

Best Practice Interview Part 2: 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.“



Das Leadership & Organizational Development Team beweist uns, dass trotz Arbeiten an verschiedenen Standorten und in verschiedenen Zeitzonen, ein produktives und eng verbundenes Team mit großartigem Teamgeist entstehen kann. Vor der COVID-19-Pandemie 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.

Im folgenden Interview teilen sie einige ihrer Erfahrungen und Tipps sowie einige Herausforderungen, mit denen sie konfrontiert sind und wie sie diesen begegnen. Klicken Sie [hier](#), um den ersten Teil des Interviews zu lesen.

1. Wie heißen Sie neue Mitglieder in Ihrem Team willkommen und wie handhaben Sie den gesamten Einarbeitungsprozess, während Sie aus verschiedenen Ländern arbeiten?*

Alle: Wir teilen uns die Verantwortung auf, neue Mitglieder einzulernen. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, Onboarding-Meetings zu den uns zugewiesenen Themen anzubieten. Dies gibt uns die Möglichkeit, mit jedem Teammitglied auf eine recht intensive Art und Weise in Kontakt zu treten. Persönliche Verbindung und Offenheit gegenüber kultureller Vielfalt sind der Schlüssel dafür, dass sich neue Mitglieder in einem vielfältigen Team schnell zurechtfinden.

Katleen: Was wir auch als Team tun und was ich für sehr wichtig halte, ist, dass wir über uns selbst, unsere Familien, unsere Hobbys, was wir am Wochenende gemacht haben usw. sprechen. Es ist auch wichtig, nicht nur über die Inhalte der Arbeit zu sprechen, sondern darüber, wie wir mit unseren Kommunikationskanälen zusammenarbeiten usw.

Jeannie: Ich war die letzte, die dem Team beigetreten ist. Der Onboarding-Prozess war lustig und aufregend. Er hat mir bestätigt, dass ich die richtige Entscheidung getroffen habe. Ich gehöre zu einem großartigen Team, und es war von Anfang an sehr integrativ, sehr ermutigend. Sie holten meine Meinung zu den Dingen ein, so dass die Perspektive Amerikas von Anfang an einbezogen wurde. Katleen als festes Mitglied des Teams war wirklich hervorragend darin, mich manchmal an der Hand zu nehmen und mir zu helfen, bestimmte, an mich gerichtete Erwartungen zu verstehen. Eines der Dinge, die sie tat und die ich für so effektiv hielt, war, dass sie jedes Mal, wenn sie eine Mitteilung an ihre Geschäftspartner in der Personalabteilung oder Stakeholder ihrer Region sandte, mich und Anna diesbezüglich ins CC nahm.

Dadurch konnte ich wirklich die Verbindung verstehen, die Katleen mit ihren Geschäftspartnern hatte. Es war sehr zielgerichtet und überlegt.

2. Haben Sie gemeinsam besondere Momente erlebt?

Alle: Ja! Julie hat jedem Teammitglied einen Geschenkkarton geschickt, der ankam, bevor wir eine virtuelle Weihnachtsfeier veranstalteten. Wir haben die Schachtel alle gleichzeitig geöffnet. Darin befanden sich Weihnachtsdekorationen, Bastelutensilien und Worträtselspiele. Wir verbrachten eine lustige und unvergessliche Stunde zusammen, in der wir (virtuell) Spiele spielten, Weihnachtsdekorationen herstellten und unsere Schreibtische schmückten.

Anna: Das "Gruppenfoto" des Teams habe ich gleich nach der Party mit dem Zitat "Wir können uns zwar nicht physisch treffen, aber wir können zusammen glücklich sein." an alle verschickt. Andere besondere Momente waren für mich die Zeit, in der wir Frustrationen miteinander teilten. Wenn ich meine Frustrationen offen teile, mir jemand zuhört und ich auch meine verletzbare Seite bei der Arbeit zeige, komme ich schneller wieder aus diesem Loch heraus, kann meine Gedanken neu sortieren und schnell wieder das Positive sehen. Diese Momente erlauben es uns, uns auf einer tieferen Ebene zu verbinden.

Jeannie: Julie hat uns herausgefordert und unsere technischen Fähigkeiten mit Skype ein wenig weiterentwickelt. Eine der Ideen, auf die ich kam, war eine Bingo-Karte, die ich in Skype zeigen konnte. Es war alles dabei von "Ich habe Haustiere" bis "Ich spiele ein Musikinstrument". Es war eine Liste von Dingen für jeden von uns, damit wir einige Gemeinsamkeiten entdecken konnten. Aber es zeigte auch einige der Unterschiede zwischen uns auf, und ermöglichte es uns, uns gegenseitig noch besser zu verstehen.

In der Engagement Survey, die wir in den letzten Jahren durchgeführt haben, ist eine der Fragen, die für die meisten Menschen immer ein bisschen schwierig zu beantworten ist, die Frage "Ich habe einen besten Freund bei der Arbeit". Die Antworten sind dann typischerweise ziemlich niedrig, aber wenn man darüber nachdenkt, was einen besten Freund ausmacht, dann ist es jemand, dem man sich anvertrauen kann, der einen ermutigt, der einen akzeptiert, der einen aber gleichzeitig auch irgendwie antreibt, weil er vielleicht mehr in einem sieht als man in sich selbst sieht. Es sind Menschen, die dir helfen, über dich selbst zu lachen. Wenn man es auf das herunterbricht, was wirklich einen besten Freund ausmacht, kann man sich meiner Meinung nach bei der Arbeit umsehen und sehr wohl feststellen, dass man wirklich beste Freunde hat, weil es Menschen gibt, die genau dieser Definition entsprechen. Und ich denke, Teams an entfernten Standorten können das genauso gut haben wie Teams die sich am selben Ort befinden. Auch hier muss man nur zielstrebig und überlegt vorgehen.

3. Wie bleiben alle engagiert?

Julie: Vieles von dem, worüber wir oben bereits gesprochen haben, zeigt, was wir tun, um engagiert zu bleiben - die regelmäßigen Skype-Anrufe, die Kommunikation über MS-Teams, virtuelle Weihnachtsfeiern und Gespräche über Dinge außerhalb der Arbeit. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Engagement Survey mehrere virtuelle Treffen abgehalten und solide Aktionspläne erstellt, die wir alle führen und regelmäßig überprüfen.

Wir haben auch einige psychometrische Instrumente eingesetzt, um mehr über unseren individuellen und Teamarbeitsstil zu erfahren. Alle waren in den Diskussionen sehr offen, und ich spüre, dass uns wirklich Vertrauen, Ehrlichkeit und Freundschaft verbindet. Wir haben viel darüber gelernt, wie wir uns gegenseitig helfen und unterstützen können, und auch darüber, wie wir unsere Stärken ausspielen und an unseren Entwicklungsbereichen weiterarbeiten können.

Es ist das erste Mal, dass ich ein Team leite, in dem sich keine Teammitglieder am selben Ort wie ich befanden, aber ich habe das Gefühl, dass wir uns genauso nahe, wenn nicht sogar näher sind als Teams, die im selben Gebäude arbeiten. Wie bei allem, was man tut, bekommt man das zurück, was man hineinsteckt, und ich denke, jedes Mitglied des Teams steckt eine Menge Energie und Mühe in die Arbeit, damit es für sie als Einzelperson und für uns als Team funktioniert. Sie sind alle brillant!

4. Wie leiten und entwickeln Sie das Team effektiv, wenn sie weit voneinander entfernt sind?

Julie: Wir haben wöchentliche 1:1-Sitzungen und eine wöchentliche Teambesprechung, denn Kommunikation ist der Schlüssel. Wir alle geben uns gegenseitig regelmäßiges Feedback zu dem, was wir tun und woran wir arbeiten. Das Team ist großartig, da ein Mitglied eine Idee hat und dann der Rest des Teams darauf aufbaut und sie ergänzt, bis das letzte Stück Arbeit in der Regel eine Zusammenführung der Beiträge aller ist.

Wir setzen uns, wie jeder andere auch, zu Beginn des Jahres Ziele, und wir sprechen regelmäßig über Leistung, Ziele und individuelle Entwicklung auf unseren vierteljährlichen PDP-Sitzungen (PDP= Performance Development Planning), die wir im April, Juli und Oktober vor dem Jahresrückblick im Januar abhalten. Für die vierteljährlichen Sitzungen bereiten Jeannie, Anna und Katleen das Formular für die Zielvereinbarungen vor und schicken es mir vor der Diskussion zur Durchsicht zu. Nach der vierteljährlichen Sitzung aktualisiere ich das Dokument und sende es ihnen für ihre Unterlagen zurück. Es ist viel einfacher, die Diskussionen vierteljährlich zu führen, als zu versuchen, im Januar über ein ganzes Jahr zurückzudenken. Wir konzentrieren uns auf Errungenschaften, Entwicklungspläne und Fortschritte.

Corporate Communications bedankt sich beim Leadership & Organizational Development Team herzlich für das Gespräch.

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

