

«Wir pflegen die Geisteshaltung des Anfängers»

Das Unternehmen Euforia ist eine Plattform, die Unternehmen mit neuen Workshop-Formaten darin unterstützt, ihre Organisationsformen und ihre Arbeitskultur zu ändern. Hinter der Initiative stehen junge Leute, die in dieser Welt ein Zeichen setzen wollen. Interview mit dem «Euphoric Business Enabler» Séverin von Hünerbein, der die Schulungsworkshops leitet.

Interview: Marc Benninger

Wie würden Sie die Tätigkeit von Euforia umschreiben?

Séverin von Hünerbein: Wir sind Vermittler. Wir organisieren Workshops und Anlässe, um Träume Realität werden zu lassen. Wir bieten einen Rahmen und einige Werkzeuge an. Die Ideen und konkreten Projekte entstehen dann dank der Beiträge der einzelnen Teilnehmenden. In diesem Sinn praktizieren wir das Empowerment von Menschen und Ideen.

Was muss man sich unter «Empowerment» vorstellen?

Auf der persönlichen Ebene laden wir die Teilnehmenden ein, ihre Träume und Leidenschaften vorzustellen. Dann arbeiten wir an der Art und Weise, wie diese in die Gruppe eingefügt werden könnten, um dann von den Stärken jedes Einzelnen zu profitieren. Dies mündet in einem kollektiven Projekt, das weitaus leistungsfähiger ist als eine persönliche Initiative.

Sie führen also Schulungen durch?

Ich würde es eher eine informelle Ausbildung nennen. In der formellen Ausbildung vermittelt die Lehrperson ihr Wissen einer Gruppe. Da gibt es nur eine Wahrheit: nämlich die der Lehrperson. Wir sehen die Dinge etwas anders. Wir versuchen, mithilfe einer Reihe von Übungen gemeinsame Erfahrungen zu schaffen. Und diese Konfrontation unterschiedlicher Gesichtspunkte und Ansichten führt dann zu Lerneffekten. Im Englischen gibt es dafür den Begriff «Experience-Based Learning».

Welche Übungen bieten Sie an?

Wir stellen einen Rahmen zur Verfügung, der den Innovationsgeist stimuliert und fördert. Unsere Methoden basieren auf dem «Design Thinking». Wir arbeiten schnell, mit

viel Brainstorming und persönlichen Beiträgen. Unser Ziel ist es, eine Atmosphäre des Vertrauens zu schaffen, in der alles möglich wird. Zum Beispiel erstellen wir gemeinsam mit den Teilnehmenden eine Themenagenda für den Tag. Die Lösungen von Problemen, die zu Beginn des Workshops gestellt wurden, werden ebenfalls gemeinsam in der Gruppe erarbeitet. Wir wissen also nie zum Voraus, welche Ergebnisse am Ende eines Seminars erzielt werden.

«Die Mitarbeitenden sind an ihre Struktur gekettet und haben nicht die Freiheit, Risiken einzugehen und somit innovativ zu sein.»

Séverin von Hünerbein, Director Facilitation, Training and Coaching, Euforia

Welche Themen werden denn am häufigsten behandelt?

Sehr oft geht es um Organisation und Arbeitskultur. Wir schätzen, dass die Arbeitsorganisation, so wie sie jetzt in den meisten Unternehmen praktiziert wird, nicht den Bedürfnissen der Mitarbeitenden entspricht. Bei Euforia zum Beispiel haben wir eine Netzwerkorganisation eingerichtet. Wir sind rund zehn Festangestellte, aber wir arbeiten in über zwanzig Ländern auf drei Kontinenten – dank unserem Netzwerk.

Wie präsentieren sich die Profile der Leute, die für Ihre Organisation arbeiten?

Es sind Leute, die die Welt verändern wollen. Wir wenden dabei den «Open Source»-Modus an. Wir teilen mit ihnen unsere Werkzeuge und bieten ihnen «Train the Trainer»-Schulungen an. Danach liegt es an ihnen, ihre Projekte zu entwickeln.

Leute, die die Welt verändern wollen?

Ja. Die junge Generation, die jetzt auf den Arbeitsmarkt kommt, hat grosse Mühe, Einfluss auf die Welt zu nehmen. Denn in einem Unternehmen gilt die Regel, dass zuerst die Hierarchieleiter hochgeklettert werden muss, bevor man wirklich Einfluss auf seine Umgebung nehmen kann. Doch nach zehn Jahren in einem Unternehmen ist es sehr wahrscheinlich, dass ihre Träume verflogen sind (lächelt). Wir jedoch wollen konkrete Möglichkeiten schaffen, diese Träume Realität werden zu lassen.

Erfahrung und Geduld sind doch nützliche Tugenden, oder nicht?

Ja, natürlich. Ich bin Teil der Generation Y und in einer Zeit des Überflusses gross geworden. Meine Generation hat nie wirklich um ihre Lebensqualität kämpfen müssen. Wir sollten deshalb eine gewisse Form der Verantwortung und der Bescheidenheit erlernen. Wenn ich sage, dass wir die Gesellschaft verändern wollen, dann sage ich dies, weil wir nur einmal leben. Darum müssen wir jetzt handeln! Wir wollen aber nachhaltige Veränderungen erzielen, und dies impliziert tatsächlich auch Geduld. Dennoch müssen wir uns auf den Weg machen, einen Schritt tun. Wir haben zum Beispiel kürzlich eine Schulung mit Kaderleuten einer Schweizer Grossbank durchgeführt. Einige unserer Moderatoren waren Freiwillige mit sehr wenig Erfahrung. Wir haben sie eingeladen, um den Bankern zu zeigen, dass Erfahrung nicht unbedingt erforderlich ist, um ein Zeichen zu setzen. Was zählt, ist die Geisteshaltung, die innere Einstellung.

Können Sie diese Geisteshaltung genauer beschreiben?

Sie lässt sich mit unseren fünf Werten zu-



Zur Person

Séverin von Hünerbein ist Euphoric Business Enabler bei Euforia. In dieser Funktion hilft er Unternehmen und Institutionen, Antworten und Lösungen auf bestehende und zukünftige Leadership-Herausforderungen zu finden. Er besitzt ein Masterdiplom International Affairs & Governance der Universität St. Gallen und hat zudem an den Universitäten von Genf und Santiago (Chile) studiert.

sammenfassen: Engagement, Authentizität, Lebensfreude, radikale Zusammenarbeit und «Oops»-Kultur!

«Oops»-Kultur?

(Lächelt.) Ja, wir pflegen die Geisteshaltung des Anfängers. Es ist wichtig, etwas zu wagen und Fehler zu machen. In einem Unternehmen ist dies der Wert, mit dem wir am meisten arbeiten. Der Perfektionismus ist in der Schweiz sehr präsent und Fehler werden ausgemerzt. Die Mitarbeitenden sind an ihre Struktur gekettet und haben nicht die Freiheit, Risiken einzugehen und somit innovativ zu sein.

Können Sie uns ein Beispiel einer Innovation geben, die in einem Ihrer Workshops entstanden ist?

Der «Wellbeing Mix», eine neue Art, wie Entlohnung betrachtet wird. Der Lohn allein genügt nicht. Ferien, Arbeitsplatz und Weiterbildungsmöglichkeiten sind ebenso wichtige Elemente. Wir schlagen deshalb vor, dieses Paket gemeinsam zu definieren. So

ergibt sich zum Beispiel eine Mischung aus Lohn, sieben Wochen Ferien, die Möglichkeit, einen Monat pro Jahr von Südamerika aus zu arbeiten, und ein Ausbildungsbudget von 1500 Franken. Und alle Mitarbeitenden verhandeln ihren für sie idealen Mix, so wie sie ihn sich wünschen.

Ist die Digitalisierung der Wirtschaft der Hauptgrund für die Veränderungen, die Sie anstreben?

Die Digitalisierung ist tatsächlich ein wichtiger Grund für die Veränderungen, die wir vorschlagen, aber sie ist nicht der einzige Grund. Andere Veränderungen sind die Marktzerüttung, die immer schneller voranschreitet, sowie die neuen Bedürfnisse der Generationen Y und Z, die immer mehr Flexibilität, weniger Hierarchie und mehr Einfluss einfordern. Wir sehen uns nicht als Digitalisierungsexperten, aber wir sehen, dass die Digitalisierung einen grossen Einfluss auf die Arbeitsweise sowie die Art der Zusammenarbeit und der Organisation hat. ■

BGM-Tagung 2017

«Welche Unternehmenskultur in der digitalen Ära? Die Perspektive der Generation Y.»

Symposium von Séverin von Hünerbein, Director Facilitation, Training and Coaching, Euforia, Bern.

Datum: 30. August 2017, 15.30 Uhr
Ort: Universität Fribourg

Weitere Infos: www.bgm-tagung.ch

BGM-Weiterbildung

Gesundheitsförderliche Führung in neuen Arbeitswelten. Führungskompetenzen in Zeiten von Desk-Sharing, Multispace und Home Office.

www.fws-academy.ch