

## Best practice Interview: Noch nie zuvor persönlich getroffen und trotzdem ein großartiges Team!

*„Wir können uns zwar nicht physisch treffen, aber wir können trotzdem effizient Zeit miteinander verbringen.“*



Von zu Hause aus, an verschiedenen Standorten oder über verschiedene Zeitzonen hinweg mit Kollegen zu arbeiten, ist für die meisten von uns neu und stellt eine Herausforderung dar. Das Leadership & Organizational Development Team zeigt wie es funktionieren kann. Sie arbeiten an verschiedenen Orten, in verschiedenen Zeitzonen und sind sich noch nie persönlich begegnet, aber sie sind dennoch ein produktives und eng verbundenes Team mit einem großartigen Teamgeist. Vor der Coronavirus-Krise hatte das Team von Corporate Communications die Gelegenheit, mit ihnen zu sprechen und mehr über ihre Tipps, Tricks und bewährten Verfahren für die Arbeit als Remote-Team zu erfahren.

Das Team besteht aus Julie Friend (Director for Global Leadership and Organizational Development, mit Sitz in Großbritannien), Katleen van Houdenhove (Leadership & Organizational Development Senior Manager, mit Sitz in Deutschland und verantwortlich für die EMEA-Region), Anna Cheng (Leadership & Organizational Development Manager, mit Sitz in Hongkong und verantwortlich für die APAC-Region) und Jeannie Bracken (Leadership & Organizational Development Senior Manager, mit Sitz in den USA und verantwortlich für die amerikanische Region).

Im folgenden Interview teilen sie einige ihrer Erfahrungen und Tipps sowie Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind und wie sie diesen begegnen.

### 1. Vor welchen Herausforderungen stehen Sie und wie bewältigen Sie diese?

**Alle:** Unsere größte Herausforderung ist es, aufgrund der Zeitzonen einen geeigneten Zeitraum zu finden, in dem wir wirklich reden oder uns virtuell treffen können. Jeder von uns leitet wichtige Projekte, und alle Teammitglieder arbeiten gemeinsam an diesen. Wir nutzen die Zeit, um Erwartungen zu teilen und zu verstehen, woran jeder arbeiten wird. Das ist natürlich nur möglich, weil jeder ein gewisses Maß an Disziplin mitbringt. Jedes Mitglied des Teams muss sehr kooperativ sein, da wir auf die individuellen Einstellungen angewiesen sind, um ein gutes Team zu sein. Es ist nicht etwas, das ohne zielgerichtetes Handeln geschieht.

**Katleen:** Wir müssen bei unseren wöchentlichen Teamsitzungen sehr effektiv sein. Wir haben eine Agenda, die vor dem Treffen verteilt wird, und wir versuchen, uns daran zu halten. Manchmal braucht man wirklich Diskussionen, die mehr als nur 60 oder 90 Minuten dauern, und das kann ziemlich frustrierend sein, wenn wir diese Möglichkeit nicht haben.

**Anna:** Wenn nicht jeder zur Sitzung kommen kann, nehmen wir die Sitzungen auf und wer die Sitzung verpasst hat, kann die Aufzeichnung zu jeder Tageszeit nachhören. Wir sind uns unserer Unterschiede in Kultur, Stärken und Arbeitsstilen bewusst und nehmen sie an. Wir sind offen, unterschiedliche Kulturen und das, was an verschiedenen Orten geschieht, zu teilen und voneinander zu lernen. Wir sind auch offen für unterschiedliche Gedanken und Einsichten, die beispielsweise mich persönlich dazu inspirieren, die Dinge anders und im weiteren Sinne zu betrachten. Obwohl wir so unterschiedlich sind, sind wir immer darauf bedacht, auf unsere Teamziele hinzuwirken.

**Jeannie:** Ich glaube, der beste Weg, den Unterschieden entgegenzuwirken, ist, dass sich jeder die Zeit nimmt, darüber nachzudenken, wie er arbeitet und was es bedeutet, in einem internationalen Team zu arbeiten. Und eine Disziplin zu etablieren, ob das nun bedeutet, zu einer bestimmten Zeit aufzustehen oder zu einer bestimmten Zeit verfügbar zu sein.

## **2. Wie kommunizieren Sie tagtäglich mit Ihren Kollegen?\***

**Alle:** Microsoft Teams ist unsere alltägliche Kommunikationsplattform. Daneben nutzen wir auch E-Mail, Skype und WhatsApp. In der Vergangenheit haben wir mehr E-Mails versendet, aber wir haben herausgefunden, dass es einfach nicht so effektiv ist, weil es ein Hin und Her zwischen dem Versenden von E-Mails und dem Kopieren von Personen ist. Skype ist unsere Plattform, um Meetings abzuhalten. Außerdem ein kleiner Tipp, um eine Beziehung im Team aufzubauen - wir haben unsere Kameras immer eingeschaltet, wenn wir Skype-Sitzungen abhalten, was aus meiner Sicht einen großen Unterschied macht, um Teamgeist aufzubauen.

## **3. Wie kann man ein Team erfolgreich und produktiv über verschiedene Zeitzonen hinweg führen?**

**Alle:** Es ist sehr wichtig, sich über Rollen und Verantwortlichkeiten im Klaren zu sein, aber auch über Erwartungen und darüber, was es braucht, um erfolgreich zu sein. Wir teilen kontinuierlich unsere Arbeit, was wir tun werden, warum wir es tun und mögliche zusätzliche Ideen, proaktiv über verschiedene Plattformen. Wir bitten um Feedback und aktive Unterstützung. Abgesehen von den wöchentlichen Teamsitzungen und den wöchentlichen 1:1-Sitzungen mit Julie laden wir einander zu 1:1-Sitzungen ein, wann immer wir die Notwendigkeit sehen, mehr zu kommunizieren und um Unterstützung oder Feedback zu bitten.

**Jeannie:** Wir sind sehr zielstrebig bei dem, was wir tun. Jeder von uns vertritt unterschiedliche Kulturen in verschiedenen Teilen der Organisation, und so sprechen wir wirklich darüber, wie wir eine globale Lösung finden können. Darüber hinaus sind wir sehr offen für unterschiedliche Ideen. Ich komme vielleicht mit einigen vorgefassten Ideen in ein Projekt, aber ich bin sehr offen für andere Beiträge, weil ich weiß, dass es mir nicht möglich ist, alles zu durchdenken. Ich denke, dass von jeder Art von Team, insbesondere von einem globalen Team wie diesem, verlangt wird, dass es sehr offen gegenüber anderen Beiträgen ist und auch dem Mehrwert, den andere Meinungen wirklich bringen können.

**Anna:** Wir erkennen die Bemühungen unserer Teamkollegen immer an und geben zeitnahes und konstruktives Feedback. Wir bündeln unsere Stärken und Anstrengungen, gleichzeitig inspirieren wir einander, mehr zu tun und besser zu werden. Wir wechseln uns ab, um eine monatliche Austausch- und Lernsitzung zu den Themen durchzuführen, die mit unseren beruflichen Rollen verbunden sind, wie Lernkultur in einer Organisation, Coaching-Tools, Selbstführung usw. Wir evaluieren, was mehr getan werden kann als was nicht getan werden kann. Wir diskutieren mehr über Ideen als über Probleme. Diese Denkweise ermöglicht es uns, agiler und belastbarer zu sein, eine größere Innovationsfähigkeit zu haben und durch Veränderungen zu lernen.

**Fortsetzung folgt- lesen Sie demnächst Teil 2 dieses Interviews.**

*\*Anmerkung der Redaktion: Das Interview wurde vor der COVID-19 Krise geführt*

---