

Salzburger Flüsse als Spielwiesen für Firmen

Wir-Gefühl. Warum man als Team besser nicht im selben Boot sitzt.

SANDRA BERNHOFER

Für einen Moment schnürt es dir die Kehle zu. Elf Grad frisches Wasser schlägt über deinem Kopf zusammen, in deinen Ohren dröhnt das Strudeln der Salzach. Die Kälte prickelt durch den Neoprenanzug. Das Wasser zerrt an dir. Doch dein Körper weiß es besser: Du schießt nach oben, schnappst nach Luft. Da strecken sich dir Hände entgegen – vertrauensvoll packst du zu.

„Beim Rafting kommt es auf das Team an“, sagt Richard Kaserbacher. Der Outdoor-Guide begleitet unter anderem Firmenevents. „Du musst dich darauf verlassen können, dass dich jemand wieder ins Boot holt, wenn du ins Wasser fällst“, erklärt er. Mindestens genauso wichtig: die Kommunikation. „Sie ist das Um und Auf. Nur so lässt sich gemeinsam ein Ziel ansteuern.“ Kaserbacher weiß: Rafting ist eine gute Möglichkeit, um etwas loszutreten, wenn es um Teambuilding geht. „Wenn du aber eine wirkliche Veränderung willst, ist es mit einem einmaligen Erlebnis nicht getan.“

Wenn das Wir-Gefühl verloren geht

Teambuilding braucht es immer dann, wenn das Wir-Gefühl abhandengekommen ist. Gerade die Coronapandemie hat Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen gestellt. Wie fühlt man sich als Einheit, wenn Homeoffice an der Tagesordnung steht? „Wir haben in dieser Zeit die Hauptzentrale aus Sicherheitsgründen ausgedünnt. Im Wochentakt war die eine bzw. die andere Hälfte der Mitarbeiter vor Ort“, erklärt Nicole Berkmann, Unternehmenssprecherin von Spar. „Es war uns wichtig, den Kontakt nicht zu verlieren. Denn Arbeit ist nicht nur eine sachliche Angelegenheit. Man muss sich mit Kollegen austauschen, seine Ideen,



Gerade die Coronapandemie hat Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen gestellt.



Miteinander statt nebeneinander: Wenn es im Team nicht rundläuft, hilft Teambuilding.

aber auch seinen Unmut teilen. Das kann man nicht, wenn man allein ist.“

Teambuilding und Teamentwicklung sind auch dann gefragt, wenn es darum geht, Abteilungen zusammenzulegen oder neu aufzubauen, Kommunikationsstrukturen und Arbeitsabläufe zu optimieren oder die Produktivität zu steigern. Da kommt Thomas Humer mit seinem Outdoor Consulting Team (OCT) ins Spiel. Seit 35 Jahren bietet Humer im Tennengau Seminare und Naturerlebnisse für Firmen an, zusammen mit Prozessentwicklern und Outdoor-Guides wie Richard Kaserbacher. Inzwischen gibt es auch Standorte in Altenmarkt-Zauchensee und im Burgenland.

„Gönne ich meinen Mitarbeitern einen Tag Gaudi oder will ich einen Prozess anstoßen?“ Das sei die Frage, die sich Personalverantwortliche stellen müssten. „Oft buchen Personaler Teamevents, weil sie das heute unter Teambuilding verstehen. Im Tun stellt sich dann oft heraus: Was eigentlich gefragt ist, ist Teamentwicklung.“ Gemeinsam mit den Unternehmen erarbeitet er vorab Konzepte, hört sich Probleme an, hat Organigramme im Blick und entwickelt daraus Maßnahmen und Übungen für die Seminare.

Unternehmen im Fluss

Im gleichen Boot sitzen – das ist eine Metapher, die Humer nicht gern hört. „Der Guide gibt vor, die anderen rudern, wenn sie rudern sollen – das wird in der Unternehmensrealität nicht funktionieren“, sagt der OCT-Geschäftsführer. Für ihn ist eine Organisation vielmehr ein Fluss, den alle gemeinsam befahren. Wie das etwa beim Tubing der Fall ist: „Mit einer Art überdimensioniertem Schwimmreifen lässt du dich den Fluss hinuntreiben, wirst zum Spielball der Wellen und lässt dich einfach mitreißen. Hier hast du



Im selben Boot sitzen und den Anweisungen des Steuermanns folgen? Ein Team sollte mehr sein als das.

deine Aufgabe und spielst dennoch mit den anderen zusammen – wie in einem Unternehmen, in dem der Buchhalter die Buchhaltung macht und die Controllerin das Controlling. Gemeinsam halten sie das Unternehmen am Laufen.“

Was sich beim Tubing tut, zeige viel über das Teamgefüge, ist Humer überzeugt: „Hilft der eine der anderen ans Ufer, wenn sie ins Wasser fällt? Wartet man zusammen oder prescht einer vor?“ Das sage viel über die Wertschätzung der gemeinsamen Haltung aus. In Feedback-Runden wird dann überlegt: Wie können wir das Erlebte auf den Arbeitsalltag ummünzen? Wie funktionieren wir als Team? Welche Sozialkompetenzen braucht es? Sind neue Kommunikationswege nötig? Muss man sich für gewisse Dinge einfach mehr Zeit nehmen?

Von Vorbildern Teamgeist lernen

Ein gutes Team, das ist für Spar-Unternehmenssprecherin Nicole Berkmann eines, das gut zusammenarbeitet, in dem Aufgaben gut verteilt sind, in dem klar ist, wohin die Reise geht. Für jeden Einzelnen, aber auch für das Team insgesamt. Der Konzern mit seinen 50.000 Mitarbeitern – vom Lagerarbeiter bis zur Controllerin – setzt dazu auf gemeinsame Mahlzeiten, gemeinsame Feste und Unternehmungen, aber auch fachlichen Austausch innerhalb der einzelnen Abteilungen: „Ich habe alle zwei Monate einen Video-call mit allen PR-Leuten in ganz Österreich und ein jährliches Meeting des PR-Teams, wo wir uns externe Inputs holen, Strukturen hinterfragen und schauen, wie wir den Fachbereich nach vorn bringen“, erzählt Berkmann. Nicht zu unterschätzen, wenn es um das Wir-Gefühl geht: die Unternehmenskultur. „Uns ist wichtig, dass es menschlich zugeht“, sagt Berkmann.