

Miss Money Penny

Die Business-Plattform
für Assistenzberufe

1 | 2024
CHF 19.50

missmoneypenny.ch

Diversität bereichert

*Mehr Männer in seiner Position
wünscht sich Dmytro Tomilenko,
Partner- und Mandatsassistent
Financial Services bei der KPMG.*

Nachhaltigkeit
im Büroalltag

Workation
im In- und Ausland

STORYTELLING
wirkungsvoll einsetzen

Über 200 Stellen
missmoneypenny.ch/jobs

powered by
jobs.ch

Work-Life-Balance verbessern

Workation tönt nach arbeiten mit Laptop am Strand. Doch der Schein trügt, weiss Co-Founder Isabelle Wildhaber von der Vamoz AG, die für Mitarbeitende diverser Firmen solche Aufenthalte einfädelt. Sie erklärt, worin der Vorteil für Unternehmen liegt und welche Regelungen bestehen. Zusätzlich berichten vier Personen aus Betrieben, in denen Workations möglich sind, wie das bei ihnen so läuft.

Text: Christine Bachmann

Für viele Unternehmen ist die Einführung von Workation nicht nur eine Möglichkeit, die Work-Life-Balance ihrer Mitarbeitenden zu verbessern, sondern auch ein kultureller Schritt, der zur Unternehmensphilosophie passt. «Reisen fördert die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und wir möchten ihnen ermöglichen, ihrer Leidenschaft für das Reisen auch ausserhalb der Ferientage nachzugehen», sagt Walter Jung, Chief People Officer der Hotelplan Group. Zudem entspreche diese Arbeitsform auch der Leadership-Haltung im Betrieb: «Wir vertrauen unseren Mitarbeitenden, dass sie, egal, von wo aus sie arbeiten, ob vor Ort, zu Hause oder vom Ferienort aus, gleich gut arbeiten.» Ähnlich sieht es Valerie Schmutz, HR Business Partner beim IT-Dienstleister Isolutions AG. «Mit Workation stärken wir den «work from anywhere»-Ansatz und bieten unserem Team eine einmalige Mitarbeitererfahrung. Unsere Kultur ist geprägt von Vertrauen und Neugierde, daher war es für uns naheliegend, dass wir Workation einführen.»

Doch auch Unternehmen, bei denen es vielleicht weniger naheliegend erscheint als bei einem Reiseanbieter und einem IT-Dienstleister, sehen die Vorteile von Workation als Benefit. So bieten die Migros Fachmarkt AG und Helvetia Versicherungen ihren Mitarbeitenden ebenfalls diese Möglichkeit. «Bei uns können alle, die einen Wohnsitz in der Schweiz haben, an maximal 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr von einem Arbeitsort im EU- oder EFTA-Raum aus arbeiten», erzählt Carmela Schuler, CEO-Assistentin und Verantwortliche der Unternehmenskommunikation bei der Migros Fachmarkt AG. Zwingend sei einzig, dass die Funktion sichergestellt und die Zustimmung der Führungskraft eingeholt sei.

Auch bei Helvetia können Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis im gesamten EU-Raum Workations absolvieren, wie Eric Zeller, Pressesprecher Helvetia Versicherungen Schweiz, aufzeigt: «Aus rechtlichen Gründen sind diese Workations jedoch auf 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr limitiert. Für Länder ausserhalb der EU müssen zudem entsprechende Regelungen abgeklärt und individuell geprüft werden.» Ebenso müsse im Voraus mit der vorgesetzten Führungskraft abgesprochen werden, inwiefern die Workation in der gewünschten Zeit arbeitstechnisch und mit Blick auf die Personalsituation realisierbar sei.

Planung ist alles

Vorabklärungen bezüglich Realisierbarkeit und ein Risikomanagement sind das A und O. Das weiss auch Isabelle Wildhaber,

Co-Founder der Vamoz AG, die inzwischen über 1000 Workation-Anfragen über ihre Plattform bearbeitet hat. Jedes Unternehmen, das Workation anbieten möchte, müsse zuerst individuell abwägen, wie es mit dem Thema Remote-Arbeit im Ausland umgehen möchte: «Also wem das Angebot offensteht, wie viele Tage pro Jahr und in welchen Ländern. Ausserdem müssen rechtliche Fragen vor dem Aufenthalt geklärt werden – von möglichen Visa- und Immigrationsregulierungen bis hin zu sozialversicherungs- oder steuerrechtlichen Fragen.» Wichtig sei es auch, die Erwartungshaltung von Mitarbeitenden wie auch des Unternehmens zu klären. «Das betrifft die vereinbarten Arbeitszeiten, die Erreichbarkeiten sowie die Abgrenzung zwischen Arbeit und Ferien während eines Aufenthalts.» Es gehe gerne vergessen, dass auch bei dieser Arbeitsform die arbeitsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sind. «Hier braucht es klare Rahmenbedingungen.»

“ Bei Workations gelten die gleichen Spielregeln wie im Homeoffice.

Themen, mit denen sich auch Valerie Schmutz, HR Business Partner bei der Isolutions AG, intensiver auseinandergesetzt hat. Die wichtigsten Regelungen hätten sie bei Isolutions in einem Workation-Reglement zusammengefasst. «Dort steht beispielsweise, dass die Probezeit erfolgreich beendet, man mindestens ein halbes Jahr im Unternehmen tätig sowie im ungekündigten Arbeitsverhältnis sein muss.» Weiter fänden sich darin auch rechtliche Aspekte. «Beispielsweise dürfen unsere Mitarbeitenden nicht in Länder reisen, die vom Eidgenössischen Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) als Risikoland definiert sind, wie momentan beispielsweise die Ukraine oder Russland. Ausgeschlossen sind auch Länder, bei denen der



Zeitunterschied zwischen der Schweiz und dem Zielland zu gross ist.» Wichtige Punkte im Reglement seien zudem der richtige Umgang mit der Data Security sowie die Kenntnisnahme des Personalreglements: «Auch im Zielland müssen unsere Richtlinien eingehalten werden, denn die Fürsorgepflicht des Arbeitgebenden gilt über die Landesgrenzen hinaus», betont Valerie Schmutz.

Aus diesem Grund besitzt auch die Hotelplan Group ein Reglement für die hybride Arbeit, wie Walter Jung, Chief People Officer, mitteilt: «Bei Workations gelten die gleichen Spielregeln wie im Homeoffice. Es muss transparent sein, wann gearbeitet wird, und die Mitarbeitenden müssen sicherstellen, dass sie zu den vereinbarten Zeiten erreichbar sind.» Reglemente sind wichtig, betont auch Isabelle Wildhaber von Vamoz, damit die Erwartungshaltungen geklärt seien, aber auch, um dafür zu sensibilisieren, warum nicht alle Workations erlaubt werden können. «Für viele Mitarbeitende ist es beispielsweise unverständlich, warum Arbeiten im Walliser Chalet möglich ist, aber nicht im Ferienhaus in Südfrankreich. Sie sind sich nicht bewusst, dass das beispielsweise steuer- oder sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen haben kann.»

Workation: Es funktioniert!

Trotz Hindernissen und Hürden: Einmal eingeführt, macht es Arbeitgebende attraktiver, ist Wildhaber überzeugt. «Ein grosses Plus gerade in Zeiten des Fachkräftemangels.» Zumal zahlreiche Workation-Absolventinnen und -Absolventen rückmeldeten, dass sie künftig lieber auf einen Bonus als auf eine solche Möglichkeit verzichten würden. Hinter dem Wunsch, im Ausland zu arbeiten, stecken oft familiäre Gründe, wie Wildhaber bei den über 1000 Anfragen feststellte. «Eine grosse Mehrheit der Anfra-

gen ging auf Familien- oder Pflegeanfragen zurück und nicht auf Strandurlaube.» Und dennoch hält sich dieses Bild hartnäckig in unseren Köpfen. «Ja», sagt Wildhaber, «die Realität ist aber eine andere.» Fakt sei, die meisten Mitarbeitenden möchten ihren beruflichen Verpflichtungen nachkommen und gleichzeitig ihre Work-Life-Balance verbessern. Sei es, um Verwandte im Ausland zu besuchen oder zu pflegen oder längere Familienzeiten zu geniessen.

Die bisherigen Erfahrungen von Unternehmen zeigen, dass Workations gut ankommen, wie auch unsere Gesprächspartnerinnen und -partner bestätigen. «Viele unserer Mitarbeitenden meldeten zurück, dass der Feierabend während einer Workation fägt, weil man einen Tapetenwechsel geniessen oder mit der Familie in den EU- oder EFTA-Ländern Zeit verbringen kann», sagt Valerie Schmutz. «Es funktioniert!», ist auch für Walter Jung das wichtigste Learning: «Unsere Mitarbeitenden schätzen und nutzen das Angebot und an der Arbeitsqualität oder der Produktivität hat sich nichts geändert.» Workations sind somit eine Win-win-Situation für alle Beteiligten, wenn sie gut geplant und umgesetzt werden.

Vamoz AG

Vamoz bietet eine umfassende webbasierte Lösung für die Verwaltung aller Anträge von Mitarbeitenden für das Arbeiten aus dem Ausland. Die Plattform hilft, die Risiken für das Unternehmen und die Mitarbeitenden zu minimieren – von der Einreichung von Anträgen bis hin zu fundierten Risikoanalysen unter unternehmensspezifischen Anforderungen für HR-Teams und der Begleitung der Mitarbeitenden durch den Vorbereitungsprozess.

vamoz.io

Abwechslung im Arbeitsalltag

Wie es ist, aus dem Assistenzalltag in der Schweiz auszubrechen und eine Workation im In- oder Ausland zu absolvieren, berichten drei Assistenzen aus verschiedenen Unternehmen sowie Janine Trommer, Schweizer Vorsitzende des Netzwerks «International Management Assistants» (IMA).

Texte: Christine Bachmann

Monika Grieder

Senior Project Coordinator & Executive Assistant to Markus Hofer und Chantal Swan bei Russell Reynolds Associates

«Ich reise für mein Leben gerne und fand immer, dass ich zu wenig Ferientage habe. Wobei es eigentlich gar nie um mehr Ferien als vielmehr um einen Tapetenwechsel ging, denn ich liebe meinen Job», sagt Monika Grieder, Senior Project Coordinator und Executive Assistant bei Russell Reynolds Associates. Deshalb zögerte sie nicht lange, als sie die Möglichkeit erhielt, eine Workation zu absolvieren. 2019 führte ihr Unternehmen, das weltweit 46 Büros betreibt, erstmals diese zeitgemässe Arbeitsform ein, nachdem die Vorgesetzten erkannt hatten, dass die Mitarbeitenden in der Ferne gleich produktiv, wenn nicht gar produktiver arbeiten. «Die Pandemie verstärkte diese Erkenntnis und erleichterte die Genehmigung von Workations, die bei uns normalerweise auf zehn bis vierzehn Tage begrenzt sind.» Ihre Aufenthalte plant Monika Grieder meist selbst, basierend auf ihrer Erfahrung in der Tourismusbranche. Beim Buchen von Hotels achtet sie darauf, dass es Adults-only-Hotels sind, die ihr eine ruhige Umgebung gewährleisten. Ihre erste Workation führte sie so in den Robinson Club Jandia Playa auf Fuerteventura: «Dieser bietet eine tolle Infrastruktur, angefangen bei grossen Bildschirmen im Zimmer über Stromschienen bis hin zur Kaffeemaschine.» Bei Workations an Standorten mit firmeneigenen Büros erhält Grieder indes Unterstützung von lokalen Kolleginnen. Als Herausforderung sieht die engagierte Assistenz vor allem die Zeitverschiebung: «Eine Stunde auf den Kanaren ist problemlos, da steht man einfach früher auf und hat früher Feierabend. Für New York hingegen brauche ich jeweils Unterstützung im Team für die Morgenstunden.» Aber auch das sei gut planbar, deshalb würde sie es unterstützen, wenn Assistenzen auch in anderen Unternehmen Workations absolvieren könnten. Zumal es ein Vertrauensbeweis an die Mitarbeitenden sei. «Viele Chefs trauen ihren Mitarbeitenden nicht zu, dass sie verantwortungsbewusst genug sind, ihre Verpflichtungen zu kennen und sich entsprechend zu verhalten.» Da sei ihr Chef anders, der habe einmal treffend formuliert: «Wenn ich meinen Mitarbeitenden nicht trauen kann, habe ich die falschen Leute eingestellt.»



Persönliche Learnings?

«Es ist wichtig, dass man immer gut erreichbar ist und zeigt, dass für niemanden ein Nachteil entsteht, wenn man nicht im Land weilt. Das Handy nehme ich deshalb auch zum Frühstück und zum Lunch mit. Da muss man flexibel bleiben und auch einmal für ein Teams-Meeting früh aufstehen oder das Mittagessen verschieben. Das ist für mich aber kein Problem. Mein Chef und meine Kolleginnen sollten eigentlich gar nicht merken, dass ich nicht in Zürich bin – auch wenn sie natürlich informiert sind.»

Warum ist Workation gerade auch für Assistenzen geeignet?

«Weil Assistenzen oftmals nicht aus den vier Wänden des Büros herauskommen, während ihre Vorgesetzten um die Welt reisen, um Meetings wahrzunehmen. Zudem müssen die meisten Assistenzen nicht vor Ort im Büro sein, um ihre Arbeit professionell und verantwortungsvoll zu erledigen.»

Juliane Zöllner

Assistant to Daniel Merz, Markus Schunk, Jakub Pesek, Romano Feuerstein, Andrea Kobelt und Andreas Paul, Financial Services, KPMG AG

Seit Ende 2022 dürfen Mitarbeitende der KPMG AG in ausgewählten Ländern eine Workation machen. «Da flexible Arbeitsmodelle in unserem Team seit jeher sehr unterstützt werden, war es für mich überhaupt kein Problem, die Erlaubnis für meine erste Workation zu erhalten», erzählt Juliane Zöllner, Assistant bei Financial Services, KPMG AG. Sie nutzte diese Gelegenheit, um ihre private Leidenschaft für Basketball mit ihrem Berufsleben zu kombinieren. So kann die sportbegeisterte Assistentin Auswärtsspiele in Europa besuchen, ohne dafür extra Urlaub nehmen zu müssen, und das auch während arbeitsintensiven Phasen im Geschäft. «Das tönt jetzt auf den ersten Blick sehr simpel, doch es bringt auch Herausforderungen mit sich», gibt Zöllner unumwunden zu. So sei es nicht immer einfach gewesen, während ihrer Reisezeiten das Arbeitspensum zu meistern und sich selbst zu organisieren. Um ihre Workation zu starten, informierte Juliane Zöllner im Vorfeld alle ihre Partner und Manager sowie ihre stellvertretenden Kolleginnen, die während ihrer Abwesenheit dringende Anfragen bearbeiteten. Blickt sie auf ihre erste Workation zurück, so konnte Juliane Zöllner vorwiegend positive Erfahrungen sammeln, «wie die Möglichkeit, Privates und Berufliches zu verbinden». Aber auch, sich überall schnell und unkompliziert einen Arbeitsbereich schaffen zu können. Gleichzeitig erkannte die Assistentin aber auch, dass die Akzeptanz für flexible Arbeitszeiten zurzeit noch ausbaufähig ist: «Manchmal ist man tagsüber nicht erreichbar und arbeitet dafür in den frühen Morgen- oder späten Abendstunden, da braucht es von allen Seiten die nötige Flexibilität.» So gesehen seien Workations nach wie vor ein grosses Privileg. Eines, das ihrer Meinung nach künftig für noch mehr Arbeitnehmende offenstehen sollte. «Auf dem heutigen Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass Unternehmen attraktiv bleiben. Ausserdem ist es in vielen Jobs mittlerweile irrelevant, von wo aus man arbeitet.»

Persönliche Learnings?

«Für mich war es interessant zu sehen, wie schnell ich mich auf unterschiedliche Gegebenheiten anpassen kann – egal ob am Flughafen oder im Hotel, ich konnte mich einfach so gut abkapseln, dass ich mich auf meine Arbeit konzentrieren konnte. Es macht auf jeden Fall einen Unterschied, ob man während der Workation noch an verschiedene Orte reist oder während der gesamten Zeit an einem Ort verweilt. Das ist definitiv noch um einiges entspannter, da es für mich keine Rolle spielt, ob ich bei mir zu Hause im Homeoffice arbeite oder in meiner Heimatstadt Berlin im Zuhause von Freunden.»

Warum ist Workation gerade auch für Assistenzen geeignet?

«Als Assistenzen müssen wir sehr flexibel auf alle möglichen Gegebenheiten reagieren können. Da es in immer mehr Unternehmen selbstverständlich ist, dass auch die Assistenzen im Homeoffice arbeiten, ist es für mich der nächste logische Schritt, dass wir das auch ortsunabhängig tun können – zumindest für einen bestimmten Zeitraum. Am Ende ist es eine Frage der Flexibilität und Organisation: zwei Dinge, die in der Assistenz unabhängig sind.»



Kathleen Ihm

Executive Assistant to Thi Long Thuan Tran und Dirk Freese, Accenture AG

«Im kommenden August arbeite ich erneut drei Wochen von Madeira aus. Ich werde insgesamt sechseinhalb Wochen dort bleiben», erzählt Kathleen Ihm, Executive Assistant bei der Accenture AG, begeistert. Workation ist somit kein Fremdwort für sie. Seit 2021 dürfen alle Mitarbeitenden bei Accenture (Austria, Switzerland, Germany (ASG)) bis zu 22 Tage Workation im Jahr beantragen. Auslöser für diese neue Arbeitsform war bei der Unternehmens- und Strategieberatung wie bei vielen anderen Betrieben auch die Pandemie. «Unsere Vorgesetzten stellten fest, dass das Arbeiten im Homeoffice bei allen gut funktioniert, wieso sollte dann nicht auch das Arbeiten im Ausland eine Option sein?» Accenture wagte den Schritt und siehe da: Es funktionierte tatsächlich. «Mein Team besteht aus sieben Assistenzen, davon waren seit der Einführung fünf auf Workation.» Um diese bewilligt zu bekommen, muss sich Kathleen Ihm jeweils

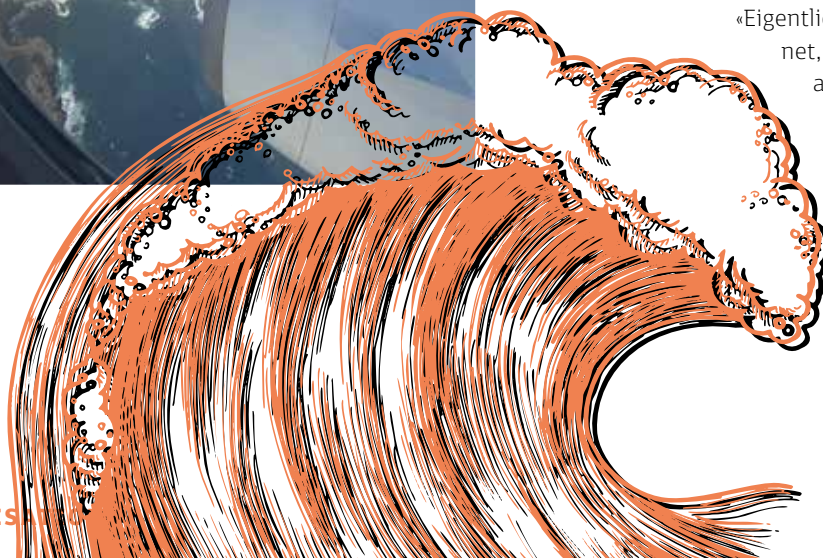
zuerst mit ihren beiden Chefs und danach mit dem Team absprechen. «Insbesondere die Absprache mit Letzterem ist wichtig, weil wir uns bei dringenden Anfragen untereinander aushelfen und gegenseitig einspringen, wenn die Person auf Workation nicht sofort reagieren kann.» Ein grosses Plus sei hier, dass im Assistententeam eine gute Vertrauensbasis herrsche und keiner dem anderen Steine in den Weg lege. Sind alle einverstanden, geht die Workation-Anfrage an die Supervisorin, danach ans HR sowie an People Mobility und abschliessend erfolgt die Genehmigung des Chefs seitens Corporate Service & Sustainability in ASG. «Setzen alle einen Haken darunter, steht der Workation nichts mehr im Weg.» Doch nicht immer läuft es so glatt. «Es gibt auch Länder, die nicht genehmigt werden, beispielsweise die USA oder Dubai. Europa indes ist meist kein Problem», erzählt Ihm. Die Gründe gehen auf rechtliche Aspekte oder zu grosse Zeitverschiebungen zurück. Das war beim Zielort Madeira bei Kathleen Ihm definitiv kein Problem. Die einzige Herausforderung war für sie der Zeitraum, in dem sie im Flieger sass und nicht reagieren konnte, «hier braucht es ein Back-up vor Ort». Sonst bringe Workation nur Vorteile. «Es tut der Work-Life-Balance unglaublich gut, wenn ich beim Arbeiten direkt aufs Meer blicken kann. Aber auch der zwischenmenschlichen Beziehung in unserem Assistententeam tut es gut, da es das Vertrauen untereinander noch mehr stärkt.» Deshalb ist die Assistentin überzeugt, dass solche Benefits gerade im Assistentenbereich zu einer höheren Motivation beitragen können.

Persönliche Learnings?

«Dass man die Flugzeiten unbedingt einberechnet bzw. für die Zeiten, in denen man nicht online sein kann, ein Back-up im Team organisiert. Zudem muss man während einer Workation stets flexibel bleiben. Das heisst, wenn ein Termin am frühen Morgen ist, muss man halt früh aufstehen und präsent sein. Wichtig ist auch eine sichere und gute Internetverbindung.»

Warum ist Workation gerade auch für Assistenzen geeignet?

«Eigentlich ist Workation nicht nur für Assistenzen geeignet, sondern auch für die Vorgesetzten und alle Mitarbeitenden im Unternehmen. Meiner Meinung nach sollten alle diese Arbeitsform einmal für sich ausprobieren, die hybrid arbeiten können und nicht zwingend täglich im Büro vor Ort sein müssen.»



Janine Trommer

Head of Executive Office & Executive Assistant to Greg Behar und Marc Funk, Recipharm Group, Vorsitzende des Netzwerks International Management Assistants (IMA) in der Schweiz

Janine Trommer erzählt von ihren persönlichen Erfahrungen mit Workation sowie über den Austausch innerhalb des IMA-Netzwerks über diese «neue» flexible Arbeitsform.

Nehmen Assistenzen Workations in Anspruch?

Janine Trommer: In den meisten Unternehmen unserer Mitglieder sind Workations spätestens seit der Pandemie bekannt. Einzelne Unternehmen boten diese bereits davor an, jedoch meist nur auf spezifische Anfrage von Mitarbeitenden, die ihre Leidenschaft für das Reisen mit der Arbeit verbinden wollten. Inzwischen werden Workations vermehrt in Anspruch genommen, gerade auch im Assistenzbereich, da Assistenzen ihre Aufgaben sehr gut remote erfüllen können und nicht zwingend vor Ort im Büro arbeiten müssen.

Was ist der Anreiz?

Für viele unserer Mitglieder ist es die Leidenschaft für das Reisen und das Kennenlernen neuer Arbeitsumgebungen. Dafür schliessen sie sich auch ab und an zu kleineren Gruppen zusammen, die dann gemeinsam Ferienhäuser oder Apartments teilen. Eine andere Variante, die wir auch beobachten, ist das Arbeiten an anderen internationalen Standorten des Arbeitgebers verbunden mit Ferien – das hat oft den Vorteil, Kolleginnen und Kollegen persönlich kennenzulernen, die man bisher nur virtuell kannte. Zudem kann man mehr über lokale Arbeitsabläufe erfahren und diese zu Hause im täglichen Geschäftsalltag einbringen.

Was sind die grossen Vorteile einer Workation?

In meinen Augen liegen diese klar im Employee Engagement. Flexibles Arbeiten in Verbindung mit Freizeit an einem nicht alltäglichen Ort motiviert die Mitarbeitenden und zeigt ihnen, dass ihnen die Vorgesetzten vertrauen und nicht vor Neuerungen zurückschrecken.

... und die grössten Herausforderungen?

Oft ist die grösste Hürde, die Vorgesetzten auf eine Workation anzusprechen. In den meisten Unternehmen gibt es noch keine Richtlinien dafür, wer und wie oft man Workations machen kann. Daher empfehlen wir interessierten Assistenzen, den Mut zu haben, ihre Vorgesetzten oder die HR-Abteilung mit einem entsprechenden Plan anzusprechen. Wenn Unternehmen bisher keine Richtlinien besitzen oder Workations noch nicht zum Alltag gehören, ist es hilfreich, diesen Plan etwas ausführlicher zu gestalten und aufzuzeigen, welche Benefits sich daraus auch für das Unternehmen ergeben. Wichtig ist, entsprechende rechtliche Grundlagen nicht ausser Acht zu lassen.



Inwiefern bietet für die Planung einer Workation auch das IMA-Netzwerk Hand?

Wir sind eine gute Anlaufstelle. Unsere Mitglieder tauschen sich über Erfahrungen aus und bieten wertvolle Tipps, um richtig an das Projekt Workation heranzugehen. Generell ist es wichtig, dass man selbst weiss, was man mit einer Workation erzielen möchte und wie die Durchführung aussehen soll. Sich dahingehend Gedanken zu machen und diese festzuhalten, ist bereits ein erster grosser Schritt.

Die wichtigsten Learnings?

Man sollte sich im Klaren sein, dass eine Workation an einem Ferienort anfangs auch extra Motivation erfordern kann. Wir empfehlen deshalb, sich selbst klare Strukturen zu setzen und diese mit der oder dem Vorgesetzten abzusprechen. Wichtig ist zudem, die technischen Gegebenheiten vor Ort bereits vorher abzuklären. Es gibt nichts Schlimmeres als zu langsames WLAN, wenn man sich in einen Videocall mit dem Team einwählen möchte oder dringend E-Mails versenden muss. Mittlerweile gibt es Hotels, die sich auf Workations spezialisieren und die sehr gut ausgestattete Zimmer bieten. Ein weiterer Punkt ist, aus eigener Erfahrung, das Arbeiten in anderen Zeitzonen. Wenn man selbst an einem Ort mit mehreren Stunden Zeitverschiebung arbeitet, das Team zu Hause in der Schweiz sitzt und der Chef gerade eine Konferenz am anderen Ende der Welt besucht, dann kann eine Workation auch manchmal etwas stressig werden. Da muss man sich gut absprechen, um das tolle Erlebnis Workation nicht zu einem negativen werden zu lassen.

Weitere Informationen zum Netzwerk International Management Assistants (IMA): ima-network.org