

Kathrin Heckner, Evelyne Keller, Teamtrainings erfolgreich leiten. Fahrplan für ein dreitägiges Seminar zur Teamentwicklung und Teamführung
Verlag managerSeminare, 1. Auflage 2010
ISBN: 978-3-941965-13-3

Zusammenfassung: Wer eine perfekte Übersicht braucht wird dieses Buch lieben. Wer klare, detaillierte Anleitungen wie in einem Kochbuch braucht, „man nehme ...“, wird hier vorzüglich bedient. Wer nur auf der Suche nach Methoden für ein Teamtraining ist, muss großzügig über manchen Kindergartenstil und bekannte Übungen hinwegsehen und kann dann doch manchen Schatz heben.

Rezension: Wann haben Sie das letzte Mal Geschichten vorgelesen? Jetzt können Sie es wieder – wenn Sie wollen. Ein dreitägiges Teamtraining „zum Vorlesen“ wird hier angeboten. Zumindest kommt mir das manchmal so vor. Bis in die kleinste Formulierung hinein können wir lesen, wie die Übungen und Theorieteile im Seminar vorzustellen sind. Ok, als Zielgruppe sind an erster Stelle junge Trainer und Seminarleiter genannt (S.9). Aber wollen die sich als Kleinkinder behandelt wissen, oder trauen die Autorinnen dieser Gruppe nicht einmal zu, dass sie mit einer ordentlichen Anleitung ausgestattet selbst ihren Seminarstil finden?! Wer so unselbstständig ist, sollte nicht ermutigt werden, Seminare zu geben. Als Beispiel für eine Willkommensansage heißt es da auf Seite 22: „Einen wunderschönen guten Morgen und ein herzliches Willkommen zu unserem Seminar ‚Teams entwickeln und führen‘. Ich hoffe, Sie hatten alle eine gute Anreise ...“ oder „Sie fragen sich sicher, was heute auf unserem Programm steht? Noch ist Tag 2 auf unserem Seminafahrplan ja noch ganz leer, aber das wird sich schnell ändern.“ (S. 79) Und so geht das durch das ganze Buch. Manchmal nerven diese Banalitäten und bergen zudem die Gefahr, über wertvolle Hinweise hinwegzulesen.

Trotzdem lohnt es sich dieses Buch zu lesen. Es sind sehr viele kleine Hinweise auf gelingende Moderationen enthalten und neben bekannten Übungen wie der NASA-Übung, dem fliegenden Ei oder dem Zauberstab auch Neuheiten, die selbst entwickelt wurden. Für mich gehört dazu der kreisende Projektball: Die Gruppe steht im Kreis, jeder hat einen (Jonglier-)Ball in der rechten Hand. Zuerst wirft man den Ball von der rechten in die linke Hand, dann wieder zurück und schließlich zum linken Nachbarn. Das geschieht gleichzeitig. Die Übung ist beendet, wenn die Bälle (markiert) wieder ihre Ursprungsperson erreicht haben. Es folgt eine Auswertung. Dazu finden sich gute Hinweise im Text. Eine weitere spannende Übung ist sicherlich der Zin-Obelisk. Verschiedene Hinweise sind so in einen Zusammenhang zu bringen, dass der Wochentag der Fertigstellung dieses fiktiven Bauwerks als Lösung erarbeitet wird. Das stelle ich mir gar nicht so einfach vor, die knifflige Aufgabe im Team zu lösen. Auch hier schießen die Autorinnen bei der sehr detaillierten Anleitung ein wenig über das Ziel hinaus, verständlich anzuleiten. Schön sind allerdings die Hinweise aus der Erfahrung der beiden langjährigen Trainerinnen mit den Methoden. Sie sorgen dafür, dass manches Fettnäpfchen nicht betreten werden muss. Zum Beispiel wird auf den Wert von halb fertig vorbereiteten Flipcharts hingewiesen. Teilnehmende merken daran, dass die Trainerin sich auch wirklich auf das Seminar vorbereitet hat – sollte natürlich eine Selbstverständlichkeit sein.

Das Schöne am Verlagsprogramm von managerSeminare ist, dass man auf dessen Homepage das komplette Inhaltsverzeichnis abrufen kann.

Gerne picke ich noch einige Highlights heraus:

Das www.feedback.de Schema: **www** = **W**as habe ich wahrgenommen; **Wie** wirkt es auf mich; **Was** könntest du stattdessen anders machen? **.de** = **D**anken und **E**ntscheiden, was ich von dem Feedback annehmen möchte oder nicht.

Die Teamrollen Leiter/Moderator, Umsetzer/Koordinator, kreativer/Ideengeber, Teamarbeiter, Detailarbeiter/Vollender und Vernetzer werden schön übersichtlich aufgearbeitet. Für jede Rolle ist ein Vorschlag der Präsentation mittels eines Flipchartbildes gedruckt. Als pdf-Download sind Arbeitsblätter vorbereitet, die im Seminar unmittelbar eingesetzt werden können.

Überhaupt die vielen Abbildungen von möglichen Flipcharts. Hier werden schöne Anregungen gegeben, wie mit einfachen Mitteln eindrucksvolle Präsentationen erstellt werden können.

Und dann sind da auch die Literaturverweise zu nennen. Zu jeder Übung und Methode werden weiterführende Hinweise gegeben und zwar unmittelbar im Anschluss, nicht erst mühsam am Ende des Buches zu finden.

Jede Übung, bzw. jeder Trainingsbaustein wird übersichtlich in einer „Orientierung“ vorgestellt. Dazu gehören Ziele, die benötigte Zeit mit differenzierter Aufstellung für Vorstellung, Übung, Auswertung, Puffer – je nach Modul, benötigtes Material und ein kurzer Überblick (da muss man sich später nicht mehr durch den langen Anleitungstext durch“quälen“).

Das Seerosenmodell finde ich Klasse und habe ich bisher noch nicht gesehen um Persönlichkeitsstrukturen zu beschreiben: Das Blatt stellt das sichtbare Verhalten dar, der Stängel bezeichnet die Haltungen und Einstellungen und die Wurzel schließlich die Werte und Normen.

Nicht nur ein dreitägiges Seminar ist penibel vorbereitet, sondern darüber hinaus findet sich eine reichhaltige Fülle von Seminarbausteinen und Geschichten, die alternativ oder ergänzend in ein Training zum Thema Team eingebaut werden können. Dort finden sich so wertvolle Tools wie das TZI-Dreieck, Von Problemen zu Lösungen, Coaching-Kompetenz für Teams ... Viel Input, Tests, Team-Übungen und Aktivierungen, die es möglich machen, ein Seminar den Bedürfnissen des Kunden anzupassen.

Moderationen leiten gehört auch zu diesen alternativen Seminarbausteinen. Ein äußerst wichtiger Baustein, denn das Seminar ist nicht so konzipiert, dass es in einem Team als Teamtraining durchzuführen ist. Das Konzept ist eher ein Multiplikatorenmodell. Teamverantwortliche können mit diesem Seminar Methoden kennenlernen, ihr eigenes Team „zu Hause“ besser zu verstehen und zu einem besseren Team zu formen. Dazu sind Moderationskenntnisse natürlich unerlässlich.

Mit diesem Buch werden also Trainer an die Hand genommen und (an)geleitet, wer das ertragen kann, hat sein Geld gut angelegt. An einem Punkt hätte ich mir etwas mehr Anleitung gewünscht. Zur Kollegialen Praxisberatung heißt es in Phase 3, wenn die Kollegen zum Fall des Einbringers ihre Hypothesen aufstellen, dass der Fallbringer sich verhalten soll, als wäre er nicht mehr im Raum und der Moderator darauf zu achten hat, dass das eingehalten wird. Hier hätte ich mir den Hinweis gewünscht, dass der Falleinbringer einfach den Kreis verlässt, sich etwas abseits setzt und von dort die Beratungen beobachtet, und sich Notizen macht. Meine Erfahrung zeigt, dass auf diese Weise gerade ungeübten Moderatoren die Einhaltung der Regeln deutlich vereinfacht wird.

Dirk Hirsekorn für mwonline.de