostosowanie do potrzeb zespołu.

Wyzwania związane z wprowadzeniem pracy zdalnej zostały rozwiązane dzięki kompleksowym szkoleniom, skutecznym narzędziom komunikacyjnym, wirtualnym spotkaniom i działaniom integracyjnym. Obecność na miejscu, wydarzenia i pozytywna atmosfera w biurze dodatkowo przyczyniają się do budowania więzi między pracownikami i wysokiej jakości pracy konsultingowej. Zarządzanie pracą zdalną w okresach dużego obciążenia pracą lub presji wymaga jasnej komunikacji, ustalania priorytetów i elastyczności, kultywowania otwartej kultury, w której można wyrażać obawy, a opcje wsparcia zwiększają efektywność. Budowanie zespołu pozostaje priorytetem poprzez wirtualne wydarzenia, obowiązkowy cotygodniowy dzień obecności oraz inicjatywy, takie jak wspólne projekty i kreatywne wyzwania. Zaufanie i koleżeństwo są kultywowane poprzez regularne spotkania zespołu, otwarte kanały komunikacji i wspólne cele, a mniejsze projekty grupowe wzmacniają współpracę.


Perema definiuje poczucie własnej skuteczności jako wiarę we własne umiejętności, kluczową dla efektywnego kontaktu z klientem i pracy doradczej. Firma inwestuje w ciągłe szkolenia, regularne informacje zwrotne, otwartą komunikację i skuteczne narzędzia promujące poczucie własnej skuteczności. Proaktywne działania dotyczą wyzwań w modelu hybrydowym, wzmacniając kulturę, która postrzega błędy jako okazje do nauki.

Zalecenia dotyczące kierowania zdalnymi zespołami obejmują jasną komunikację, regularne wirtualne spotkania, budowanie zaufania i korzystanie z odpowiednich narzędzi cyfrowych. Równoważenie elastyczności i struktury przy jednoczesnym reagowaniu na indywidualne potrzeby ma kluczowe znaczenie. Dla firm i menedżerów rozważających pracę zdalną, Perema radzi nadać priorytet silnej kulturze firmy, skutecznej komunikacji i inwestowaniu w odpowiednie narzędzia, wspierając otwartość, zaufanie oraz zapewniając regularne szkolenia i wsparcie.

### [Wywiad z Janną Böhme z firmy Perema](#)



## 6.3. Uniwersytet Nauk Stosowanych w Münster

 <b>FH MÜNSTER</b>	<p><b>Nazwa:</b> Uniwersytet Nauk Stosowanych w Münster</p> <p><b>Kraj:</b> Niemcy</p> <p><b>Branża:</b> Edukacja</p> <p><b>Typ pracy:</b> Hybrydowa</p> <p><b>WWW:</b> <a href="https://www.fh-muenster.de/">https://www.fh-muenster.de/</a></p>
---	---

Uniwersytet Nauk Stosowanych w Münster, wiodąca instytucja zajmująca się kształceniem i badaniami w dziedzinie nauk stosowanych, z około 15 000 studentów, stosuje hybrydowy model pracy w zakresie zarządzania wewnętrznego, komunikacji i współpracy. Działając głównie jako uniwersytet stacjonarny, FH Münster szybko zareagował na Covid-19 w 2020 r., wdrażając środki ochronne i ustalenia dotyczące biur domowego. Wynikająca z tego transformacja w model hybrydowy obejmuje zarówno praktyki pracy osobistej, jak i zdalnej, ułatwione przez narzędzia takie jak DFNconf, Zoom i BigBlueButton.

Organizacja zadań w FH Münster jest oparta na współpracy i wydajna, a narzędzia takie jak Scibo i Trello ułatwiają śledzenie postępów. Regularne wirtualne lub hybrydowe spotkania służą jako kluczowe punkty kontaktowe dla przejrzystości, wspierania wymiany i zapewnienia platformy do dyskusji i informacji zwrotnych. Zróżnicowane kanały komunikacji, w tym Zoom do komunikacji twarzą w twarz, Microsoft Outlook do formalnych wiadomości e-mail oraz narzędzia takie jak Scibo, Trello i Confluence, zapewniają skuteczną komunikację dostosowaną do różnych potrzeb. Przydzielanie zadań jest dobrze skoordynowane, wykorzystując wizualne tablice Kanban i wiadomości e-mail Trello, uzupełnione przez Confluence do zarządzania wiedzą. Regularne mechanizmy informacji zwrotnej i sesje szkoleniowe optymalizują wykorzystanie narzędzi, wspierając usprawnione i produktywne środowisko pracy.

Wyzwania związane z wprowadzeniem pracy zdalnej zostały strategicznie rozwiązane za pomocą narzędzi współpracy, zorganizowanych spotkań,

wsparcia technicznego i ciągłych szkoleń. Zaangażowanie FH Münster w promowanie kompetencji cyfrowych i integracji jest widoczne w skutecznym zarządzaniu pracą zdalną w okresach dużego obciążenia pracą. Jasna priorytetyzacja, przejrzysta komunikacja i usprawnione narzędzia do zarządzania projektami przyczyniają się do efektywnego zarządzania zadaniami. Budowanie zespołu jest zorganizowane poprzez regularne spotkania "jour fix", narzędzia do współpracy i okazjonalne spotkania na miejscu, wspierające zaufanie i koleżeństwo. W kontekście zawodowym, poczucie własnej skuteczności jest priorytetem dla sukcesu w projektach ograniczonych czasowo, ułatwianych przez narzędzia takie jak Trello i Confluence, w połączeniu z regularnymi spotkaniami wirtualnymi lub hybrydowymi. Wyzwania związane z budowaniem poczucia własnej skuteczności podczas pracy zdalnej, w tym początkowa niepewność związana z narzędziami cyfrowymi, są proaktywnie rozwiązywane poprzez szkolenia i wsparcie, wzmacniając poczucie własnej skuteczności pracowników.

Najlepsze praktyki zarządzania zespołami zdalnymi w FH Münster obejmują jasną komunikację, regularne spotkania wirtualne, budowanie zaufania, wykorzystanie narzędzi do współpracy, elastyczność i empatię. Dla firm i menedżerów rozważających pracę zdalną, FH Münster zaleca jasną komunikację, wyraźne oczekiwania i strategiczne wykorzystanie narzędzi współpracy, podkreślając wsparcie, szkolenia, zaufanie, elastyczność i gotowość cyfrową jako kluczowe elementy udanego wdrożenia. Holistyczne podejście uniwersytetu odzwierciedla zaangażowanie w poruszanie się po nowoczesnej dynamice pracy w dynamiczny i integracyjny sposób.

### [Wywiad z Marcello Bonato z Uniwersytetu Nauk Stosowanych w Münster](#)



## 7. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym

---

### 7.1. ACS Audika



**Nazwa:** ACS Audika Sp. z o.o.  
**Kraj:** Polska  
**Branża:** Usługi audiologiczne  
**Typ pracy:** Hybrydowa  
**WWW:** [www.audika.pl](http://www.audika.pl)

ACS Audika, założona w Lublinie w 1990 roku i będąca częścią globalnej Grupy Demant, działa w 25 krajach z ponad 500 salonami słuchu i 700 specjalistami w Polsce. Dzięki zaangażowaniu w hybrydowy model pracy, firma zapewnia bezpłatne badania słuchu i najnowocześniejsze rozwiązania, kładąc nacisk na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Narzędzia komunikacyjne obejmują Google Chat, Jira i Confluence, ułatwiając komunikację w czasie rzeczywistym i organizację zadań. Praca zdalna została wprowadzona podczas pandemii, ze szczegółowym regulaminem, wspieranym przez niezbędny sprzęt i pomoc techniczną. Realizacja zadań jest monitorowana poprzez spotkania, codzienne raporty i elektroniczne kalendarze.

Audika kieruje się podstawowymi wartościami, takimi jak wzajemne zaufanie, innowacyjność, praca zespołowa i koncentracja na sukcesie. Działania integracyjne obejmują język integracyjny, równe szanse, elastyczne warunki pracy, politykę antydyskryminacyjną, szkolenia z zakresu różnorodności i grupy zasobów pracowniczych.

Wyzwania związane z pracą zdalną, takie jak zacierające się granice i potencjalna izolacja, są rozwiązywane poprzez jasne granice, regularną komunikację i szybkie rozwiązywanie problemów technicznych. Efektywna praca zdalna przy dużym obciążeniu pracą obejmuje ustalanie priorytetów

zadań, otwartą komunikację, wspólne rozwiązywanie problemów i efektywne zarządzanie spotkaniami.

Budowanie zespołu w zdalnej konfiguracji obejmuje wirtualne wydarzenia, obchody urodzin, wideokonferencje w celu bezpośredniej komunikacji, wzajemnego uczenia się i rozwiązywania konfliktów. Planowanie uwzględnia różne sytuacje, różnice kulturowe i zobowiązania rodzinne. Integracja zapewnia zaangażowanie na różnych poziomach starszeństwa.

Zaufanie i koleżeństwo są wspierane poprzez otwartą komunikację, bezpieczne przestrzenie do wyrażania opinii, uznanie wkładu i szacunek dla różnic. Działania związane z budowaniem zespołu, zarówno duże, jak i małe, przyczyniają się do stworzenia spójnego i zaangażowanego zespołu zdalnego.

Równoważenie życia osobistego i zawodowego jest traktowane priorytetowo, o czym świadczą opcje pracy zdalnej, finansowanie wydarzeń towarzyskich i świadczenia, takie jak dotowane pakiety medyczne, karty sportowe i szkolenia zawodowe. Wyzwania takie jak zatarte granice są zarządzane poprzez jasną komunikację, ustalanie granic godzin pracy i otwarte dyskusje.

ACS Audika aktywnie radzi sobie z wyzwaniami związanymi z pracą zdalną, kładąc nacisk na dobre samopoczucie i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Zaangażowanie firmy w promowanie zdrowego środowiska pracy i kompleksowe podejście do wyzwań sprawiają, że jest ona wybierana jako pracodawca w zmieniającym się krajobrazie pracy zdalnej.

### [Wywiad z Beatą Lutowierską z firmy ACS Audika](#)



## 7.2. Arcus SI



Arcus Systemy Informatyczne Sp. z o.o., działająca w sektorze IT, specjalizuje się w integracji rozwiązań teleinformatycznych, w szczególności systemów ERP Microsoft Dynamics, takich jak Dynamics 365. Ich hybrydowy model pracy oferuje ekskluzywne opcje pracy zdalnej, przyspieszone w czasie pandemii, z wykorzystaniem narzędzi Microsoft.

Przyjmując hybrydowy model pracy, Arcus SI oferuje ekskluzywne opcje pracy zdalnej, stosując głównie podejście hybrydowe. Wdrożenie pracy zdalnej przyspieszyło podczas pandemii, wykorzystując narzędzia Microsoft do możliwości online. Realizacja zadań jest organizowana poprzez spotkania statusowe, spotkania projektowe i narzędzia takie jak JIRA i Confluence. Komunikacja obejmuje pocztę e-mail, Teams, rozmowy telefoniczne i narzędzia do współpracy.

Praca zdalna zapewnia elastyczność, ale stanowi wyzwanie dla menedżerów w zakresie przydzielania zadań, kontroli, budowania relacji i zarządzania klientami. Firma promuje inkluzywność i różnorodność, stosując politykę równego traktowania w odniesieniu do pracy zdalnej.

Arcus SI korzysta z narzędzi Microsoft Office 365, JIRA i Confluence do wewnętrznej komunikacji i przydzielania zadań. Aplikacje te są bardzo skuteczne w ich procesach pracy.

Wyzwania związane z wdrażaniem pracy zdalnej obejmują kontrolowanie produktywności, utrzymywanie relacji, wdrażanie, zapewnianie dobrego samopoczucia i dostarczanie wysokiej jakości usług. Rozwiązania obejmują narzędzia programowe, zarządzanie projektami, elementy bezpośrednie,

informacje zwrotne, jasną komunikację, nadzór i ankiety. Intensyfikacja tych rozwiązań podczas dużego obciążenia pracą skutecznie zarządza pracą zdalną.

Firma wspiera zgrany zespół poprzez życzliwość i otwartą komunikację, organizując osobiste spotkania, imprezy integracyjne i uroczystości. Zaufanie i koleżeństwo są podkreślane poprzez połączenie pracy zdalnej i osobistej, z inicjatywami budowania zespołu dla wszystkich pracowników zdalnych.

Równoważenie życia osobistego i zawodowego jest uważane za niezbędne, z korzyściami takimi jak dotacje sportowe, pakiety medyczne, szkolenia ergonomiczne i wygodne stanowiska pracy. Systemy zarządzania projektami i zadaniami pomagają w efektywnym zarządzaniu czasem. Wyzwania związane z organizacją pracy zdalnej są rozwiązywane poprzez zwiększony nadzór, komunikację i punkty kontrolne. Pogorszeniu samopoczucia psychicznego służą rozmowy, zachęty do osobistego kontaktu i wsparcie psychologiczne.

Najlepsze praktyki kierowania zdalnymi zespołami obejmują regularne spotkania, skuteczne narzędzia komunikacji, rozmowy zwrotne i weryfikację postępów projektu. Kluczowe znaczenie mają jasne procedury i instrukcje. Dla firm rozważających pracę zdalną, nowoczesne narzędzia komunikacyjne są niezbędne, a zmiana kulturowa może stanowić wyzwanie. Konieczne jest uwzględnienie cech pracowników podczas rekrutacji.

Porady dla osób rozpoczynających pracę zdalną podkreślają znaczenie kontaktu na żywo dla zdrowych relacji, a hybrydowy model pracy jest postrzegany jako optymalny dla utrzymania silnych więzi w zespole.

### [Wywiad z Agatą Barszcz z firmy Arcus SI](#)



## 7.3. Urząd Miasta Lublin. Wydział Strategii i Przedsiębiorczości



**Nazwa:** Urząd Miasta Lublin  
Wydział Strategii i  
Przedsiębiorczości

**Kraj:** Polska

**Branża:** Lokalna Jednostka  
Administracji Publicznej

**Typ pracy:** Hybrydowa

**WWW:** <https://biznes.lublin.eu/>

Urząd Miasta Lublin, w tym Wydział Strategii i Przedsiębiorczości, pełni funkcję lokalnej jednostki administracji publicznej. Model pracy obejmuje głównie interakcje twarzą w twarz z opcjami pracy zdalnej, zgodnie z przepisami prawa. Opcje pracy zdalnej wahają się od pełnej do częściowej, z okazjonalną elastycznością do 24 dni w roku lub zgodnie z zaleceniami pracodawcy w sytuacjach awaryjnych.

Organizacja zadań opiera się na tradycyjnych narzędziach, takich jak telefon, poczta e-mail i spotkania zespołu. Zwiększona widoczność podczas pandemii jest osiągnięta dzięki codziennym raportom i cotygodniowym spotkaniom online MS Teams. Komunikacja odbywa się głównie za pośrednictwem MS Teams, rozmów telefonicznych i poczty elektronicznej. Zarządzanie pracą zdalną stanowi wyzwanie ze względu na brak wizualnych wskazówek podczas spotkań online.

Integracja i różnorodność w pracy zdalnej w Urzędzie Miasta Lublin podkreślają równe traktowanie bez względu na płeć czy pochodzenie kulturowe. Praca zdalna jest postrzegana jako wygodna dla osób niepełnosprawnych. Komunikacja obejmuje MS Teams i Cisco Webex, podczas gdy przydzielanie zadań wykorzystuje system Mdok do elektronicznego obiegu dokumentów, uznawany za skuteczny pomimo sporadycznych problemów technicznych.

Wdrożenie pracy zdalnej wiąże się z wyzwaniami, w tym kwestiami związanymi z frekwencją i produktywnością. Utrzymanie wyraźnych granic między życiem osobistym i zawodowym jest trudne, co prowadzi do wydłużenia godzin pracy.

Wyzwania obejmują brak zaangażowania, opóźnienia w przekazywaniu informacji zwrotnych i sporadyczny chaos informacyjny.

Przy dużym obciążeniu pracą kluczowe okazują się regularne i przewidywalne spotkania. Zaleca się szkolenie w zakresie kompetencji zarządzania pracą zdalną, aby sprostać wyzwaniom związanym z zaangażowaniem, utrzymaniem jasnych granic i zapewnieniem szybkiej informacji zwrotnej. Budowanie zespołu podczas pełnej pracy zdalnej było wyzwaniem, z przejściem na spotkania skoncentrowane na zadaniach. Osobiste interakcje po pandemii ułatwiały kontakty społeczne. Rozmowy, zainteresowanie sytuacją innych i równoważenie merytorycznych dyskusji z interakcjami społecznymi sprzyjają zaufaniu i koleżeństwu.

Umiejętność równoważenia życia osobistego i zawodowego jest uważana za kluczową. Bieżąca komunikacja i przeglądy pracy motywują do efektywnej pracy. Wyzwania obejmują zajmowanie się sprawami osobistymi w godzinach pracy i nieoptymalne warunki domowe.

Najlepsze praktyki w kierowaniu zdalnymi zespołami obejmują regularne spotkania, raporty z zadań i działania edukacyjne. Korzystanie z pracy zdalnej jest zalecane ze względu na satysfakcję z pracy, ale kluczowa jest równowaga z pracą biurową. Odnotowano wzrost wydajności, szczególnie w przypadku osób towarzyskich. Cenne porady obejmują zapewnienie szkoleń w zakresie pracy zdalnej.

### [Wywiad z Edytą Wiśniewską z Urzędu Miasta Lubin](#)





# Remoemo

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

