

# Ein erfolgreiches Fernarbeitsmodell

## Informationen über die Fallstudie:

**Organisation:** Xataka, Teil von Webedia Spanien

**Größe:** KMU mit ca. 200-500 Mitarbeitenden

**Standort:** Hauptsitz in Madrid, Spanien

**Branche:** Digitale Medien und Technologie

Xataka ist eine bekannte spanischsprachige Tech-Nachrichtenplattform, eine Tochtergesellschaft von Webedia Spanien. Das Unternehmen konzentriert sich auf Technologiejournalismus und erstellt Artikel, Rezensionen und Analysen. Es verfügt über eine bedeutende Online-Präsenz und passt sich der sich schnell verändernden Technologielandschaft an. Xataka ist im dynamischen Mediensektor tätig, in dem der Bedarf an kontinuierlicher Inhaltserstellung und flexiblen Arbeitsstrukturen entscheidend ist. Vor allem während und nach der COVID-19-Pandemie wurde die Fernarbeit immer wichtiger, was die Organisation dazu veranlasste, ihre Arbeitsregelungen zu überdenken.

## Betrieblicher Kontext

Die COVID-19-Pandemie hat die Art und Weise, wie Unternehmen weltweit arbeiten, radikal verändert, und Xataka war da keine Ausnahme. Vor der Pandemie hatte das Unternehmen einen gemischten Arbeitsansatz, der sich hauptsächlich auf die Büroarbeit in Madrid konzentrierte. Die Notwendigkeit, die Produktion von Inhalten aufrechtzuerhalten und auf dem Markt für digitale Medien wettbewerbsfähig zu bleiben, veranlasste das Unternehmen jedoch, Fernarbeit als praktikable Alternative zu prüfen. Dank der Flexibilität, die die Remote-Arbeit bietet, konnte Xataka die Kontinuität seines Betriebs während Schließungen und sozialer Distanzierungsmaßnahmen sicherstellen, während die Mitarbeitenden ihre Produktivität von zu Hause aus aufrechterhalten konnten. Dieser plötzliche Wechsel machte auch deutlich, wie wichtig strukturierte Richtlinien für die Fernarbeit sind, um Beständigkeit und Mitarbeiterzufriedenheit zu gewährleisten.

## The Problem und die Chance

Der abrupte Übergang zur Remote-Arbeit aufgrund der Pandemie machte deutlich, dass Xataka über kein formalisiertes, strukturiertes Remote-Konzept verfügte. Einige Mitarbeitende hatten zwar die informelle Flexibilität, gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten, aber es gab keine offizielle Strategie für langfristige Remote-Arbeit. Dies stellte das Unternehmen vor mehrere Herausforderungen: Produktivität, Zusammenarbeit und Kommunikation zwischen den Teams zu gewährleisten und gleichzeitig das Engagement der Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten und Bedenken hinsichtlich der Work-Life-Balance auszuräumen. Xataka erkannte dies als Chance, einen strukturierten Ansatz für Fernarbeit zu entwickeln, der Flexibilität ermöglicht und gleichzeitig den ausgeprägten Teamgeist und Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmenskultur bewahrt.

## Was wurde getan?

Als Reaktion auf diese Herausforderungen initiierte die Xataka-Führung die Entwicklung eines formellen Remote-Konzepts. Das Unternehmen führte interne Umfragen durch, um die Bedürfnisse und Präferenzen der Mitarbeitenden in Bezug auf Fernarbeit zu ermitteln. Auf der Grundlage des Feedbacks führte Xataka ein hybrides Arbeitsmodell ein, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, einen Teil der Woche aus der Ferne zu arbeiten und gleichzeitig einige Tage im Büro für gemeinsame Aufgaben zu nutzen. Zusätzlich investierte Xataka in digitale Kollaborationstools wie Slack, Zoom und Projektmanagement-Plattformen, um die Kommunikation zu erleichtern. Regelmäßige Besprechungen mit den Manager\*innen wurden eingeführt, um sicherzustellen, dass die Teams aufeinander abgestimmt und produktiv bleiben, und virtuelle Teambuilding-Aktivitäten wurden eingeführt, um die Unternehmenskultur zu erhalten.

## Ergebnisse

Die Einführung eines strukturierten Ansatzes für Fernarbeit führte zu mehreren positiven Ergebnissen für Xataka. Die Mitarbeiterzufriedenheit nahm zu, da viele die Flexibilität schätzten, persönliche und berufliche Verpflichtungen miteinander vereinbaren zu können. Das Produktivitätsniveau blieb dank des Einsatzes digitaler Tools und klarerer Erwartungen an die Fernarbeit hoch. Das hybride Modell ermöglichte es dem Unternehmen auch, den Zusammenhalt des Teams aufrechtzuerhalten, da regelmäßige persönliche Treffen die Zusammenarbeit förderten. Darüber hinaus meldete Xataka eine geringere Abwesenheitsquote und einen leichten Rückgang der Betriebskosten, da das Unternehmen einen Teil seiner Büroflächen verkleinern konnte. Insgesamt trug die Strategie dazu bei, dass das Unternehmen seinen Betrieb ohne nennenswerte Unterbrechungen effektiv weiterführen konnte.

## Fazit

Der strukturierte Remote-Arbeitsmodell von Xataka erwies sich als wertvolle Ressource, sowohl während der Pandemie als auch danach. Durch das Eingehen auf die Präferenzen der Mitarbeitenden und die gezielte Einführung von Tools und Prozessen war das Unternehmen in der Lage, eine flexible, hybride Arbeitsumgebung zu schaffen, die sowohl die Produktivität als auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden verbesserte. Die wichtigste Erkenntnis, die Xataka aus dieser Erfahrung mitgenommen hat, ist, dass Remote-Arbeitskonzepte gut durchdacht sein müssen und durch die richtige technologische Infrastruktur und Managementstrategien unterstützt werden müssen. Für andere KMU im Bereich der digitalen Medien zeigt der Ansatz von Xataka, wie wichtig Anpassungsfähigkeit und klare Kommunikation für die Aufrechterhaltung des Betriebs in schwierigen Zeiten sind.