

# Veranstaltungen für mehr Wir-Gefühl | von Michael Haufe

**Vielleicht wird „Digitalisierung“ im kommenden Jahr zum Unwort des Jahres gekürt? Vielleicht werden Millionen Arbeitsplätze im kommenden Jahrzehnt wirklich nicht mehr benötigt und eine neue soziale Ordnung entsteht.**



Fotos: Teamgeist

**In welcher Intensität** die Veränderungen auch sein werden – es gibt eine Gewissheit: Die Veränderung ist die neue Konstante. Wir haben als Führungskräfte und Mitarbeiter gelernt, strategisch zu denken und zu handeln. Zukünftig werden wir erfolgreich sein, wenn wir lernen, Virtuosen im Umgang mit Komplexität zu sein. Wir müssen verstärkt eine Fehlerkommunikation als Chance in die Prozesse integrieren und mutig sein, diese auch offenzulegen. Langfristige Planungszyklen und mittelfristige Projektpläne sollen der Vergangenheit angehören und einer Kultur des disruptiven Denkens und Handelns weichen. Ich bin überzeugt, dass dies nicht grundsätzlich für jedes Unternehmen gilt. Für einzelne Unternehmen, die damit ganze Wirtschafts- & Sozialbereiche grundsätzlich verändern, trifft es zu. Alle anderen Marktteilnehmer müssen sich nach ihnen richten und sich neu ausrichten.

In einem solchen Umfeld versetzen Veränderungen Menschen immer in den Zustand von individuell wahrgenommener Gefahr. Sie können nicht oder nur begrenzt den Ausgang ihrer Handlungen überblicken und das vermeintliche Risiko bewerten oder vergleichen. Ihr Wunsch nach Berechenbarkeit des Kommenden wird nicht erfüllt und sie sollen von diesen angeborenen Verhaltensmustern abweichen. In der breiten Masse wird dies schwer und nur in einem sehr langen Zeitraum gelingen. In der Zwischenzeit gibt es einen Ort von sozialer Geborgenheit und persönlichem Gestaltungsraum: das Team. Es wird eine zentrale Rolle im kommenden Wandel der Gesellschaft einnehmen. War es in der Vergangenheit eher Organisationseinheit und Teil einer Unternehmensstruktur, wird es zukünftig zu einem eigenen System im System. In Zeiten von gesellschaftlichen Umbrüchen und tief-

---

„Sich herauslösen aus einer Welt, die voller Zwänge steckt, voller Konventionen, Uniformität. Aufbrechen, um die Welt zu erleben, wo sie noch faszinierend ist. Und endlich einmal wieder beweisen, was in einem steckt. An Energie. An Mut. An Entdeckerfreude.“

Jacques-Yves Cousteau)

---

greifenden sozialen Einschnitten war die Familie immer der Anker für persönliche Sicherheit und Schutzraum für die Seele. Auf der Arbeitsebene wird dies ein neues Wir-Gefühl sein.

In den vergangenen Jahrzehnten war es der Auftrag an und der Wunsch von der Unternehmensführung, dass Teams gut

funktionieren. Damit sollten Ziele schneller erreicht und die Effektivität gesteigert werden. Diese hierarchisch strukturierte Arbeitsorganisation wandelt sich. Heute arbeiten wir dort zusammen, wo wir alleine nicht weiterkommen. Unsere Bereitschaft ist getrieben vom Wissensbedarf und vom Ressourcenmangel. Gleichheit wird nicht die Energie entfalten wie Unterschiedlichkeit und Reibung. Das Bewusstsein um diesen Motor verstärkt sich bei allen Akteuren, die eine hohe Eigenverantwortung für ihr Tun im agilen und selbst organisierten Team innehaben. Und genau diese Teams sind in jedem Unternehmen auf dem Vormarsch. Sie entfalten eine eigene Dynamik und ein eigenes Wir-Gefühl. Die Führung wandelt sich von einer richtungsweisenden hin zu einer dienenden Aufgabe. Führung wird zum Dienst am Mitarbeiter, um für ihn die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen.

---

## VERANTWORTUNG ÜBERTRAGEN VERTRAUEN SCHENKEN VERGEBEN LERNEN

---

Im Moment erleben wir einen Wettstreit zwischen Start-up-Mentalität und Stolz auf die Werte und die Geschichte in klassischen Unternehmen. Das eine kann heute nicht ohne das andere existieren. Dieser Wettstreit prägt wesentlich die Arbeitswelt von morgen. Ein Mensch, der im Jahr 2000 in die Berufswelt, zum Beispiel in ein Start-up, eintrat, wird im Verlauf seines Lebens zwölf bis 15-mal seine Stelle wechseln (Sennett 2005, S.77 f.) Hinzu



kommen verschiedene Positionen innerhalb der einzelnen Unternehmen und Projekte. Dabei müssen immer wieder neue Beziehungen aufgebaut werden. Offenheit, Anpassungsfähigkeit, Selbstorganisation und Selbstreflexion sowie Loslassen werden als Eigenschaften an Bedeutung gewinnen. Eine gewisse Unverbindlichkeit, Oberflächlichkeit, Sorglosigkeit und ein neues Selbstbewusstsein werden damit einhergehen. Eine Orientierung im komplexen Umfeld gibt das temporäre Team. Hier weiß idealerweise jeder vom Anderen die Stärken und wie sie im Projekt den besten Platz finden. Die Wertschätzung des Leistungsbeitrags jedes einzelnen Teammitgliedes ist Ausdruck für das neue Wir-Gefühl.

Mit der wachsenden Bedeutung des Wir im wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext gewinnen Dienstleistungen im Umfeld des Teams eine neue Rele-

vanz. Incentivierungen des Einzelnen verschwinden hinter exzellent kuratierten Veranstaltungsformaten, die dem Austausch und der Begegnung Raum geben sowie Kreativität und Innovationskraft mit spielerischen Ansätzen fördern. Teambuilding und Teamentwicklung zur Ausprägung sozialer Kompetenzen reichen alleine nicht mehr aus. Die Teams der Zukunft sind flüchtiger und zielloser, Sie verbindet die Leidenschaft für eine Sache. Ihre Passion liegt in der Entdeckung des Neuen. Sie sind getrieben von Neugierde und suchen eine Bedeutsamkeit in Ihrem Handeln. Diese neue Denkweise zu fördern und entsprechende Angebote zu formulieren braucht neue Konzepte und Formate. Spielerische Freude am Tun und die Einordnung in den Kontext des Nützlichen und Sinnstiftenden prägen das Wir-Gefühl als Ausdruck einer neuen Lebens- und Arbeitsweise im Privaten wie im Beruflichen.



### Die Teamgeist Gruppe ...

... hat im Rahmen der Jahrestagung 2018 eine Wertediskussion auf der Basis der sich verändernden sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geführt. Dabei wurde von allen Teilnehmern ein einziger zentraler Aspekt für die zukünftige erfolgreiche Zusammenarbeit in den Teams herausgestellt: Wertschätzung. Sie bildet die Basis für alle zukünftigen Denkweisen. Ausgangspunkt der Entscheidungsfindung war die Wertschätzung der Andersartigkeit der Teammitglieder als wesentliche Triebkraft innovativer Prozesse. Die Auseinandersetzung mit anderen Sichtweisen hält uns täglich lebendig, sichert die kreative Leistungsfähigkeit und letztendlich das erhoffte Ergebnis.