

10 Tipps für eine erfolgreiche Zusammenarbeit in internationalen Teams

Internationale Teams mit ihren verschiedenen Aufgaben und Zielen werden immer mehr zu einer Selbstverständlichkeit. Sie sind auf allen Unternehmensebenen zu finden. Durch ihre Vielfalt bringen sie eine Bandbreite an Kreativität, Argumenten, Innovationen und eine hohe Produktivität mit sich. Ein gut eingespieltes internationales Team kann sehr gute Ergebnisse erzielen – wenn die Teammitglieder nach bestimmten Regeln spielen.

1. Tipp: **Mehr Zeit und Aufmerksamkeit in der Startphase**

Starten Sie Ihre internationale Teamarbeit mit einem gemeinsamen Essen, einer Kick-off Veranstaltung, schaffen Sie gemeinsame Erlebnismöglichkeiten. Lernen Sie sich persönlich kennen. Zeit und Geld für den persönlichen Kontakt sind bestens angelegt. Sollte das persönliche Kennenlernen das Budget sprengen, dann kann man sich auch per Video-Konferenz austauschen. Starten Sie mit ausführlichem Small-talk, besprechen Sie, wie Sie zusammen arbeiten wollen, klären Sie Ziele, Rollen und die Aufgabenverteilung in einer entspannten Atmosphäre.

2. Tipp: **Nehmen Sie sich Zeit für den Aufbau von Vertrauen und Beziehungspflege**

Das Thema Vertrauen und eine gute persönliche Beziehung stehen in vielen Kulturen im Vordergrund. Das heißt, es sollte eine langfristige und aktive Beziehung mit den internationalen Kollegen gepflegt werden. Dies schafft Vertrauen. In Deutschland werden Sachthemen oft direkt und ohne Umschweife angesprochen. Das kann Kollegen aus anderen Kulturen durchaus irritieren oder stören. Finden Sie heraus, was in dem Moment angesagt ist und wählen Sie bewusst eine eher beziehungsorientierte oder eine eher sachorientierte Kommunikation.

Vertrauen und aktive Beziehungspflege sind oft unterschätzte Erfolgsfaktoren in internationalen Teams

3. Tipp: **Stolperstein: „Wir sind doch alle gleich“**

Die Haltung „Wir sind doch alle gleich“ kann zu einem recht sorglosen Umgang innerhalb von internationalen Teams führen. Wir kommen doch alle aus einer ähnlichen Branche, haben ähnliche Ausbildungen und verhalten uns im Geschäftsleben ähnlich. Und schon schnappt die Ähnlichkeitsfalle zu! Doch das Wesentliche eines internationalen Kollegen liegt „unter der Wasser-



oberfläche“. Es lohnt sich, sich mit persönlichen Werten, Einstellungen, Unsicherheiten und unausgesprochenen Erwartungen auseinanderzusetzen.

4. Tipp: **Klären Sie die Erwartungen**

Setzen Sie sich mit Ihren Erwartungen an Teamleiter und Kollegen auseinander. Besprechen Sie die gemeinsamen Ziele, Ihre Erwartungen an die Kommunikationswege und -medien sowie die Rollen der einzelnen Teammitglieder. Dem Thema Erwartungen ist in internationalen Teams besonders viel Beachtung zu schenken.

5. Tipp: **Kommunikation, Kommunikation, Kommunikation**

Regelmäßige Kommunikation und Telefonate sind wichtig. Tauschen Sie sich auch zu persönlichen Themen aus. Häufig sind verschiedene Sprachen oder Englischkenntnisse im Spiel und führen leicht zu Irritationen. Hierbei können schriftliche Zusammenfassungen, Klärung von Definitionen, Nachfragen und ein Wiederholen von Gesagtem mehr Klarheit in die meist fremdsprachliche Kommunikation bringen. Wie werden die gemeinsamen Projektziele verstanden? Handeln Sie gemeinsame Spielregeln und Umgangsformen aus. Schaffen Sie sich Ihre eigene Teamkultur.

6. Tipp:

Stolperstein: „Das wird schon“

Achten Sie auf Ungereimtheiten, schieben Sie diese nicht zur Seite. Termine werden nicht eingehalten, es gehen schon mal unfreundliche Mails hin und her, manche regen sich auf, andere ziehen sich zurück. Eine intensiviertere Kommunikation von allen Teammitgliedern ist gefordert. Ein persönlicher Austausch, Informationen an alle weitergeben, die Kommunikation von Erfolgen, Anerkennung im Team und Teambuilding-Workshops bringen das internationale Team in solchen Fällen wieder in Schwung und stärken die Produktivität.

7. Tipp:

Achten Sie auf den Einfluss von Hierarchie

Hierarchien bedeuten im internationalen Team mehr als ein Oben und Unten. Hierarchien werden von der jeweiligen Unternehmens- und Landeskultur geprägt. Hierarchien wirken auf Kommunikationswege und Entscheidungsprozesse. Wer kann direkt angesprochen werden? Wer nicht? Wem gegenüber kann Kritik direkt geäußert werden und wem gegenüber nicht? Wer entscheidet? Was wird im Konsens entschieden?

8. Tipp:

Berücksichtigen Sie den unterschiedlichen Umgang mit Zeit

Verschiedene Zeitzonen und ein unterschiedliches Zeitverständnis im internationalen Team erfordern einen bewussten Umgang mit dem Thema Zeit. Klären Sie also vorab im Team wie sie mit Zeit umgehen wollen. Wann sind Telefontermine zu vereinbaren? Aufgrund der verschiedenen Zeitzonen sind hier konkrete Absprachen wichtig und auch ein gewisses Maß an Flexibilität der Teammitglieder ist gefordert.

Wie lange darf eine Rückmeldung brauchen? Wann gilt man noch als pünktlich? Soll alles detailliert festgelegt werden oder gibt es viel Raum für Brainstorming? Werden Fehler zugelassen und dann später korrigiert? Oder sollen Fehler frühzeitig ausgeschlossen werden?

9. Tipp:

Stolperstein: „Das haben Sie falsch gemacht“

Vermeiden Sie direkte Kritik. In den meisten Kulturen ist indirekte Kritik angesagt. Finden Sie für sich selbst heraus, ob Sie eher der Typ sind, der schon mal recht direkt kritisiert oder dies eher indirekt macht. Kritik wird in vielen Kulturen eher nur angedeutet oder man wartet ab, bis die Stimmung gut ist und dann kann man kritisieren. Wenn direkte Kritik, dann nur unter vier Augen. Oder beziehen Sie in schwierigen Konfliktsituationen eine unabhängige Person mit ein, die von beiden Parteien akzeptiert wird.

10. Tipp:

Nutzen Sie das volle Potenzial Ihrer internationalen Teamkollegen

Alte Gewohnheiten und neue Ideen und Erkenntnisse, wir brauchen beides um uns weiter zu entwickeln. Und für eine persönliche Weiterentwicklung bietet ein internationales Team eine hervorragende Chance. Vorausgesetzt, man will sich innerhalb eines internationalen Teams weiterentwickeln.

Arbeitet ein internationales Team erfolgreich zusammen, so kann es Spitzenleistungen erbringen! Denn durch die Vielfalt der Teammitglieder haben internationale Teams Potenzial für eine hohe Produktivität.



Autorin:

Ruth Kürschner

Interkulturelle Trainerin und Coach. Erfahrung als Personalreferentin in internationalen Dienstleistungsunternehmen, mehrere Jahre selbständig in Südkorea. Spezialisiert auf interkulturelle Sensibilisierung, Konfliktlösung, internationale Teamentwicklung, Projektmanagement, Lehrauftrag für interkulturelle Kompetenzen.

Unsere Seminarempfehlungen:

Weltweit kompetent: Erfolgreich mit internationalen Teams arbeiten

56.93

In diesem interaktiven Training mit Workshopcharakter bekommen Sie Methoden und Instrumente an die Hand, die Sie auf die verschiedensten Kulturkreise anwenden können. Sie entwickeln und stärken Ihre eigenen Handlungsstrategien, um nachhaltig in einem internationalen Team erfolgreich zu sein.

www.haufe-akademie.de/56.93

Erfolgreiche Zusammenarbeit mit asiatischen Geschäftspartnern

52.62

Interkulturelle Kompetenz: Asien

Stärken Sie Ihre interkulturelle Kompetenz für Asien, um in Ihren Geschäftsbeziehungen überzeugend und sicher aufzutreten. Sie lernen Asiaten und ihre Handlungs- und Denkweisen besser zu verstehen. Das praxisorientierte Training vermittelt Ihnen das dafür notwendige Know-how.

www.haufe-akademie.de/52.62

Dieser Beitrag hat Ihnen gefallen?

Unsere kostenlosen Newsletter halten Sie rund um betriebliche Themen auf dem Laufenden. Einfach anmelden unter:

www.haufe.de/akademie/newsletter

Wir freuen uns über Feedback und Anregungen unter service@haufe-akademie.de