

»WIR«-GEFÜHL STÄRKEN

»Mein Erfolg gebührt dem ganzen Team« gehört zu den Standard-Sätzen ausgezeichneter Küchenchefs. Wie man das Gemeinsame betont: ein Teamleader macht's vor und ein Businesscoach erklärt's.

TEXT ALEXANDRA GORSCHKE FOTOS RUDI FROESE



Punkt 6 Uhr: Die 16 Mitarbeiter des Wiener Restaurants »Silvio Nickol im Palais Coburg« treffen sich an ihrem freien Tag und starten mit einem Kleinbus Richtung Pöllau, Steiermark. Ziel: die Ölmühle Fandler. Vornweg: Chef Silvio Nickol, der seit seinem Küchenantritt 2011 etliche Auszeichnungen erköcht hat. Die Weiterbildung seiner Mitarbeiter ist für ihn selbstverständlich,

aber nicht nur das »Was«, auch das »Wie« zählt. Der gebürtige Sachse setzt auf gemeinsame Aktivitäten. »Wir haben schon alles mögliche gemacht. Angefangen von Messebesuchen, über Besichtigungen von Produktionen bis hin zu gemütlichen Kochabenden.« Nickol weiß, wie wichtig es ist, das Team zu stärken. »Wir alle arbeiten hart. Es ist wichtig, für einen Ausgleich zu sorgen, immer up to date zu sein und den Teamgeist aufrecht

zu erhalten.« Dieses Mal soll es darum gehen, gemeinsam eigenes Bio-Hanföl zu produzieren und damit auch gleich zu kochen. Die Idee dahinter: Die Wertigkeit des einzelnen Produkts, der Herstellungsprozess und der Spaß, gemeinsam etwas zu erschaffen, soll sich positiv auf die Zusammenarbeit auswirken. KARRIERE bekam noch einen Platz im Teambus und überzeugte sich selbst, was gemeinsames Ölpresen bewirken kann. >

Gruppenbild zum Schluss

In der Ölmühle Fandler klingt der »Teambuilding«-Tag der Küchenmannschaft beim Essen aus.



Geschäftsführerin Julia Fandler mit Silvio Nickol.

Interview Julia Fandler

KARRIERE Sie führen ein Unternehmen mit 40 Mitarbeitern. Wie wichtig sind für Sie teamstärkende Maßnahmen?

JULIA FANDLER Wir sind in den letzten 30 Jahren langsam, aber kontinuierlich gewachsen, Teambuilding ist bei uns wie von selbst passiert. Wir arbeiten gerne zusammen und verbringen auch außerhalb der Arbeitszeit die eine oder andere gesellige Stunde. Seit unserem Zubau 2012 begegnen wir uns nicht mehr »zufällig«, sondern in unserem »ess- und denkraum«. Hier genießen wir täglich ein in der Fandler-Küche frisch gekochtes Mittagessen. Gleichzeitig pflegen wir den direkten Kontakt durch Besprechungen und Seminare, aber auch auf Ausflügen und Wandertagen.

Wie wichtig ist es, dass sich Mitarbeiter mit dem Unternehmen identifizieren?

Jemand, der seine Arbeit gerne macht, ist auch gut darin. Meine Aufgabe ist es, für dieses Umfeld zu sorgen. Ich möchte mit Menschen zusammenarbeiten, die unsere Werte teilen, bereit sind, den Horizont zu erweitern, mutig neue Wege beschreiten, aber auch die Wurzeln schätzen.

Sie gewähren Ihren Kunden einen Blick hinter die Kulissen?

Bereits seit Jahrzehnten laden wir die Menschen zu uns ein, um unseren Pressmeistern über die Schultern zu schauen und live miterleben zu können, wie wir unsere Tropfen Vollkommenheit gewinnen. Es ist eine Auszeichnung für uns, wenn sich Menschen wie Silvio Nickol und sein Team früh morgens in Wien auf den Weg zu uns in die Oststeiermark machen – und sich für uns und unsere Produkte interessieren.

Info

Ölmühle Fandler
www.fandler.at



Für das Befüllen des Pressesiebs braucht es schon Geschick.

Beim Erwärmen der Hanfkerne wird die traditionelle Hörprobe gemacht.



Achtsamkeit und Genauigkeit sind gefragt.

Anpacken ist angesagt: Das Auffüllen der Schrotmühle wird zusammen vorgenommen.



Bei der Verkostung des frisch gepressten Öls.

Das Coburg-Team im Produktionsraum der Ölmühle Fandler.

MEINS, DEINS, UNSERES

Siegen beflügelt! Es sind nicht die Ziele, sondern die Resultate – zu denen jeder etwas beiträgt –, die zum wirtschaftlichen Erfolg führen. Praxistipps, um mit guter Stimmung gemeinsam noch Besseres zu erreichen.

TEXT ANNE M. SCHÜLLER

Kooperation ist der Normalfall bei sozialen Wesen. Unsere Hirne sind dafür gemacht, das Zusammenleben in einer Gruppe zu meistern. Die unglücklichsten Menschen sind diejenigen, von denen niemand etwas will, die nicht gefragt sind und nicht gebraucht werden. Deshalb zählen Mobbing und soziale Isolation zu unseren schlimmsten Ängsten.

Wer Mitglied einer Gruppe sein will, hält sich an die Spielregeln und Normen, die für diese Gruppe gelten. Ganz generell klingen sie so: »Hilf deiner Gruppe! Steh für sie ein! Sei stolz auf sie! Sprich gut über sie! Sei loyal!« Nach außen grenzt man sich gegenüber anderen Kohorten, sprich der Konkurrenz, vehement ab. Doch im Inneren steht man füreinander ein. Abteilungsegoismen und interne »Wir hier gegen die da«-Feindbilder innerhalb einer Organisation sind deshalb lebensgefährlich. Und wenn der Gast zum gemeinsamen Feindbild wird, dann ist das tödlich.

Die Zutatenlisten für ein starkes Wir-Gefühl

Wer interne Konkurrenzkonzepte entwickelt, betrachtet anscheinend immer nur das, was er gewinnt, nicht aber das, was er verliert. Im Digitalzeitalter hingegen spielen die Bündelung von Wissen sowie Kollaboration eine zunehmend entscheidende Rolle. Team-Incentives statt Einzelboni und Konzepte, bei denen abteilungsübergreifend alle Beteiligten auf ein gemeinsames Ziel eingeschworen werden und zusammen gewinnen können, sind deshalb wesentlich besser geeignet.

Menschen wollen stolz sein auf die Firma, für die sie sich entschieden haben. Denn dann springt ein wenig von deren Glanz auch auf einen selbst über. Erfolgreiche Unternehmen bieten also nicht nur Identifikationspotenzial, sie dienen auch der Selbsterhöhung. Dabei scheint es Männern viel mehr noch als Frauen wichtig zu sein, solche Zugehörigkeit öffentlich sichtbar zu machen. Die wesentlichen Zutaten dafür:

- Erfolge, die sich feiern lassen
- sichtbare Zeichen der Zugehörigkeit
- Rituale, die zusammenschweißen
- Geschichten, Mythen, Legenden
- Wahrnehmung durch die Öffentlichkeit

Ein starkes Wir-Gefühl entwickelt sich vor allem durch gemeinsame Erlebnisse, durch erzielte Ergebnisse und Stolz auf Erreichtes. Dies trägt der Mitarbeiter durch positive Erzählungen schließlich nach draußen. So können Mitarbeiter am Ende nicht nur wertvolle Bewerber anlocken, sondern auch die Loyalität im Gästekreis stärken.

Anerkennung geben und Erfolge gemeinsam feiern

Erfolg braucht Anerkennung! Wenn also die Ergebnisse gut sind: Frohlocken Sie, beklatschen Sie sich, feiern Sie Erfolge. Im Großen wie im Kleinen. Bei guten Monatsergebnissen, nach einem herausfordernden Gästeevent oder zum Auftakt einer herausfordernden Woche kann man beispielsweise den Mitarbeitern eine kleine Überraschung ins Postfach oder auf den Schreibtisch legen. Die Arbeitswissenschaft hat längst durch Studien belegt: Wem Gutes widerfährt, versucht sich zu bedanken. Selbst nach einem reinigenden Gewitter kann ein kleines Highlight helfen, die Stimmung wieder auf volle Leistung zu fahren. So sagen Sie mit einem Augenzwinkern: »Sie haben jetzt noch Zeit bis zwölf Uhr, sich zu ärgern, wenn Sie das wollen. Dann gibt's was Feines für alle, und dann geht hier wieder die Post ab, okay?«

Für gute Stimmung sind drei Dinge essenziell: Sinn in der Arbeit, Wertschätzung und Zusammenhalt. So kann man Menschen zu Hochleistungsteams formen und visionäre Ziele erreichen. Bei größeren Erfolgen kann eine kleine Feierstunde oder ein schönes Fest veranstaltet werden. So richtet sich der Fokus aller Beteiligten auf Resultate. Denn nicht Ziele, sondern Resultate, zu denen jeder Mitarbeiter einen ambitionierten Beitrag leistet, führen zum wirtschaftlichen Erfolg. Beindruckende Resultate machen stolz und motivieren. Hingegen möchte niemand bei einer Verlierer-Firma arbeiten müssen.

Es ist übrigens ratsam, über Erfolge nicht nur Buch zu führen, sondern sie auch in Success-Stories zu verpacken, um eine Kultur des Erfolgsgeschichten-Erzählens zu schaffen. Dabei sollte es vor allem um das Positive gehen, und nicht ständig nur um Missstände und Schwächen. So kann bei jeder Teambesprechung am Anfang eine Erfolgsgeschichte die Runde machen. Viele Unternehmen richten ihren Fokus immer noch viel zu stark auf interne Probleme - anstatt auf das Wohl ihrer Gäste.

Siegen beflügelt! Und sie setzen eine Menge Energien frei! Deshalb gehören Erfolge gefeiert. Und zwar in der Form, dass der Erfolgreiche einen ausgibt. So wird Erfolg im Team geteilt. Andersherum würde nur jeder neidisch. Wird gemeinsam gefeiert, lernt dann jeder zugleich: Gute Resultate zu erzielen macht Spaß. Im Gehirn wird dabei die Wohlgefühlsubstanz Dopamin ausgeschüttet. Und das macht süchtig. Dies weckt den Wunsch nach Wiederholung.

www.anneschueler.de