

Thema

Mithilfe eines **Teamtrainings** haben Unternehmen die Möglichkeit, die Zusammenarbeit ihrer Mitarbeiter zu verbessern, gemeinsame Ziele zu entwickeln oder auch Konflikte zu lösen.

Optimale Kommunikation als Schlüssel zum Erfolg

IRMI SCHWARZ

Neue Teamkonstellationen, Aufgaben oder Projekte erfordern optimale Zusammenarbeit, kreatives Denken und das Engagement aller Beteiligten. Für eine reibungslose Kommunikation braucht es Führung, Verantwortung, Vertrauen, Organisation, Abstimmung, Teamgeist und Toleranz. Doch in manchen Unternehmen liegt viel Potenzial brach, weil es zu Missverständnissen kommt, schlechte Stimmung herrscht oder sich die Mitarbeiter gegenseitig mobben. Genau an diesem Punkt setzen die Teamtrainings an. Nur wenn sich die Mitarbeiter akzeptieren, einander vertrauen und gemeinsam an einem Strang ziehen, können sie langfristig zum Unternehmenserfolg beitragen.

Das Spektrum der Teambuilding-Maßnahmen ist breit gefächert: Es reicht von klassischen Kommunikationsseminaren bis zu sportlichen Aktivitäten, die hohen Teamcharakter aufweisen, wie Rafting, Canyoning, Floß-, Brücken- oder Iglubau. In den vergangenen Jahren hat sich in dem Bereich allerdings einiges verändert, schildert Andreas Driza, Geschäftsführer der Montée Austria GmbH in Hof. Er hat sein Unternehmen mit sieben fixen und 60 freiberuflichen Mitarbeitern 1987 gegründet und bietet maßgeschneiderte Events in ganz Europa an: „Die Seminare sind mittlerweile viel themenbezogener und zielgerichteter. Die reinen ‚Hurra – wir klettern gemeinsam durch den Hochseilparcours‘-Seminare sind

für thematische Lernaufgaben zu unergiebig. Die klassischen Outdoor-Trainings haben sich reduziert, weil die Zeit dafür nicht mehr vorhanden ist, die Konstitution der Teilnehmer immer inhomogener wird und auch die Budgets nicht mehr da sind. Derzeit ist Change-Management in vielen Firmen ein großes Thema. Der Markt verändert sich, zahlreiche Produkte wird es in Zukunft



Foto: Montée

„Der Nutzen besteht darin, dass die Teilnehmer wieder lernen, wertschätzend miteinander umzugehen.“

Andreas Driza, Geschäftsführer der Montée Austria GmbH

nicht mehr geben. Dann stellt sich die Frage, ob die Betriebe das rechtzeitig kommunizieren und sich darauf einstellen oder ob ein Totalcrash gebaut wird.“

Seminare mit genau definierten Lernaufgaben

Insgesamt müsse die Zeit-Kosten-Nutzen-Relation stimmen und das vereinbarte Ziel nachvollziehbar sein. Die Wunschvorstellungen werden in einem

Gespräch mit dem Firmenchef und den Abteilungsleitern gemeinsam definiert, betont Driza. „Wir lassen uns die Arbeitsabläufe genau erklären und überlegen dann, wie wir sie in eine Aktivität mit entsprechenden Lernaufgaben umlegen können. Zum Beispiel werden die Leute mit dem Bau einer Hütte beauftragt. Dafür braucht man allerdings einen genauen Plan und Aufgabenzuteilungen. Wer ist der Teamleiter, wer ist der Konstruktionschef, wer der Sicherheitsbeauftragte, wer leitet die Kommunikation? Außerdem gibt es einen vorgegebenen zeitlichen Rahmen. Ein Projekt wird damit zum Spiegel des Arbeitsalltags, das ist sehr aufschlussreich. Am Ende bewertet sich das Team selbst.“

Günther Mathé, Geschäftsführer von Careercenter Seminare – Training – Coaching in Linz ergänzt: „Nach wirtschaftlich herausfordernden Zeiten, in denen vor allem weniger Outdoorseminare gebucht wurden, hat sich die Nachfrage jetzt wieder verbessert. Besonders wichtig sind den Verantwortlichen bei der Teamentwicklung eine realitätsnahe, praxisorientierte Konzeptionierung der Seminare und der Transfer in die berufliche Praxis. Hier ist der Trainer bei der Ausarbeitung des Konzepts und während des Seminars besonders gefordert.“

Identifikation mit Unternehmen stärken

Das Bewusstsein für den Nutzen von Teambuilding-Maßnahmen sei steigend, erzählt Mathé:



Foto: Careercenter

„Bei uns werden Seminare nachgefragt, in denen es theoretische und praktische Teile gibt. Wir stehen für Erlebnispädagogik mit Hand, Herz und Hirn.“

Günther Mathé, Geschäftsführer von Careercenter

„Den Unternehmen ist klar, dass eine hohe Personalfuktuation mit hohen Kosten verbunden ist. Mitarbeiter lernen sich über neue Wege besser kennen und stärken so das Wir-Gefühl, die Kommunikations- und Kooperationsbereitschaft. Außerdem wird der Gruppenzusammenhalt gefördert. Fühle ich mich als Mitarbeiter in einem Team und somit in einem Unternehmen wohl, werde ich mich langfristig engagieren.“ Mathé: „Meine Erfahrung zeigt, dass Teamentwicklung zunehmend als langfristiger Prozess gesehen wird. Die kontinuierliche Unterstützung der Mitarbeiter durch externe Trainer nimmt zu. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für Unternehmen besonders wichtig, gute Mitarbeiter zu halten. Ein weiterer Trend zeigt, dass immer mehr Unternehmen bereits bei den Lehrlingen Teamtrainings durchführen, um die Identifikati-



Foto: Fotolia

Auch der Spaß sollte bei Teamtrainings nicht zu kurz kommen.

on mit dem Unternehmen zu stärken.“ Je besser es den Unternehmen geht, umso höher ist auch die Bereitschaft, für die Mitarbeiter Trainings zu buchen, beobachtet Driza. Umgekehrt werde aber oft bei den Teamtrainings und damit am falschen Platz gespart. Er bietet daher ab September mit dem „Teambuilding Dinner“ ein neues und kostengünstiges Produkt an. „Bei einem gemeinsamen Essen werden individuelle Teamübungen durchgeführt. Dabei stehen die Themen Vertrauen, Führung, Strategie, Koordination, Kommunikation und Motivation zur Wahl.“

Knackpunkt: Mangelware Lob

Mitarbeiter, die weniger arbeiten als ihre Kollegen, schaden der Firma und stören den Betriebsfrieden. Ihr Frust ist

allerdings meist hausgemacht, das kristallisierte sich bei den Seminaren immer wieder heraus, schildert Driza. Die Ursache liege im fehlenden wertschätzenden Feedback. Demnach beklagten sich knapp 90% über fehlende Anerkennung in ihrem Berufsalltag. Driza bezieht sich auf die Gallup-Studie „The State of the Global Workplace“, in der im Jahr 2010 in 120 Ländern rund 48.000 Personen zu ihrem Arbeitsklima befragt wurden. Für Unternehmen lohne es sich daher zu hinterfragen, welche Ursache der Leistungsschwund hat. Denn es sei betriebswirtschaftlich besser, aus frustrierten Arbeitnehmern wieder engagierte Mitarbeiter zu machen, als neues Personal einzustellen. „Es sind aber auch die Beschäftigten aufgefordert, von ihren Chefs immer wieder ein Feedback für ihre Arbeit einzufordern“, appelliert Driza.

Positives Gruppenerlebnis hilft bei Krisen

Gute Erfahrungen mit Teambuilding machte Markus Krause, Leiter des Departments Strategic Risk Management & Control der UniCredit Bank Austria AG: „Das Montée-Teambuilding wurde im Rahmen einer internen Umstrukturierung eingesetzt, um Kollegen aus verschiedenen Bereichen sowohl persönlich wie auch inhaltlich näher zusammenzubringen. Das Training diente als Eisbrecher für die Zusammenarbeit. Außerdem gewannen wir die Erkenntnis, dass sich zwei Welten zusammenführen lassen, wenn es ein gemeinsames Ziel gibt. Die Kollegen haben die neue Struktur angenommen und sich gemeinsam den neuen Herausforderungen gestellt. Einige Optimierungsziele wurden bereits umgesetzt, andere sind noch in

der Umsetzung.“ Die Teilnahme an Teambuilding-Maßnahmen könne man jedem Unternehmen nur empfehlen, schildert auch Renate Scherm, die Geschäftsführerin der Alphamed Arzneimittel GmbH & Co KG in Wals: „Wir hatten drei neue Mitarbeiter und wollten, dass sie sich schnell in das bestehende Team integrieren. Durch verschiedene Gruppenübungen und den gemeinsamen Bau eines Iglus sind bei unseren Mitarbeitern überraschende Stärken zum Vorschein gekommen. Außerdem wurden der Zusammenhalt und das Wir-Gefühl extrem gestärkt und auch die Hilfsbereitschaft ist gestiegen. Das positive Gruppenerlebnis bleibt in Erinnerung und hilft bei so manchen Krisen.“

Weitere Informationen zu Teambuildingmaßnahmen unter www.montee.com und www.careercenter.at