

Teambuildingmaßnahmen: Auf's Hochseil für Projekterfolge

Susanne Kunert

Eine Idee, eine Strategie, ein Produkt kann noch so genial sein, oft sind es Kleinigkeiten, die das Vorhaben zum Kippen bringen – und diese Störungen fußen häufig in menschlichen Befindlichkeiten.

„Wo es im Alltag klemmt wird schnell deutlich, wenn ein Team z. B. gemeinsam eine Brücke über einen Fluss bauen oder im Wald zehn Meter hoch ins Gebälk klettern soll. Denn die Strukturen am Arbeitsplatz, die Vorliebe für Grüppchen, die Außenseiter, das alles zeigt sich auf den Punkt in Extremsituationen – aber auch überraschend neue Seiten“, beschreibt Cornelia Grix.

Sie leitet seit mehreren Jahren In- und Outdoor-Trainings und kombiniert Teambuilding im (Hoch-)Seilgarten mit entsprechender Begleitung als Coach. Immer häufiger wählen internationale Konzerne, aber auch mittelständische Unternehmen, solche un-

gewöhnlichen Wege. „Natürlich spielt der Spaßfaktor, der Nervenkitzel eine Rolle. Ein bisschen Dschungel-Camp-Feeling ist sehr gefragt. Deshalb sprießen derzeit Angebote unterschiedlichster Ausgestaltung und Qualität wie Pilze aus dem Boden. Wenn Unternehmen für ihre Mitarbeiter als Belohnung zum Jahresende einen organisierten ‚Klettertag‘ spendieren, wollen Sie den Hauch von etwas Spektakulärem. Zudem gibt es z. B. in Kelkheim bei Frankfurt und bei Hanau Hochseilgärten, bei denen der Event- bzw. Incentive-Charakter im Fokus steht. Hier sichert man sich selbst, im Gegensatz zur Partner- und Teamsicherung. Dabei sollte man das Risiko nicht unterschätzen. Beide Möglichkeiten sind fein, haben aber mit Outdoor-Teamentwicklung noch nichts zu tun, denn die braucht Zeit, Ziele und Reflektion“, resümiert Cornelia Grix.

Die Hochseiltrainerin ist besonders gefragt, wenn Teams neu zusammengestellt wurden – in internationalen Großkonzernen keine Seltenheit. „Dann geht es darum, dass jeder seine Rolle findet und ein Gemeinschaftsgefühl gebildet oder gestärkt wird.“ Aber auch, wenn es Konflikte in bestehenden Gruppen gibt.

„Beispielsweise, wenn zwischen Leitung und Mitarbeitern Sand im Getriebe ist, wenn der Informationsfluss im Team sowie darüber hinaus nicht optimal funktioniert oder auch, wenn ausgetretene Pfade verlassen werden sollen“, führt Cornelia Grix aus.

„In solchen Momenten sind naturnahe Gemeinschaftserfahrungen ein wirksames Werkzeug für einen ganzheitlichen Entwicklungsschub. Dazu werden nach der Ist-Analyse zusammen mit dem Auftraggeber Ziele festgelegt. Die Struktur und den Umfang der Maßnahme passe ich ganz

individuell darauf an. Meist umfassen die Trainings zwei bis drei Tage, wobei der Outdoor-Teil auch ohne Hochseil, dafür mit anderen interessanten Übungen gewählt werden kann.“ Bevor es in den Wald geht, stehe ein speziell abgestimmtes Indoor-Training auf dem Programm. Es bilde dann die Grundlage für den nachhaltigen Erfolg des Außentrainings und zeige bereits wichtige Muster auf.

Sobald die ersten Outdoor-Aufgaben zu meistern sind, gehe es z. B. um Planung,

Nervenkitzel mit Langzeit-Erinnerung: Wenn die „Team-Leiter“ in luftiger Höhe zu meistern ist, brauchen die mutigen Kletterer/innen Unterstützung und Absicherung von ihren Kollegen am Boden (Bild: Viabel).



Organisation oder Problemlösung. Was nach Arbeitsalltag klingt, bekomme bei der Orientierung mit Karte und Kompass in der Natur eine andere Note. „Die Naturerlebnisse, die eigene Körpererfahrung und die nötige Kreativität spannen hierbei den Bogen zwischen rationaler und emotionaler Welt“, erklärt die Trainerin.

„Das gilt natürlich auch für den Niedrig- oder Hochseilparcours. Beispielsweise müssen Kollegen zusammen eine Idee entwickeln, wie sie sich hier gegenseitig im Gleichgewicht halten und dabei auf dem Seil vorwärtsbewegen. Oder sie müssen ihre Kollegen absichern, die auf der Team-Leiter in schwindeliger Höhe klettern. Das setzt ein starkes Vertrauen meinerseits ins Team voraus – ist das nicht vorhanden, führe ich mit der Gruppe solche Übungen nicht durch – und es braucht bzw. stärkt das Vertrauen der Teammitglieder untereinander in extremer Weise. Außerdem kommen Mut, Analytik für eine gute Aufgabenverteilung und -erfüllung, Kooperation sowie Ausdauer/Sportlichkeit zum Tragen. Und man lernt seine Kollegen auf ganz andere Weise kennen, entdeckt Fähigkeiten, die bisher nicht zum Vorschein kamen, kann Stärken und Schwächen besser akzeptieren und effektiv kombinieren. Auch manche Antipathie in der Gruppe kann sich so auflösen und die Kommunikation wieder in Fluss kommen. Denn statt – wie oft im Alltag – nur auf Sachebene zu diskutieren, wird hier zusätzlich die Beziehungsebene erlebt und das Team bekommt dazu fundierten Input von Außen“, beschreibt Cornelia Grix ihre Vorgehensweise.

Denn sie ist nicht nur Outdoor- und Hochseil-Trainerin, sondern auch Diplom-Pädagogin und Coach.

Entsprechend hält sie eine Kombination aus Outdoor-Training mit Teamentwicklung/Coaching für wichtig und ergänzt: „Zur nachhaltigen Festigung des Erlebten und der Weiterentwicklung sollte im Abstand von mehreren Wochen nach dem Outdoor-Training der neue Ist-Zustand überprüft werden.

„Das Lernen mit Kopf, Herz und Hand prägt sich länger ein und ist leichter abrufbar als theoretische Gespräche. Solche außergewöhnlichen Erfahrungen werden mit allen Sinnen wahrgenommen und sind dann emotional verankert. Die Auffrischung und ggf. zusätzliche Impulse sowie die Nachjustierung der Ziele unterstützen, dass das Erfahrene im Alltag umfänglich implementiert wird. Die kontinuierliche Begleitung des Teams mit Analyse und Coaching, ähnlich wie bei einer Supervision, ist deshalb sehr wirkungsvoll“, betont die Trainerin.

Solide Angebote erkennen

Wichtig bei der Auswahl des Trainings-Angebots sei zusätzlich die Frage, ob ein geschulter Trainer/Coach direkt vor Ort das Outdoor-Geschehen schriftlich festhalte. Dazu gehöre z. B. die Art der Aktion und Reaktion der Einzelnen, der Umgang des Teams mit Schwierigkeiten und die Lösungsmöglichkeiten bzw. der -weg für die teils sehr komplexen Aufgaben. „Nur dann kann im Nachhinein eine fundierte Auswertung und Reflektion erfolgen, bei der die Beziehungsdynamik und Strukturen im Team aufgezeigt werden, die Stärken und Schwächen sowie die Effektivität bei der Planung und Ausführung. Wird das Ganze dann in den Kontext des Alltags übersetzt, kann das Team darauf aufbauend in seiner Entwicklung deutlich gefördert werden.“

Und natürlich spielt bei solchen Trainings der Sicherheitsaspekt eine enorme Rolle: „Deshalb sollte man nach der Ausbildung des Trainers und dem Zustand der Anlage fragen.“ So engagiert sich Cornelia Grix im Kölner Verein „Natur bewegt“, für den aktuell rund 100 Hochseil-Trainer aktiv sind, bzw. auf seine auf Outdoortrainings für Unternehmen spezialisierte Firma o.t.c.. Um jedoch im Hochseilgarten mit Gruppen zu trainieren, benötigt man eine Hochseilgarten-Trainer-Ausbildung, betont Cornelia Grix – beispielsweise nach den Standards der European Ropes Course Association (ERCA).

„Natürlich stellt sich immer wieder die Frage: Wie messe ich eine Verbesserung der Softskills, die Steigerung von Kreativität und Lösungsfindung.“ Auch bei üblichen Seminaren mit Rollenspielen, die Verbesserungspotenzial aufdecken sollen, steht das im Raum. Schlussendlich kann ein Outdoor-Training nur ein Baustein sein für den aus vielen Faktoren bedingten Erfolg eines Unternehmens. Doch gerade in Krisenzeiten bedarf es starker, motivierter Teams als Erfolgsbasis, die sich ohne Masken und Machtgerangel auf die wichtigen Dinge konzentrieren können, die zu tun sind. ■

Kontakt:

**Viabel – Coaching,
Teamtraining,
Psychotherapie (HPG)**
Cornelia Grix
www.viabel.de

**o.t.c. outdoor team
challenge**
info@otc-challenge.de
Tel.: 0221-1707238

ECRAeV
Verein zur Förderung von
Ropes Courses e.V.
www.erca.cc