

TABLE MOUNTAIN, CAPE TOWN, SOUTH AFRICA.

# REMOTE GRÜNDEN



Fester Bestandteil: Teamreisen mit gemeinsamen Arbeits- und Freizeitaktivitäten

Tipps und To Do's zum Trendthema Remote Work von Ben Sattinger, einem erfolgreichen und erfahrenen Remote-Founder.

**D**urch die Corona-Pandemie ist das Thema Remote Work noch stärker in den Vordergrund gerückt. Der Wunsch nach örtlicher und zeitlicher Flexibilität kann so manche(n) Gründungswillige(n) jedoch auch davon abhalten, ein Unternehmen zu gründen. Wie sich beides erfolgreich kombinieren lässt, weiß Ben Sattinger, ein Pionier im Bereich des ortsungebundenen Arbeitens. 2014 gründete er sein Unternehmen Online Trainer Lizenz (OTL) und baute es von Anfang an komplett remote auf – er selbst lebt und arbeitet an den unterschiedlichsten Orten. Auch deshalb konnte OTL in Corona-Zeiten wie gewohnt weiterarbeiten, beschäftigt heute rund 50 feste sowie ebenso viele freie Mitarbeiter\*innen und machte 2020 einen Umsatz von 6,6 Mio. Euro. Hier Bens Tipps:

## **Volle räumliche Flexibilität von Anfang an**

Home-Office oder das Arbeiten von flexiblen Orten zu flexiblen Zeiten war von Beginn an Teil unserer Unternehmens-DNA. Mein Mitgründer Sven Faltn und ich entschieden uns im Jahr 2014, dass wir auf ein Büro verzichten wollen und unsere Mitarbeiter\*innen remote für uns arbeiten sollen. Ich war vor der Unternehmensgründung einer der ersten Fitness-Influencer in Deutschland und konnte zeit- und ortsunabhängig arbeiten. Dadurch habe ich die Vorteile des „Arbeitens von überall aus“ kennengelernt. So konnte ich meiner Leidenschaft, dem Reisen, nachgehen und gleichzeitig Geld verdienen. Das wollte ich auch für mein Unternehmen ermöglichen. Ein Grundgedanke dabei war natürlich auch: Zum Zeitpunkt unserer Gründung mussten angehende Personal Trai-

ner\*innen und Sportbegeisterte noch durch ganz Deutschland fahren, um ihre Ausbildung absolvieren zu können. Wir fragten uns: Wieso die Ausbildungen nicht digital anbieten, wenn auch sonst alles andere digital erledigt werden kann? So war die Idee zum remote Gründen geboren.

### **Feste Strukturen und Prozesse sind das A und O**

Eine reine Remote-Aufstellung stellt trotz des Erfolgs eine gewisse Herausforderung dar, das mussten wir auch nach der Gründung lernen. Schnell war klar, dass mit dem Wachstum des Unternehmens auch Strukturen und Prozesse für eine erfolgreiche Zusammenarbeit geschaffen werden müssen. Wir führten feste Kernarbeitszeiten von 9 bis 15 Uhr deutscher Zeit ein, die verpflichtend für das gesamte Team sind. Abseits dieser Kernarbeitszeit können unsere Mitarbeiter\*innen selbst entscheiden, wie sie sich den Arbeitsalltag gestalten. Außerdem haben wir feste Strukturen eingeführt – sowohl bei den Timings, Meetings als auch bei den Verantwortlichkeiten. Früh haben wir auf gemeinsame digitale Projektmanagement-Tools gesetzt, damit alle einen Überblick über das gemeinsame Arbeiten haben.

### **Wir mussten uns seit der Gründung als Arbeitgeber abheben**

Natürlich wussten wir bei der Gründung, dass wir potenziellen Mitarbeiter\*innen auch besondere Leistungen anbieten müssen, die es in Unternehmen mit einem festen Büro nicht gibt. Vor allem über die begrenzten direkt-persönlichen Kontakte unserer Mitarbeiter\*innen haben wir uns mit der Gründung Gedanken gemacht und setzen von Anfang an auf Teamreisen, die ein Mix aus gemeinsamem Arbeiten und Aktivitäten sind. Das gesamte Team macht sich dann auf den Weg in Richtung Traumreiseziel. Zypern, Marokko, Südafrika, Thailand oder auch Indonesien sind nur einige Ziele des Teams gewesen. In der ersten Woche wird Vollzeit gearbeitet, während sich die Arbeitsstunden in der zweiten Woche halbieren und so der Nachmittag für gemeinsame Aktivitäten genutzt werden kann. Während der Reisen fokussieren wir vor allem die Arbeit an einem Ort und verbessern so die persönliche und verbale Kommunikation zwischen den Mitarbeiter\*innen. Zusätzlich fördern Team-Wochenenden in Berlin den Teamgedanken. Ähnlich wie bei den Teamreisen, setzt sich das Wochenende aus Workshops und gemeinsamen Aktivitäten zusammen.

### **Top-Ausrüstung für das Home-Office**

Als Unternehmen in der Fitnessbranche lag uns die körperliche Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen immer schon am Herzen. Wir stellen ihnen verstellbare Schreibtische, ergonomische Bürostühle und entsprechendes technisches Equipment zur Verfügung. Im Zuge der Corona-bedingten weitreichenden Ausgangsbeschränkungen, haben wir unseren Mitarbeiter\*innen bspw. Walking Pads gekauft, um den Bewegungsmangel ein wenig auszugleichen.

### **Soft Skills bei der Personalauswahl**

Mit der Gründung haben wir auch bei der Personalauswahl stark auf Soft Skills gesetzt. In einem Remote-Unternehmen ist es besonders wichtig, dass wir Mitarbeiter\*innen auswählen, die sich mit unserem Produkt identifizieren und eigenständig arbeiten. Unsere Mitarbeiter\*innen müssen belastbar sein, flexibel denken und einen starken Charakter vorweisen. Von Anfang an hatten wir viele Mitarbeiter\*innen, die eine Nähe zu OTL und unseren Themen haben. Viele unserer Mitarbeiter\*innen haben eine Ausbildung bei uns gemacht, sind uns auf unseren Social-Media-Kanälen gefolgt oder kannten mich als Person des öffentlichen Lebens. So entsteht ein Team mit hoher Identifikationskraft zum Produkt, das gern digital zusammenarbeitet. Bei der Auswahl der Mitarbeiter\*innen spielt in diesem Kontext die fachliche Qualifikation natürlich eine Rolle, aber eher eine nebeneordnete. Wir sind der Auffassung,

Ben Sattinger entschied sich nach seiner Laufbahn als Luftwaffenoffizier für die Selbständigkeit als Fitness-Influencer auf YouTube. 2014 gründete er die Online Trainer GmbH, die staatlich geprüfte Online-Ausbildungen in den Bereichen Fitness, Ernährung und Gesundheit anbietet



dass (fast) jede(r) an seinen/ihren Aufgaben wachsen kann. Viel wichtiger war und ist uns, dass wir zueinanderpassen. Im Ergebnis haben wir unter unseren knapp 50 festen Mitarbeiter\*innen viele echte Freundschaften, trotz klarer Hierarchien, ohne die es remote auch nicht funktioniert.

### **Schenkt bei der Gründung Vertrauen**

Die Gründung eines Remote-Unternehmens ist eng an das Vertrauen gekoppelt, das Führungskräfte ihrem Team entgegenbringen. Meine Erfahrung ist, dass gerade bei der Umstellung zum Arbeiten im Home-Office diejenigen Mitarbeiter\*innen die besten Leistungen erbringen, die spüren, dass ihnen vertraut wird und sie wertgeschätzt werden. Mein Rat an alle, die jetzt remote gründen oder jetzt umstellen wollen: Sorgt für feste Strukturen und Prozesse bei Meetings, klare, einvernehmliche Ziele, realistische Aufgabenstellungen und nachvollziehbare Verantwortlichkeiten. Und stellt den Menschen in den Mittelpunkt! Nur in diesem Rahmen entfaltet sich das Potenzial der eigenen Mitarbeiter\*innen – das hilft allen, auch dem Unternehmen. ●