

#ConnectLife – der Podcast von A1
Folge 20: New Work: Die Zukunft ist hybrid, Teil 1/2
Transkript

Anne Michels: Wir brauchen den Austausch mit unseren Kollegen und deswegen glauben wir ganz stark, dass die Zukunft wirklich hybrid ist. Also dass wir zu einem Arbeitsmodell uns entwickeln und zu einem Arbeitsmodell übergehen werden, wo wir beides tun. Wir werden weiter verstärkt von zu Hause arbeiten, das wird uns bleiben, denn wir lieben es alle, es ist schön, aber wir wollen eben auch alle wieder gleichzeitig zurück ins Büro, wir wollen mehr soziale Interaktion.

Martina Hammer: Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten, eine sinnstiftende Arbeit und mehr Agilität – kurz zusammengefasst: New Work wird in immer mehr Unternehmen in Österreich gelebt. Corona war dafür zwar ein Booster, aber nicht die Ursache, denn viele Unternehmen haben erkannt, dass sie sich verändern müssen, wollen sie die Zukunft mitgestalten und die besten Köpfe anziehen. Was sind die Vorteile von New Work und was ist New Work definitiv nicht? Weil es dazu viel zu besprechen und zu klären gibt, haben wir diese Folge von #ConnectLife – der Podcast von A1 für euch aufgeteilt. In diesem Teil, Teil eins, spreche ich mit Anne Michels, COO von Microsoft. Und in Teil zwei hört ihr Fred Mahringer, Senior Director Human Resources bei A1 – er war schon bei unserer „New Work New Life“-Folge im Februar dabei – und A1 Executive Assistant Gwendolin Eberhart. Ich bin Martina Hammer, hallo und gute Unterhaltung!

Mein erster Gast ist Anne Michels, sie hat mit 1. September als Chief Operating Officer bei Microsoft Österreich die Leitung des Marketing- und Operations- Geschäftsbereichs übernommen. Herzlich willkommen, Frau Michels, bei #ConnectLife – dem Podcast von A1.

Anne Michels: Danke sehr, ich freue mich sehr, dass ich heute hier dabei sein darf.

Martina Hammer: Wir haben uns ein bisschen schlau gemacht über Sie – Sie arbeiten ja seit über zwölf Jahren bei Microsoft. Begonnen haben Sie als Online Marketing Lead in München, zuletzt waren Sie bei Microsoft in den USA und jetzt sind Sie als COO für die Verkaufs- und Marketingaktivitäten in Österreich zuständig. Deutschland, USA, Österreich: Sie sind also ein bisschen herumgekommen. Welche Unterschiede in der Arbeitsweise in diesen verschiedenen Arbeitswelten haben Sie denn festgestellt, haben Sie kennengelernt? Was machen die Amerikaner anders als die Österreicher?

Anne Michels: Ja, eine ganz spannende Frage, weil da gibt es tatsächlich einige Unterschiede. Was man teilweise auch gar nicht so denkt – also ich bin da einst ein bisschen mit der Einstellung reingegangen, als ich damals in die USA gezogen bin, dass das Arbeiten in den USA genauso sein würde wie in Europa. Aber was ich wirklich gelernt habe, ist, dass es da einige fundamentale Unterschiede gibt. Was zum einen wirklich unterschiedlich ist: In Deutschland und in Österreich kommuniziert man einfach direkter. Man sagt wirklich ganz klar, was funktioniert und was nicht funktioniert. In den USA sieht das ein bisschen anders aus. Da muss man viel mehr zwischen den Zeilen lesen, weil man wirklich innerhalb höflicher kommuniziert und eben wirklich einfach sicherstellen möchte, dass man jemandem nicht eben auf den Schlips tritt. Und das war wirklich etwas, wo ich mich am Anfang ein bisschen reinarbeiten musste, weil ich am Anfang in Meetings war und dachte, oh, alles super, es läuft ja alles supergut – und dann hast du im Nachhinein von jemandem gehört, wenn du dann eins zu eins mit der Person geredet hast, dass du eigentlich deinen ganzen Ansatz noch mal überarbeiten solltest. Aber das ist einfach bei mir in dem Meeting nicht so angekommen, und das war eben einfach wirklich ein ganz großes, großes Learning für mich. Was auch interessanterweise anders ist in den USA: Dass dort die Arbeitszeiten anders sind. Also in Deutschland und Österreich ist das eigentlich meiner Erfahrung nach relativ gleich. Also, wann sind so die Kernarbeitszeiten für Unternehmen. In den USA ist es aber so, dass ganz viele Meetings früher stattfinden. Es war regelmäßig für mich der Fall, dass ich morgens um sieben Uhr

ein Meeting hatte. Was ich hier in Österreich oder Deutschland seltenst, also ganz, ganz selten – na, ich glaube, ich kann nicht an einer Hand abzählen in den Jahren, wo ich hier in den beiden Ländern gearbeitet habe, dass ich mal so früh ein Meeting hatte. In den USA ist das aber sehr oft vorgekommen.

Martina Hammer: Gibt es da spezifische Gründe dafür, dass so früh losgelegt wird?

Anne Michels: Ich weiß nicht genau, warum so früh losgelegt wird. Das ist aber auch, und das ist dann natürlich zumindest das Nette, was damit verbunden ist – man hört auch früher auf. Es war sehr selten, dass ich Meetings nach vier Uhr hatte. Und wenn, dann haben sich die Leute wirklich auch entschuldigt, unter Anführungszeichen, wenn sie ein Meeting nach vier Uhr gescheduled haben. Aber normalerweise ist so die Kernarbeitszeit eher so von acht Uhr bis um vier Uhr. Aber, wie gesagt, dann mal mit Ausreißern auch noch morgens um sieben Uhr gerne mal. Aber ich glaube, das hat viel damit zu tun, dass die Amerikaner einen ganz, ganz großen Familienfokus haben, und es ja auch der Fokus war, die wollten dann eben einfach um vier Uhr nach Hause, um den Abend mit ihren Familien zu verbringen. Wenn ich in Deutschland bin, da habe ich regelmäßig Meetings bis sechs Uhr, das ist relativ normal für mich, und da ist es in den USA eben ein bisschen verschoben. Was dafür aber dann auch anders ist, wenn man sich die Arbeitszeit anschaut, ist das Thema Lunch und Mittagszeit. In Deutschland und Österreich ist meine Erfahrung, das ist so ein bisschen die heilige Zeit zwischen zwölf Uhr und ein Uhr. Eigentlich scheduled man da nach Möglichkeit keine Meetings, sondern der Fokus ist wirklich darauf, den Mitarbeitern und Kollegen zu ermöglichen, miteinander Mittag zu essen.

Und in Amerika war es eben so, dass wir den ganzen Tag über Meetings hatten. Das war dann egal, ob es zwölf Uhr mittags war. Was natürlich auch dazu geführt hat, dass man sehr viel seltener zusammen Mittagessen gegangen ist. Also es war viel öfters so, dass man sich einfach was geholt hat und dann hat man sich selber an seinen Schreibtisch gesetzt und hat entweder gearbeitet oder hat eben dann an einem Meeting teilgenommen. Das war tatsächlich was, wie ich finde, das Deutschland und Österreich definitiv besser machen.

Martina Hammer: Was haben Sie da mitgenommen für sich selbst, jetzt für die Arbeit in Österreich?

Anne Michels: Ich glaube, den Familienfokus weiterhin. Also ich glaube, den Fokus auch auf Flexibilität, und das ist was, was in den USA, was ich gesehen habe, was dort schon immer ganz, ganz stark gelebt wurde. Weil wir gerade auch über dieses Thema – flexibel arbeiten – auch reden, und die Möglichkeit, dass jemand einfach mal mittags sagt, ja, ich nehme jetzt eine Stunde frei und gehe eben einfach mal joggen. Das war was, was auch schon vor der Pandemie von ganz vielen Mitarbeitern ... gerade bei Microsoft haben wir das schon ganz stark gelebt und auch unterstützt, zum Beispiel hat um unseren Microsoft-Campus in den USA jedes Gebäude auch Duschen gehabt. Weil wir zum einen unsere Mitarbeiter dabei unterstützen wollten, die zum Beispiel mit dem Fahrrad zur Arbeit gefahren sind, was ganz viele gemacht haben, die auch dann eine Stunde unterwegs waren, dass sie dann eben einfach bei der Arbeit duschen konnten. Oder genauso: Auf unserem Campus haben wir Laufwege gehabt. Also wenn Leute joggen gegangen sind, tagsüber. Oder wir hatten noch einen Basketball-Court und wenn eben die Leute einfach Sport gemacht haben, dass sie dann die Möglichkeit hatten, im Office zu duschen und danach eben weiterzuarbeiten. Und das ist was, was ich auf jeden Fall für mich mitnehme, und, wie ich hoffe, auch bei Microsoft Österreich einbringen kann, wirklich diesen Fokus auf Flexibilität und dass man seinen Arbeitsalltag so gestalten sollte, wie es für einen selber am besten passt.

Martina Hammer: Diese New Ways of Working, New Work, das ist ja auch unser Stichwort. Wir sprechen in dieser Podcast-Folge über die Zukunft der Arbeit und Sie haben schon erwähnt, die Pandemie, Corona, hat auch einiges beschleunigt,

Onlinemeetings zum Beispiel. Was ist denn Ihr Eindruck, bleibt es auch dabei oder wird es in Zukunft doch wieder mehr persönliche Kontakte im Büro geben?

Anne Michels: Das ist die große Frage, die wir uns tatsächlich im Moment alle stellen. Also, wenn wir uns unsere Arbeitswelt anschauen – unsere Arbeitswelt ist ja schon seit Jahren massiv im Umbruch. Gerade durch die Digitalisierung hat sich da ganz, ganz viel verändert, und jetzt in den letzten achtzehn Monaten ... Covid hat natürlich viele dieser Veränderungen beschleunigt. Aber Covid hat auch in vielerlei Hinsicht wirklich gezeigt, was denn eigentlich möglich ist. Gerade wenn wir über das Thema Homeoffice reden. Viele Angestellte, deren Unternehmen in der Vergangenheit gesagt haben, Homeoffice, das geht bei uns nicht, technisch ist das gar nicht möglich ... Ja, während Covid wurde es dann eben wirklich plötzlich möglich gemacht, und das ist natürlich was, was viele Unternehmen sich jetzt mitnehmen. Weil sie natürlich auch die Vorteile dieser hybriden Arbeitswelt, dieser flexiblen Arbeitsweise, gesehen haben. Und das ist nämlich dann jetzt die große Frage, die wir uns eben alle stellen. Wo geht es denn hin, wenn wir dann hoffentlich die Pandemie bald irgendwann hinter uns gelassen haben? Und es gibt einige Unternehmen, die während der Pandemie ganz am Anfang schon entschieden haben, wir bleiben in dieser Remote-World. Wir ermöglichen es unseren Mitarbeitern, für immer von zu Hause zu arbeiten. Twitter ist so ein Beispiel. Wir glauben aber tatsächlich nicht, dass das der richtige Weg für den Großteil der Unternehmen ist. Denn was wir ganz stark gelernt haben in dieser Zeit der Remote Work während Covid, ist, dass wir eben alle soziale Menschen sind. Wir brauchen den Austausch mit unseren Kollegen. Und deswegen glauben wir ganz stark, dass die Zukunft wirklich hybrid ist, also dass wir zu einem Arbeitsmodell uns entwickeln und zu einem Arbeitsmodell übergehen werden, wo wir eben beides tun. Wir werden weiter verstärkt von zu Hause arbeiten, das wird uns bleiben. Denn wir lieben es alle, es ist schön, es macht es natürlich einfacher, gerade wenn man Kinder hat, und auch das private Leben ist leichter zu vereinbaren. Aber wir wollen eben auch alle wieder gleichzeitig zurück ins Büro, wir wollen mehr soziale Interaktion.

Martina Hammer: Da sprechen Sie wahrscheinlich vielen aus der Seele. Homeoffice hat zwar seine Vorteile, aber es scheint doch, viele wollen wirklich zurück ins Büro, zurück zu den Kolleginnen und den Kollegen, dazugehören. Das ist ganz wichtig, zu einer Gruppe gehören. Der Tratsch beim Kaffee, das gemeinsame Mittagessen oder die zufälligen Begegnungen am Gang, was geht denn da verloren, wenn wir all das nicht mehr oder nur mehr begrenzt haben?

Anne Michels: Tatsächlich nennen wir das, was Sie gerade beschrieben haben, das Hybride-Arbeit-Paradoxon. Wir haben eine Umfrage gemacht, die machen wir einmal im Jahr, das ist der Work Trend Index, eine weltweite Umfrage mit 31.000 Befragten in 31 Ländern, und da haben wir dieses Jahr was ganz Interessantes gehört. Wir haben von über 70 Prozent der Befragten gehört, dass sie eben weiter flexible Arbeitsmöglichkeiten haben möchten, dass sie weiter selber entscheiden möchten, wann und wo und wie sie arbeiten. Wir haben aber gleichzeitig auch gehört, von fast genauso viel Personen, von 67 Prozent der Personen, dass sie eben mehr soziale Interaktion haben möchten, dass sie auch wieder zurück ins Office gehen möchten. Und ich glaube, das ist ganz, ganz wichtig, dass wir das im Hinterkopf behalten, wenn wir gerade über hybrides Arbeiten sprechen. Denn wir haben eben einfach hier eine Möglichkeit, wirklich das Beste von zwei Welten zu vereinbaren. Denn wir haben natürlich die Vorteile, wenn wir von zu Hause arbeiten. Haben dadurch die Vorteile, dass man nicht im Stau steht, nicht morgens eben ins Auto steigen muss, dass man mehr Flexibilität hat. Auch dass man, das schätze ich gerade als Führungskraft sehr, dass ich meine Mitarbeiter, Kunden und Kollegen von einer viel persönlicheren Seite kennenlernen kann. Ja, ich kenne mittlerweile die Kinder und die Hunde meiner Kollegen, weil sie eben einfach immer mal in Video-Meetings kurz dabei sind. Und das war eben einfach vorher nicht so. Aber wir haben natürlich hier auch die Herausforderung, das natürlich zum einen es schwieriger ist für Leute, wenn sie nur von zu Hause arbeiten, Privates und Arbeit zu trennen. Und das ist, glaube ich, ganz wichtig, dass wir hier auch unsere Führungskräfte fordern und sie auch darauf schulen,

damit sie Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen besser unterstützen können, hier ganz klare Grenzen zu ziehen zwischen Arbeit und Privatleben. Gerade zum Beispiel das Thema Digital Detox ist, glaube ich, ganz, ganz, ganz wichtig – dass man Mitarbeiter aktiv unterstützt und ermutigt, eben zum Beispiel den Laptop mal mitten am Tag zuzumachen und einfach mal joggen zu gehen.

Martina Hammer: Wie motivieren Sie denn die Mitarbeiterinnen, die Mitarbeiter, sich auf etwas Neues einzulassen, was diese hybride Arbeitswelt betrifft? Oder: Wie kann man denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut bei diesem Veränderungsprozess mitnehmen?

Anne Michels: Da gibts, glaube ich, mehrere Aspekte. Ich glaube, ganz wichtig ist, dass wir es erstmal wirklich ansprechen müssen, dass das eine große Veränderung ist, und dass das eine große Veränderung ist für alle Mitarbeiter. Und dementsprechend auch ein Thema, das man so behandeln muss und wo man auch wirklich darüber reden muss. Und dann muss man natürlich wirklich auch die Mitarbeiter mitnehmen, muss die Mitarbeiter einbinden in diese Journey. Man muss sie fragen, was ist euch denn wichtig? Wie möchtet ihr arbeiten? Wie möchtet ihr auch in Zukunft arbeiten? Das ist auch was, was wir hier bei Microsoft in Österreich gerade machen: Dass wir gesagt haben, wenn wir uns jetzt in diese hybride Arbeitswelt begeben, das ist was Neues für uns alle. Wie stellen wir sicher, dass alle mitmachen und mitziehen, sozusagen? Indem wir sie einbinden. Dann sind wir zum Beispiel gerade dabei, Mitarbeiter-Guidelines zu dem Thema zu entwickeln, die wir zusammen mit allen Mitarbeitern bei uns im Unternehmen erarbeitet haben, in einem Workshop.

Martina Hammer: Was steht denn in diesen Guidelines drinnen?

Anne Michels: Tipps und Tricks tatsächlich in vielerlei Hinsicht. Wie kommuniziert man am besten in einer hybriden Welt? Wie arbeiten wir überhaupt? Zum einen, wie arbeitet man selber als einzelne Person in der hybriden Welt? Zum Beispiel haben viele gefragt: Für welche Arbeiten soll ich denn ins Office kommen? Wann ist es okay, von zu Hause zu arbeiten? Das sind eben natürlich einfach so ein paar Learnings, die man hat. Wenn ich dann im Büro bin und ich habe hier jetzt keinen festen Schreibtisch mehr, weil ich bin nur ein oder zwei Tage im Büro – was ist denn so eine Büro-Etikette, wie verhalte ich mich denn jetzt überhaupt im Büro und wie gehe ich mit meinen Sachen um? Oder auch ein ganz wichtiges Thema: Wie denke ich denn über das Thema Vertrieb und Kunden-Connections nach? Denn es geht ja nicht nur darum, wie arbeiten wir selber in einer hybriden Welt zusammen, sondern auch, wie arbeiten wir mit unseren Kunden, wie arbeiten wir mit unseren Partnern in der hybriden Welt zusammen? Und das sind eben einfach so Guidelines, in all diesen Bereichen haben wir eben einfach Learnings zusammengetragen, und Tipps und Tricks, die wir eben an alle Mitarbeiter ausgeben.

Martina Hammer: Wie kann denn Teamwork, gerade Teamwork im hybriden Setting der neuen Arbeitswelt, gut funktionieren? Vielleicht haben Sie da ein paar Tipps und Tricks!

Anne Michels: Ein ganz, ganz wichtiges Thema! Wie können wir es Teams ermöglichen, gut zusammenzuarbeiten? Das ist ja ein Fokus, den wir schon seit Langem haben. Aber in einer hybriden Arbeitswelt ist es eben ein noch weit wichtigeres Thema. Denn jetzt sind die Teams eben nicht unbedingt zusammen an einem Ort, sie arbeiten teils an unterschiedlichen Orten und sie arbeiten auch teils zu unterschiedlichen Zeiten. Und was hier natürlich gerade ganz wichtig ist, ist das Thema Inklusion. Wie kann ich sicherstellen, dass alle Mitarbeiter, alle Mitglieder eines Teams inkludiert werden bei allen Prozessen, bei allen Kommunikationsabläufen? Gerade wenn ich die Situation habe, dass ein Teil der Mitarbeiter einen Tag im Büro ist und der andere Teil aber eben remote ist. Und das ist eben auch wirklich was, wo Führungskräfte natürlich einfach eine ganz wichtige Rolle spielen. Auch die Kultur im Unternehmen – denn wir müssen hier natürlich eine Kultur haben, die auf Vertrauen basiert, wo nicht nur ich als Führungskraft den Mitgliedern meines Teams vertraue! Vertraue, dass sie arbeiten, während ich sie nicht

sehe, und dass sie auch an den richtigen Sachen arbeiten. Aber natürlich auch, dass man das Vertrauen auf der Teamebene hat, und das ist was, was natürlich wirklich vom Leadership ganz stark in das Unternehmen reingegeben werden kann und muss. Ich glaube, es ist eben auch wirklich wichtig, dass man die Mitarbeiter mitnimmt, da haben wir ja gerade schon darüber geredet, damit eben auch alle verstehen, hey, wir müssen hier mehr Fokus darauf haben, dass wir wirklich einen Fokus auf Inklusion haben, und Inklusion eben für alle Teammitglieder, egal wo sie sich gerade befinden oder wann sie arbeiten. Da gibt es so einfache Tricks wie zum Beispiel: Wenn jemand an einem Meeting nicht teilnehmen kann, nimm das Meeting doch auf! Das geht ja mittlerweile alles und das ist tatsächlich so, dass hier wirklich auch gerade die Technologie eine ganz, ganz große Rolle spielt. Ich glaube, dass gerade, wenn wir uns das Thema Kollaboration in einer hybriden Arbeitswelt anschauen – da kann die Technologie uns einfach ganz stark unterstützen. Wir haben zum Beispiel bei Microsoft Teams viele Features eingebaut, um die Zusammenarbeit in einer hybriden Arbeitswelt effektiver zu machen. Features wie zum Beispiel Breakout-Rooms, damit ich, wenn ich ein Meeting habe, dann trotzdem auch das Meeting wieder aufbrechen kann in kleinere Arbeitsgruppen, sodass dann eben Brainstorming-Sessions stattfinden können. Oder natürlich die Möglichkeit, die wir in Teams haben: den Speaker Coach. Viele Leute sind es nicht gewohnt, vor Teams oder auch mit ihrem Team virtuell zu präsentieren. Und wir bringen jetzt eben ein Feature in Teams, den Speaker Coach, der anderen zum Beispiel Tipps gibt wie: Sie sprechen gerade vielleicht ein bisschen zu schnell, Sie sollten eventuell die Geschwindigkeit Ihrer Rede ein bisschen verlangsamen. Das sind eben so kleine Sachen, wo ich glaube, dass Technologie auch einen ganz, ganz großen Faktor ausmachen kann.

Martina Hammer: Wird das auch gut angenommen oder gibts da noch Bereiche, wo die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vielleicht ein bisschen verunsichert reagieren? Wo haben sie Schwierigkeiten?

Anne Michels: Es wird super angenommen, das Feedback, das wir natürlich eher bekommen, ist immer: Wow! Es gibt so viel Neues! Wie kann ich sicherstellen, dass ich weiß, was es alles Neues gibt, und dass ich natürlich auch mit den Features dann richtig umgehen kann? Und ich habe ja auch in den letzten Jahren natürlich bei Microsoft Teams, bei Microsoft Corporation gearbeitet, deswegen ist natürlich ein ganz großer Fokus von uns, dass alle neuen Funktionalitäten in dem Produkt auch wirklich intuitiv sind, sodass man wirklich gar keine große Erklärung dafür braucht. Aber ich glaube, ganz wichtig ist, dass man oft einfach auch Features gesehen haben muss. Zum Beispiel haben wir die Möglichkeit, in Teams in einem Chat ganz einfach während einem Meeting, einen Survey, einen Poll zu machen, den man einfach launcht, dann nehmen alle daran teil, beantworten die Frage und man sieht direkt das Ergebnis. Das geht superschnell mit nur einem Klick. Aber ich kenne das, dass viele meiner Mitarbeiter, die es noch nie gemacht haben, denken, ja, aber was ist denn, wenn es nicht funktioniert, etc. Und da ist wirklich meine Erfahrung, da kann jeder einzelne Mitarbeiter auch seine Kollegen dabei unterstützen.

Wenn man irgendeine Funktionalität gerade in einer neuen Software ausprobiert hat, in Teams, die man super findet, die neu ist – erzählt das euren Kollegen! Und zeigt ihnen eben einfach mal kurz, wie das denn geht. Das geht eben einfach kurz, wenn ich jemanden anrufe, dann sage, ich mache das regelmäßig in meinen Meetings, wenn ich mit meinen Mitarbeitern rede, und auch mit meinen Kollegen, wenn die mir sagen, wie sie ein bestimmtes Problem gelöst haben, dann frage ich mal, hey, kennst du schon das Feature, hast du das mal ausprobiert, das könntest du doch dort auch einsetzen.

Martina Hammer: Abschließend vielleicht eine letzte Frage: Wie war das bei Ihnen persönlich, mit 1. September haben Sie bei Microsoft Österreich angefangen, das war ein Start eigentlich mitten in der Pandemie. Wie haben Sie Ihr Team kennengelernt – live oder remote? Wie war das für Sie?

Anne Michels: Ja, ich hatte das Glück, dass ich tatsächlich in einer Zeit angefangen habe, in der wir uns hier nicht in einem Lockdown befunden haben, sondern dass ich die

Möglichkeit hatte ... Unsere Offices waren offen, zwar mit reduzierter Anzahl der Mitarbeiter, die jeden Tag im Office vor Ort sein konnten, aber ich hatte dadurch die Möglichkeit, jeden Mitarbeiter zumindest einmal persönlich kennenzulernen. Aber: Das war tatsächlich bei einigen Mitarbeitern nur das eine Mal. Ich habe einige meiner Mitarbeiter bisher nur ein einziges Mal persönlich gesehen. Das ist anders natürlich, das ist komisch für mich auch als Teamlead, wie gehe ich denn damit um – und ich habe das wirklich ... ich versuche, da sehr aktiv damit umzugehen. Natürlich ist es zum einen so, dass ich wirklich noch stärker einen Fokus darauf habe, wenn ich mich mit meinen Teammitgliedern unterhalte, dass ich eben nicht nur ins Business reinspringe, sondern man gerade auch diese persönliche Connection am Anfang von jedem Call hat. Was natürlich auch wichtig ist: Dass man sich öfters mal connected und dass man eben auch auf eine Art und Weise miteinander sich unterhält, die eben nicht immer nur den Fokus auf dem Business hat. Wir haben auch einen Teamchat, den wir sehr aktiv nutzen, wo wir eben einfach immer auch mal Bilder vom Wochenende teilen, damit man auch diese persönliche Verbindung miteinander aufbauen kann. Was ich auch oft mache, ist, dass ich einfach die Leute mal anschatte und höre, hey, wie gehts dir denn? Und das ist etwas, wo ich natürlich selber sehr aktiv sein muss, um sicherzustellen, dass ich wirklich dieses Vertrauen, diese engere Beziehung aufbaue, weil das ist natürlich anders, als wenn ich meine Mitarbeiter jeden Tag im Büro sehen würde.

Martina Hammer: Also Kontakt halten ist gerade in dieser hybriden Arbeitswelt ein ganz wichtiger Faktor?

Anne Michels: Absolut.

Martina Hammer: Frau Michels, dann sage ich vielen Dank für das Gespräch, da waren sehr interessante Fakten und Erlebnisberichte dabei.

Anne Michels: Absolut, ich danke Ihnen sehr!

Martina Hammer: Flexibel und selbstorganisiert arbeiten, am besten von überall – Anne Michels hat über ihr Modell der New Ways of Working auch beim New Work Festival von A1 gesprochen. Und über dieses besondere Festival spreche ich in Teil 2 dieser Podcast-Episode – und den gibts dann nächste Woche! Bis dann!