



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



SWIFT SME

Smart Working: Innovative & flexible Training for SME
2020-1-DE02-KA202-007601

Darstellung des Phänomens Smart Working Intellektueller Output 2

TEIL C: Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Umfrage

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission gefördert.
Diese Veröffentlichung gibt nur die Ansichten des Autors wieder, und die Kommission kann nicht zur Verantwortung gezogen werden.
für jede Verwendung, die von den darin enthaltenen Informationen gemacht werden kann.

Inhaltsverzeichnis

Einführung in die Struktur der Erhebung	3
Ergebnisse aus den Befragungen	4
Abschließende Bemerkungen.....	9

Einführung in die Struktur der Erhebung

Bereits im November 2020 haben die Partner in Verbindung mit dem offiziellen Start des Projekts und der Durchführung von Literaturübersichten, Analysen von Berichten und Publikationen zu diesem Thema aus externen Quellen, auch die Primärforschung (d.h. Umfrage) in Gang gesetzt, so wie sie ursprünglich im Projektantrag von SWIFT enthalten war.

Inhalt und Struktur wurden von allen Partnern diskutiert. Das Konsortium hat ein quantitatives Ziel von 50 Antworten von Stakeholdern festgelegt, die für die Umsetzung des Projekts, die Validierung und die Auswirkungen vom Intellektuellen Output 2 und das Gesamtprojekt von Interesse sind. Insgesamt konnten wir 86 Antworten sammeln.

Die Umfrage wurde in Englisch entwickelt und später von Partnern in ihre Landessprachen übersetzt, um ihre Verbreitung unter den Zielen und Empfängern in Verbindung mit ihrem operativen Kontext zu erleichtern. Ziel der Umfrage war es, zusätzliche Informationen über die Ergebnisse smarterer Arbeit in der Organisation und die Dimension von KMU zu sammeln, die dazu beigetragen hätten, die Relevanz, den Umfang und die Ausrichtung der SWIFT-Schulungsmaterialien noch weiter (und besser) zu informieren.

Alle Rückmeldungen und Inputs der Befragten, entsprechen der EU-Datenschutzverordnung (DSGVO EU 2016/679). Die Daten wurden nur für den Zweck der Mapping-Aktivität verwendet. Es wurden keine organisatorischen oder personenbezogenen Daten öffentlich zugänglich gemacht oder an Dritte weitergegeben.

Ergebnisse aus den Befragungen

1. Bitte definieren Sie die Art Ihrer Organisation/Ihres Unternehmens:

- | | |
|--|------|
| <input type="checkbox"/> Kleinunternehmen (bis zu 10 Mitarbeiter) | 44 % |
| <input type="checkbox"/> Kleines-/mittleres Unternehmen (bis zu 250 Mitarbeiter) | 38 % |
| <input type="checkbox"/> Großunternehmen (> 250 Beschäftigte) | 18 % |

2. Hat Ihre Organisation/Ihr Unternehmen vor COVID-19 Smart Working/Telearbeit realisiert?

- | | |
|-------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 47 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 53 % |

3. Sind Sie nach der Umstellung auf Smart Working/Telearbeit motivierter bei Ihrer Arbeit?

- | | |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 45 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 18 % |
| <input type="checkbox"/> ich weiß nicht | 37 % |

4. Ist Ihr Team/Ihre Organisation nach der Umstellung auf Smart Working/Telearbeit effizienter und motivierter?

- | | |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 33 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 30 % |
| <input type="checkbox"/> ich weiß nicht | 37 % |

5. Sind Sie der Meinung, dass Sie durch das Arbeiten aus der Entfernung Ihre Aufgaben effizienter und effektiver erledigen können?

- | | |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 52 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 26 % |
| <input type="checkbox"/> ich weiß nicht | 22 % |

5a. Wir bitten Sie in diesem kurzen Absatz Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu erläutern:

Einige Aussagen der Befragten:

- Ich kann die Aufgaben besser planen angesichts der verschiedenen und neuen Schwierigkeiten, die Covid-19 in der täglichen Routine jeder Person oder Familie vermutet. Es erlaubt mir, meine Arbeit in bestimmten Momenten auszuführen, ohne den Stress, den ich unter den oben genannten Umständen empfinden würde, in denen ich viele Dinge ändern müsste, von anderen Leuten abhängig wäre oder sogar meine Urlaubstage opfern müsste. Jetzt, mit Smart Working, ist das nicht mehr nötig, denn die Arbeitszeit passt zu mir, nicht umgekehrt wie früher.
- Im Allgemeinen haben wir mehr Arbeit, wenn wir dafür mehr Stunden opfern. Es gibt keine digitale Unterbrechung, also sind wir effektiver (ich weiß nicht, ob wir auch effizienter sind), aber unsere Arbeitszeit ist länger als die, die wir im Büro entwickelt haben. Intelligentes Arbeiten ist wirklich bequemer, aber im Falle meiner Abteilung wissen wir nicht, wie wir "aufhören" und "normale" Arbeitszeiten machen können.
- Bei der Art von Jobs, bei denen man beim Kunden zu Hause arbeiten muss, ist das kein grundlegendes Element. Es ist sehr wichtig, die Mechanismen zur Differenzierung der Arbeitszeiten zu etablieren.
- Die persönliche Arbeitszeit ist in der eigenen Wohnung effektiver, aber für andere Aufgaben ist ein Treffen mit den anderen Teammitgliedern natürlich notwendig.
- Eigentlich sind Produktivität und Effektivität gleich, in unserem Unternehmen hat die Arbeitsmethode keinen Einfluss auf unsere Ergebnisse.
- Weniger Ablenkungen. Ich kann meinen Arbeitsplatz so einrichten, wie ich es möchte und wie es für mich am bequemsten ist.
- Es gibt viele Aufgaben, die ich besser von zu Hause aus erledigen kann, und es gibt andere, die besser im Büro zu erledigen sind.
- Ich kann die Aufgaben mit der gleichen Effizienz erledigen wie im Büro, nicht mehr und nicht weniger.
- Ich weiß nicht, ob meine Arbeit durch Smart Working effektiver ist als früher, aber ich arbeite gut von zu Hause aus.
- Es vermeidet Ablenkungen durch die Geräusche im Büro.
- Durch intelligentes Arbeiten kann ich meinen Tagesablauf besser organisieren.
- Durch das Arbeiten aus der Ferne kann sich unser Team besser auf die Ergebnisse konzentrieren.
- Nein, und zwar aus einem einfachen Grund: Wenn man Vollzeit von zu Hause ausarbeitet, muss man mehr arbeiten, was nicht immer gut ist. Mit anderen Worten: Das Arbeitsleben kann sich leicht mit dem Privatleben überschneiden.

- Am Anfang herrschte große Verwirrung, mit der Zeit "normalisierten" sich die Dinge, aber jetzt sind die Menschen von der Telearbeit ermüdet.
- Ich kann meine Zeit besser nutzen, wenn ich nicht zur Arbeit fahren muss und nicht an bestimmte Arbeitszeiten gebunden bin.
- Die individuelle Effizienz ist wahrscheinlich gestiegen, aber nicht auf Teamebene (wegen der zunehmenden Fehlkommunikation).
- Ich habe zu Hause nicht die gleichen Möglichkeiten, um meine Arbeit richtig auszuführen.
- Zu Hause in einer sehr kleinen Wohnung zu arbeiten, während die anderen Familienmitglieder auch von zu Hause ausarbeiten (Online-Schule und so weiter), bringt einige Schwierigkeiten mit sich...
- Es gibt einige Dinge, die man nur durch persönliche Kommunikation bewältigen kann. Wenn Sie recherchieren und Berichte vorbereiten, können Sie dies oft aus der Ferne tun. Wenn es um Schulungen geht, ist die Kommunikation von Angesicht zu Angesicht ganz anders als die Präsentation von Informationen in einer Online-Umgebung. Die physische Anwesenheit verleiht etwas anderes. Wenn man zu Hause ist, ist man oft abgelenkt, besonders wenn andere Familienmitglieder in der Nähe sind. Fernarbeit kann hilfreich sein, ist aber nicht die einzige Lösung. Für einige Berufe und Branchen ist dies einfach nicht möglich. Man kann nicht von zu Hause aus ein Auto herstellen.
- Intelligentes Arbeiten ermöglicht es mir, meinen Tagesablauf besser zu organisieren.
- Erhöhte Konzentrationsfähigkeit, Ruhe, Zeitgewinn.
- Fernarbeit kann produktiver sein, weil der Arbeitstag besser organisiert werden kann.
- Die Zeit wird besser optimiert und die Aufgaben können besser priorisiert werden.
- Nicht jede Tätigkeit kann effektiv von zu Hause aus erledigt werden.
- Ich glaube, dass die Produktivität auf dem gleichen Niveau liegt...
- Diese Situation hat Plus- und Minuspunkte. Plus: Zeitersparnis beim Umschalten, Erledigung kleinerer Aufgaben im Haus, Vermeidung möglicher Stressfaktoren wie lärmende Kollegen und andere Konflikte, da "im Büro" ein gemeinsamer Raum ist. Als Minus: alles ist digital, Besprechungen, Anrufe; die Mitarbeiter verbringen keine Zeit mehr damit, sich als Individuen kennenzulernen, was in einer Kaffeepause, beim gemeinsamen Essen sehr leicht möglich ist.
- Ich schaffe es, gut zu arbeiten, ich werde nicht mehr von anderen Kollegen abgelenkt, ich spüre nicht mehr den Druck der Chefs, ich kann meine Zeit besser einteilen, aber das liegt daran, dass ich meine Arbeit mache, ohne die Hilfe und Unterstützung direkter Vorgesetzter in Anspruch zu nehmen, ich glaube nicht, dass das für einen Arbeitnehmer ohne Dienstalter und ohne Erfahrung funktioniert.
- Ich arbeite nicht mehr wie ein Roboter in einem Büro, ohne mich zu bewegen...
- Ich fühle mich sehr wohl, wenn ich von zu Hause ausarbeite, ich bin weniger gestresst, was den Arbeitsweg zur Arbeit angeht, ich habe mehr Ruhe und kann mich zu Hause besser konzentrieren.
- Die Kommunikation mit Kollegen nimmt mehr Zeit in Anspruch.
- Der fehlende Stress in Gegenwart von Vorgesetzten, Koordinatoren usw. ist ein großes Plus für mich.
- Interaktion und Teamarbeit sind viel effizienter.

6. Haben Sie das Gefühl, dass Sie vorbereitet und gerüstet waren, aus der Entfernung zu arbeiten? Bitte bewerten Sie Ihre Bereitschaft/Einsatzfähigkeit zum Smart Working/ Telearbeit auf einer Skala von 1 (absolut nicht) bis 10 (vollständig bereit)!

1	1 %
2	0 %
3	5 %
4	4 %
5	12 %
6	5 %
7	11 %
8	19 %
9	24 %
10	19 %

7. Auf welche Probleme sind Sie beim Übergang von der Büroarbeit zu Smart Working/ Telearbeit gestoßen? (mehrere Antworten möglich)

- Management: z. B. Verzögerungen und/oder Schwierigkeiten bei der Kommunikation/Koordination mit Ihren Teammitgliedern, Lieferung von Ergebnissen, Überlastung mit Aufgaben, etc. 34 %
- Technologie: z. B. Probleme bzgl. der Informations- und Kommunikationstechnologie, Notwendigkeit sich mit neuen Anwendungen vertraut zu machen, Nichtverfügbarkeit von Software, schlechte Internetverbindung, usw. 28 %
- Betrieblich: d.h. Verfügbarkeit oder Bedarf an bestimmten Geräten wie Drucker, Scanner, etc 46 %

- Logistik: d.h. Zugang zu geeigneten Räumlichkeiten; die Unannehmlichkeit, keinen ruhigen und bequemen Arbeitsplatz zu haben, usw. **31 %**
- Kommunikation: d.h. nicht in der Lage zu sein, in Echtzeit mit Ihren Kollegen über gemeinsame Aufgaben zu diskutieren, Mangel an persönlichen und sozialen Beziehungen, usw. **20 %**
- Persönlich: d.h. Stress und Sorge um die Gesundheit der Angehörigen, Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit, etc. **31 %**

8. Hat Ihr Unternehmen/ Ihre Organisation spezielle Strategien und/oder Richtlinien und/oder Instrumente eingeführt, um den Übergang zu Smart Working/ Teleworking zu erleichtern?

- Ja **57 %**
- Nein **44 %**

9. Wie würden Sie die generelle Einsatzfähigkeit Ihres Unternehmens/ Ihrer Organisation bei der Umstellung auf Smart Working bewerten? Bitte wählen Sie Ihre Antwort auf einer Skala von 1 (völlig unzureichend) bis 10 (ausgezeichnet)!

- | | |
|----|-------------|
| 1 | 0 % |
| 2 | 4 % |
| 3 | 8 % |
| 4 | 13 % |
| 5 | 8 % |
| 6 | 7 % |
| 7 | 10 % |
| 8 | 22 % |
| 9 | 16 % |
| 10 | 12 % |

9a. Wir bitten Sie in diesem kurzen Absatz Ihre Antwort auf die vorherige Frage zu erläutern:

Einige Erfahrungsberichte unserer Befragten:

- Das Unternehmen hat uns einen Laptop zur Verfügung gestellt, den wir für intelligentes Arbeiten nutzen können, außerdem sind sie im Chat sehr präsent und rufen uns im Zweifelsfall an. Morgens sprechen wir in der Regel mit dem Team, damit wir über alles Bescheid wissen und uns ein wenig mit den Kollegen unterhalten können.
- Mein Unternehmen bot die Möglichkeit, auf der Grundlage verschiedener Bedrohungsvariablen intelligente Arbeitstage zu beantragen. Es wurden feste Tage festgelegt, aber manchmal ist intelligentes Arbeiten an einem bestimmten Wochentag nicht notwendig.
- Als alles begann, musste ich nur meinen Laptop mitnehmen und von zu Hause ausarbeiten. Es gab keinen "Übergang", denn das intelligente Arbeiten und die flexiblen Arbeitszeiten waren bereits eingeführt.
- Das Unternehmen stellte uns die Ausrüstung von IKEA zur Verfügung. Sie haben die Online-Meetings ausgeweitet, um mit den Kollegen in Kontakt zu bleiben.
- Wir haben uns gut an den Übergang von der Büroarbeit zur Heimarbeit angepasst, die Arbeit hat nicht gelitten, und die Kunden auch nicht.
- Wir hatten bereits eine Struktur für intelligentes Arbeiten. Der Knackpunkt waren die Kunden, die nicht bereit waren, und die pandemischen Einschränkungen.
- Mein Unternehmen war bereit genug, in zwei Tagen begannen die Mitarbeiter von zu Hause aus zu arbeiten (vor der offiziellen Schließung).
- Die Verfügbarkeit von Laptops und die erforderliche Infrastruktur gewährleisteten die Kommunikation und das intelligente Arbeiten.
- Ich glaube nicht, dass sich intelligentes Arbeiten auf die Effizienz und Produktivität auswirken kann, wenn es nicht zu einem kulturellen Wandel in der gesamten Organisation kommt. Im Gegenteil, ich glaube, dass ohne eine Änderung der Arbeitsweise während des intelligenten Arbeitens Ängste, Besprechungen, unnötige Telefonate und der Kontrollwahn exponentiell zunehmen.
- Unsere Organisation war auf die Telearbeit vorbereitet, da sie über die entsprechenden Systeme verfügte (d. h. Software, Systeme und Kommunikationskanäle). Aus Sicht der Cybersicherheit war es weniger bereit.
- Es war überhaupt kein System vorhanden.
- Das Unternehmen stellte Software und Lösungen zur Verfügung. Das Team musste sich auf neue Arbeitsweisen und Zusammenarbeit einstellen
- Ein Teil des Personals arbeitete bereits aus der Ferne (Verkaufsteam). Das Unternehmen war sehr schnell und effizient bei der Organisation von Fernarbeit für die anderen Mitarbeiter.
- Technisch waren sie bereit, aber mental nicht (es gab die Vorstellung, dass Mitarbeiter nur dann hart arbeiten, wenn sie im Büro versammelt sind).

- Es gibt einige technische Einschränkungen (z. B. Zugang zu bestimmten Geräten, die nicht nach Hause transportiert werden können und die menschliche Anwesenheit erfordern).
- Es wurden verschiedene Online-Tools untersucht, um herauszufinden, was die Teamarbeit noch effizienter machen kann. Aber es ist immer noch nicht dasselbe wie im Büro zu sein und mit jemandem über ein Problem zu sprechen
- Das Unternehmen war noch nicht bereit für smartes Arbeiten, aber es hat sich im Laufe der Zeit angepasst.
- In meinem Fall ist der größte Minuspunkt die Tatsache, dass ich nicht über die im Vertrag erwähnte notwendige Ausstattung verfüge, die optimale Arbeitsbedingungen gewährleistet: geeignetes Büro, Stuhl usw. Außerdem erhalte ich keine Entschädigung dafür, dass ich meine Ressourcen zu 100 % nutze, um weiterzuarbeiten: Internet, Strom, Wasser, usw.
- Pandemie erwischte sie durch Zufall halb-vorbereitet für Telearbeit Voraus im Hinblick auf die Art der Arbeit (Verwendung von Soft-Frequenz, Internet ...) Die Zurückhaltung besteht noch.
- Da sie von Tag zu Tag zu Fernarbeit überging, musste die Anpassung sofort erfolgen.

10. Glauben Sie, dass Smart Working/ Telearbeit Ihre Work-Life-Balance verbessert hat?

- | | |
|----------------------------------|------|
| <input type="checkbox"/> Ja | 52 % |
| <input type="checkbox"/> Nein | 23 % |
| <input type="checkbox"/> Neutral | 26 % |

11. In Anbetracht Ihrer Erfahrungen mit Smart Working/ Telearbeit, würden Sie dieses Arbeitsmodell in Zukunft weiterhin in Betracht ziehen?

- | | |
|--|------|
| <input type="checkbox"/> Ja, absolut | 44 % |
| <input type="checkbox"/> Nein, überhaupt nicht | 10 % |
| <input type="checkbox"/> Ja, aber in einer Hybridform (d.h. zwei Tage/Woche im Büro, zwei Tage/Woche von zu Hause) | 46 % |

12. Bitte wählen Sie aus den folgenden Themen für ein mögliches Training und/oder Instrument drei Themen aus, die Ihrer Meinung nach am relevantesten sind, um KMUs bei dem Übergang zu Smart Working/ Telearbeit zu unterstützen!

- | | |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> Digitale und Online-Kommunikation | 38 % |
| <input type="checkbox"/> Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben | 48 % |
| <input type="checkbox"/> Eigenes Wohlbefinden | 31 % |
| <input type="checkbox"/> Wie Sie die Produktivität Ihres Teams von zu Hause aus steigern können | 38 % |
| <input type="checkbox"/> Projektmanagement aus der Ferne | 32 % |
| <input type="checkbox"/> Agiles Management nach Zielen | 20 % |
| <input type="checkbox"/> Telearbeit: eine Auswahl digitaler Tools zur Verwaltung Ihres Unternehmens | 34 % |

12a. Wir bitten Sie in diesem kurzen Absatz jedes andere Schulungsthema zu empfehlen, das für die Befähigung von KMU beim Übergang zu Smart Working relevant sein könnte:

Einige Beiträge von unseren Befragten

- Gestaltung des Arbeitsplatzes und grundlegende Routinen zur Trennung von Arbeitszeit und persönlicher Zeit. Doppelte Präsenz, Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.
- Wartung der Ausrüstung, intelligente Arbeitsmittel
- Verwaltung der Arbeitszeit.
- Cybersicherheit.
- Ich bin der Meinung, dass Organisationen von einem Berater unterstützt werden müssen, der bereits im Bereich des intelligenten Arbeitens gearbeitet hat und der alle nützlichen Wege für einen kulturellen und relationalen Wandel aufzeigt.
- Tägliche Huddles
- Möglichkeiten zur Verbesserung des Arbeitsumfelds (z. B. gute Internetverbindungen für Menschen, die in abgelegenen Gebieten leben, Kinderbetreuungslösungen für Menschen mit Betreuungspflichten usw.).
- Fernmarketingaktivitäten, Verkauf und Präsentation von Produkten per Videokonferenz statt vor Ort.
- Online-Verhandlungen und Konfliktlösung.
- Nicht-formale Treffpunkte, interne spielerische Prozesse zur Steigerung der Motivation.
- Meditation, Ernährung, Sport.
- Faire Delegation von Aufgaben.
- Wie man Privat- und Berufsleben trennt.
- Entbürokratisierung von Unternehmen.

13. Glauben Sie, dass eine Schulung zum Thema Smart Working/ Telearbeit nützlich und relevant für KMU und deren Mitarbeiter/Innen sein kann?

- | | |
|---|------|
| <input type="checkbox"/> Ja, es ist notwendig | 55 % |
| <input type="checkbox"/> Nein, es besteht keine Notwendigkeit | 20 % |
| <input type="checkbox"/> Ich weiß nicht | 25 % |

Abschließende Bemerkungen

Die Ergebnisse der Primärforschung bestätigen viele der Hypothesen, die von den Partnern nicht nur vor dem offiziellen Start der Forschung, sondern auch während des Entwurfs und der Entwicklung des SWIFT-Projektes zur Überprüfung und Berücksichtigung durch die nationale Agentur diskutiert wurden. Die Ergebnisse zeigen auch große Übereinstimmungen mit Daten und Informationen aus Sekundärquellen und Berichten, die von den Partnern im Rahmen von nationalen und länderübergreifenden Literaturrecherchen konsultiert wurden.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten zeigte große Begeisterung für das Phänomen des intelligenten Arbeitens, wies aber gleichzeitig auf verschiedene Arten von Dysfunktionalitäten hin, die das Projekt während des folgenden Durchführungszyklus angehen will. Dank ihrer flexiblen Struktur sollten Kleinst- und kleine/mittlere Unternehmen viel weniger widerstandsfähig gegenüber neuen betrieblichen Rahmenbedingungen sein. Der Übergang wird jedoch durch einige Ineffizienzen behindert, die sich aus der Perspektive der Organisation und der "Teamarbeit" ergeben.

Die Verfügbarkeit von Technologien, die die Zusammenarbeit aus der Ferne erleichtern, scheint kein kritischer Faktor zu sein, der einen reibungslosen und schnellen Übergang zu intelligenten Managementmodellen ermöglicht. Eine signifikante Gruppe von Teilnehmern bestätigte, dass der Übergang durch "Versuch und Irrtum" erfolgte, bevor ein neues Gleichgewicht gefunden wurde: Die meisten Befragten gaben an, dass ihre Organisation in gewisser Weise für den Übergang gerüstet war, aber es fehlte ihnen an Rahmenbedingungen, die für die mittel- und langfristige Nachhaltigkeit kohärent waren.

Interessanterweise besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Befragten, wie effizient sie von zu Hause aus arbeiten, und den Auswirkungen des gleichen Szenarios auf die Team- und Kooperationsdynamik. Obwohl die Befragten angaben, bei ihrer Arbeit viel effektiver zu sein, ist dieser Vorteil bei der Betrachtung der Teamtrends nicht so deutlich. Dies ist ein Hinweis auf die Tatsache, dass intelligentes Arbeiten trotz der großen Verfügbarkeit von IT-Tools in erster Linie eine gründliche Umstrukturierung von Führungsparadigmen und Personalmanagementstilen voraussetzt - wie auch von vielen Befragten betont wurde. Dies könnte Organisationen und Managern/Arbeitgebern dabei helfen, Aufgaben und Prozesse neu zu definieren, und zwar in Übereinstimmung mit dem neu entstehenden Arbeitsszenario.

Unserer Ansicht nach erklärt der Mangel an "menschlichem Kontakt", den intelligentes Arbeiten mit sich bringt, warum die Mehrheit der Befragten eine hybride Lösung der ausschließlichen Arbeit von zu Hause aus vorzieht. Dies könnte den Arbeitnehmern dabei helfen, die negativen Folgen des intelligenten Arbeitens abzumildern, die vor allem in den Bereichen Management und Betrieb auftreten, die bei der Fernarbeit schwer zu bewältigen sind. Auch die Idee von Ad-hoc-Schulungsmaterial über intelligentes Arbeiten für KMU wurde von den Teilnehmern durchweg positiv aufgenommen. Von den von der SWIFT-Partnerschaft vorgeschlagenen Themen sind die Themen "Work-Life-Balance" und "Wohlbefinden" definitiv am beliebtesten, gefolgt von "Online-Kommunikation" und "HR aus der Ferne".

Die SWIFT-Partnerschaft wird einen Schulungslehrplan entwickeln, der die Qualifikationslücken und die Bedarfsanalyse widerspiegelt, die sich aus all den oben genannten Punkten ergeben. Die oben genannten Ressourcen werden in einer mehrsprachigen Version auf <https://www.swiftsme.eu/training.php> verfügbar sein.