

# Wozu Team-Training?

## Wozu Outdoor-Training?

### Outdoor-Trainings waren lange Zeit das ideale Team-Training, was kommt nun?

Spannungen im Team? Der erzielte Output lässt zu wünschen übrig? Die Kommunikation ebenso? Outdoor-Trainings als Allheilmittel? Welchem Nutzen Team-Trainings nachgehen sollen, hinterfragte [Eva Selan](#).

**D**raußen in der Natur soll das gesamte Team körperlich aktiv sein, Aufgaben lösen, Erfahrungen sammeln, sich Feedback geben und damit gewachsen zurück in den beruflichen Alltag schreiten, um dort das soeben Gelernte und Erfahrene in erhöhte Produktivität, Zufriedenheit und Motivation umzuwandeln. Outdoor-Trainings als Grundlage für Team-Entwicklung – das war lange Zeit ein Boom. Wie sieht es heute aus? Werden Outdoor-Trainings immer noch so hoch gelobt? Sind andere Formen des Team-Trainings vielleicht sinnvoller? Welche Ziele sollen Team-Trainings eigentlich verfolgen? Geht es nur darum, sich besser kennen zu lernen, um sich so besser zu verstehen und zu vertrauen? Kann das alles sein?

Grundsätzlich geht es bei Team-Trainings darum, „gegenseitiges Vertrauen im Team aufzubauen, die Kommunikation im Team zu verbessern, die Mitarbeiter im Team besser kennen zu lernen, Freude und Spaß an der Zusammenarbeit zu haben und die firmeninternen Abläufe zu optimieren“, er-

klärt Günther Mathé (Geschäftsführer careercenter).

Team-Training als präventive Maßnahme wäre wünschenswert, doch oft „werden Team-Trainings gerne eingesetzt, wenn es in Teams kriselt, sich die Leistungskurve nach unten bewegt oder sich die Stimmung bzw. Motivation des Teams Richtung Keller verabschiedet“, erzählt Mag. Monika Strahwald (Trainerin für Kommunikation, Team-Building und -Entwicklung bei MDI), „wenn ich an solche Team-Trainings denke, drängt sich der Vergleich mit einem Zahnarztbesuch auf. Es gibt einige, die erst zum Zahnarzt gehen, wenn die Schmerzen unerträglich sind. In diesem Fall kann es sein, dass der Betreffende etwas zu lange gewartet hat und die Behandlung aufwändig und mühsam ist. Prophylaxe ist angesagt! Genauso ist es auch bei Team-Trainings.

Team-Trainings eignen sich aber nicht nur, um Krisen zu bewältigen, die Performance im Team zu steigern und das Wir-Gefühl und die Motivation zu stärken. Team-Trainings können auch noch andere Ziele verfolgen:

- die Neugründung eines Teams unterstützen (Vertrauen aufbauen, Wir-Gefühl stärken, Wertschätzung wachsen lassen usw.) – auch wenn z.B. Teams nach der Fusion zweier Unternehmen zusammengelegt werden,
- den neuen Teamleiter oder neue Teammitglieder integrieren,
- Teams strategisch ausrichten,
- die Teams auf neue Aufgaben (Herausforderungen) vorbereiten.“

„Durch das Lernprinzip ‚Learning by Doing‘ werden Flexibilität, Motivation und innovatives Denken und Handeln gefördert. Dabei werden alle Facetten der menschlichen Wahrnehmung einbezogen: Denken und Handeln, körperliche und emotionale Erfahrungen“, erklärt Hermann Krottenmaier (Leitung KiK Seminare). Walter Siebert (Geschäftsführer von Siebert Consulting) fügt hinzu: „Ein Spezialfall sind Managementteams, meiner Erfahrung nach die Führungsform der Zukunft. Unternehmen mit einem starken Team an der Spitze werden in Zukunft die Nase vorne haben. Der Aufwand wird aber stark unterschätzt. Der Erfolg ist umso größer. Ein Hauptziel ist aber hier, dass die Team-Mitglieder die Doppelrolle (Unternehmensführung und Linienverantwortung), die sie haben, kennen und damit umgehen lernen.“

Prinzipiell ist Sinn und Zweck von Team-Trainings das Erhöhen der Effizienz und der Effektivität, das Stärken der Vertrauenskultur und der individuellen Team-Kompetenz, das Erhöhen der Kohäsion und Leadership. Vielschichtige Aufgaben, die auf unterschiedliche Weise in Angriff genommen werden können.

---

#### Outdoor

---

Sehr gut können Team-Trainings in Form von Outdoor-Trainings umgesetzt werden. Ein wichtiger Faktor dabei ist, dass es fernab des beruflichen Alltags und des betrieb-



lichen Umfelds stattfindet. Der Fokus von Outdoor-Trainings wandelt sich allerdings, wie Mag. Ulrich Brandmeier (Trainer/Berater bei Mentor Consulting) ausführt: „Früher gab es reine Outdoor-Trainings mit einem geringen Anteil der kognitiven Bearbeitung. Jetzt gibt es fast immer eine ausgewogene Mischung von Outdoor-Elementen passend zur inhaltlichen Arbeit. Außerdem geht der Trend weg von extremen Outdoor-Aktivitäten im High-Elements-Bereich – dies ist nur mehr in besonderen Fällen gefragt.“

Mag. Wolfgang Bilinski (Unternehmensberater, Trainer und Gründer von come2seminar) geht in der Zeit etwas zurück: „Wie viele Neuheiten war auch Outdoor zunächst vergleichbar mit einer Mode und viele haben Outdoor eingesetzt ohne genaue Vorstellung, was bzw. wie das etwas bringt. Nur wenig Anbieter und Nachfrager haben anfangs darauf geachtet, ob die gemachte Erfahrung in Einklang mit den Zielen der Weiterbildungsmaßnahme steht. Die Erfahrungen, die Kunden damit machen mussten, riefen zwar oft Begeisterung hervor, doch zeigten keine klare Anwendung des Gelernten und keinen nachvollziehbaren Nutzen. Daher verschob sich die Nachfrage bzw. teilte sich auf: Die Personalverantwortlichen wollen heute einen klaren Nutzen und Zusammenhang der durchgeführten Übung mit der Team-Situation im Unternehmen und dementsprechend können wir und einige Mitbewerber hier mit maßgeschneiderten Konzepten punkten. Parallel dazu entwickelte sich ein Markt für so genannte Fun-Outdoor-Events, die als Spaß, Belohnung, Event oder einfach von Privatpersonen (Freun-



Hermann Krottenmaier



Christoph Stieg



Walter Siebert

deskreise) gebucht werden.“ Und das soll eine andere Trainingsform erst einmal nachmachen: so sehr angenommen zu werden, dass sie auch privat gerne angewendet wird! „Doch“, so betont Monika Strahwald, „Outdoor bedeutet nicht nur, sich eine 15m hohe Schlucht hinunterzustürzen oder eine Wüste zu durchqueren, sondern den gezielten und sinnvollen Einsatz von erlebnispädagogischen Elementen als einen von mehreren Bausteinen. Die Kombination von verschiedenen Methoden macht's aus!“ Die Kombination der Methoden, die Feedback-Schleifen und die Umsetzbarkeit im Arbeitsalltag. Darum geht es. Spaß an der Sache ist gut und förderlich, doch Spaß allein hat ausschließlich Incentive-Charakter und Outdoor-Trainings können und sollen um vieles mehr bewirken.

Christoph Stieg (Geschäftsführer von perfect training) zur Entwicklung: „Der Trend geht nach wie vor nach unten, obwohl der Bedarf deutlich gegeben ist bzw. steigt. Wir führen den Abwärtstrend darauf zurück, dass die meisten Team-Trainings nicht die erwartete Auswirkung bieten/geboren haben. D.h. viele Unternehmen erkennen in ihren Teams den Bedarf, haben aber erfahrungsgemäß berechnete Bedenken ein

Team-Training durchzuführen, weil eingesetzte Kosten und Zeit das Ergebnis nicht rechtfertigen. Outdoor hat dabei grundsätzlich eine untergeordnete Rolle bekommen. In der Sache selbst zu Unrecht. In der Erfahrung zu Recht. Zu viele Team-/Outdoor-Trainings wurden aus Selbstzweck mit unendlich langatmigen Outdoor-Übungen ausgeschmückt, deren Ergebnisse herbeiinterpretiert worden sind. Nur sehr wenige Anbieter verstehen es, intelligente Übungen durchzuführen, deren Umsetzung unmittelbar und ohne Interpretation erfolgt und im Alltag messbar ist.“

Zentral muss daher die Frage sein: „Nützen die Erkenntnisse dem Team und passt die Metaphorik in die Unternehmenskultur?“, meint Wolfgang Bilinski. „Beispielsweise ist das gemeinsame Rafting zwar etwas, bei dem alle in einem Boot sitzen, aber wer es miterlebt hat weiß, es gibt einen Steuerermann und der gibt Kommandos, wonach sich alle zu richten haben – und das ist beim Rafting zumeist ein Externer. Somit hat diese Analogie einen Hauch von autoritärer Führung und es muss zunächst reflektiert werden, ob das der Vorstellung des Teams entspricht, das dieses Training durchführt und ob es für die Personen nützlich ist.



### 3. Europäischer Kongress für Storytelling und narratives Management

„Von Wertekommunikation zur Wertschöpfung“ – 22. und 23. 11. 07, Salzburg

Impulse für Ihre Personalentwicklung, Marketing- & Strategiprojekte, Kommunikations- & Changeprozesse

Nicht zuletzt aufgrund zweier sehr erfolgreicher Kongresse zum Thema Storytelling hält diese wirkungsvolle Methode Einzug in immer mehr Organisationen – von KMUs bis hin zu Global Playern. Motivation genug, um die 3. Auflage dieses Kongresses zu präsentieren.

Die Zielgruppe der Geschäftsführer, Personal- & Organisationsentwickler, Unternehmenskommunikatoren & Marketing-Manager erhält Antworten auf folgende Fragen:

- Welche Relevanz hat narratives Management in bezug auf **Service Excellence**?
- Wie haucht man Unternehmenswerten mit Storytelling Leben ein?
- Wie erschaffen Stories **Unternehmensidentität - Stichwort Internal Branding**?
- Wie verankert man **Markenwerte** mit Storytelling in Ihren Zielgruppen?
- Welche Rolle spielt Storytelling in der **Führungskräfteentwicklung**?
- Wie steigert narratives Management ihre **Attraktivität als Arbeitgeber**?
- Wie **rekrutiert** man mit Storytelling-Methoden die **richtigen Bewerber**?

Es erwarten Sie lehrreiche Erfahrungsberichte – garantiert „ungeschminkt“ – präsentiert von ProjektleiterInnen namhafter Organisationen wie **Allianz, BASF, DaimlerChrysler, Deutsche Post, Hilti, OMV, UBS, VW**, u. a.

Garniert wird die hochkarätig besetzte Veranstaltung durch Workshops mit den Storytelling-Experten Prof. David Morris und Evelyn Clark aus den USA sowie mit einem exklusiven Story-Dinner.

**Infos & Anmeldung:** [www.symbiosis.co.at](http://www.symbiosis.co.at), [office@symbiosis.co.at](mailto:office@symbiosis.co.at)

**Veranstalter:** symbiosis Organisationsberatung, Hannes Maier und Christoph Harringer, A 5020 Salzburg, Tel.: 0043(0)662/890013

**Tipp:** Der Lehrgang „Storytelling und Unternehmenskommunikation“ startet im September 2007.



## Seminare - Training - Coaching

**KiK Seminare**  
Hermann KrottenmaierGutenacker 28  
A-8543 St. Martin i. S.Tel. 0043 664 3576236  
Mail office@kik-seminare.at

gut drauf ist kein zufall

www.kik-seminare.at

Werden die erlebnisorientierten Outdoor-Übungen richtig eingesetzt, so ist ihre Wirkung genial, da emotionale Erlebnisse geschaffen werden, die unser Gehirn unglaublich wirkungsvoll speichert, wie die neueste Gehirnforschung zeigt. Teilnehmer eines Outdoor-Seminars wissen daher noch nach Jahren, dass sie den Kollegen XY gesichert haben und wie sich Vertrauen anfühlt, während so manches Modell der Teamtypen nur vage in Erinnerung bleibt.“ „Es ist und bleibt ein Unterschied, ob man die gleiche Übung im Seminarraum macht oder denselben verlässt und die Übung am Parkplatz vor dem Hotel umgesetzt. Es bringt einfach mehr Bewegung in die Gruppe“, bestätigt Walter Siebert, macht jedoch aufmerksam: „Das Zusammenschweißen findet aber nicht automatisch statt, da kann man sich nicht darauf verlassen.“ Dazu bedarf es erfahrener Begleiter des Trainings, die es verstehen, die Themen, offene Enden und auch zwischenmenschliche Konflikte zu bereinigen und auf einen neuen Level zu heben, auf dem die Teilnehmer aufbauen können. Und die Erlebnisse müssen so aufbereitet werden, dass sie auch mitgenommen werden können, umsetzbar für den Alltag jedes Teilnehmers. Andernfalls bleibt es ein aufregender, schöner Tag. Das wäre alles. Das wäre zu wenig.

**Alternativen**

Outdoor-Trainings sind eine Möglichkeit, Team-Trainings durchzuführen. Keineswegs ist es die einzige Option, ausschlaggebend ist „je nach Anlassfall und Zielsetzung das passende methodische Element einzusetzen, es können auch musikalische Elemente, die Methodik der Organisationsaufstellungen, Malen oder gemeinsame

Visionsarbeit geeignet sein“, regt Ulrich Brandmeier an. Monika Strahwald meint weiter: „Extreme Erlebnisse bieten leider nicht immer nur extrem erfolgreiche Ergebnisse. Bei jedem Outdoor-Training sollte nicht das Outdoor-Element im Mittelpunkt stehen (also der Hochseilgarten, die Flussüberquerung, der Bau einer Hütte), sondern die konkrete Formulierung der Trainingsziele. Von diesen hängt ab, welche Methoden Sinn machen. Die Palette der Trainingsmethoden für Team-Trainings reicht von erlebnispädagogischen Elementen über die Team-Aufstellung bzw. das Soziogramm bis hin zum Team-Coaching.“

Günther Mathé erkannte, dass das klassische Outdoor-Training nicht jedermanns Sache ist und reagierte: „Erlebnispädagogik mit Hand, Herz und Hirn – kurz von uns als Outdoor ‚Light‘ bezeichnet – wird bei unseren Kunden immer beliebter. Outdoor Light wurde speziell von careercenter konzipiert um Abschied zu nehmen von der Ansicht, dass Outdoortrainings zwangsweise gefährlich sein müssen und in erster Linie im Hochseilgarten stattfinden. Outdoor Light ist eine Verbindung von erlebnisorientierten Übungen mit reflektiertem Training im Low-Element-Bereich.“

Gleich welche Form des Team-Trainings Anwendung findet, der Methoden-Mix ist ausschlaggebend. Jede einseitige Anwendung einer Methode – sei es ausschließlich Outdoor, Indoor, klassische Team-Übungen oder Gruppendynamik – spart notwendigerweise die übrigen Methoden aus. Erst der Mix fügt sie zusammen und die bedarfsorientierte Reflexion bereitet das Gelernte für die Umsetzung auf. Das bestätigt auch Hermann Krottenmaier: „Wir erstellen je nach Ziel und Bedarf eine Kombination aus Mental-Training, NLP und Outdoor-Training.“

**Zielgruppe**

Allerdings muss nicht jedes Unternehmen notwendigerweise alle Mitarbeiter auf Team-Trainings schicken, um gute Ergebnisse zu erzielen. Ganz im Gegenteil! Walter Siebert erklärt: „Team-Trainings sind nur dort sinnvoll, wo auch Teams eingesetzt werden, weil sie auch sinnvoll sind und sich rechnen. Nicht jede Gruppe oder gar arbeitsteilige Organisationsform ist ein Team. Nur für wenige Aufgaben braucht man wirklich Teams. Meistens genügt eine starke Firmenkultur, die kooperationsfördernde Werte lebt.“ Allerdings: „Immer wenn durch die verbesserte Zusammenarbeit von Menschen eine Optimierung stattfinden kann, sind Team-Trainings sinnvoll. Team-Trainings sind sowohl in Kleinbetrieben als auch in Großkonzernen (auch abteilungsübergreifend) sinnvoll und empfehlenswert“, bekräftigt Günther Mathé. Oder ganz generell ausgedrückt: „Sobald es um eine teamorientierte Zusammenarbeit geht und Synergien (= Leistungssteigerung) durch Zusammenarbeit erzielbar sind, ist Team-Training sinnvoll und wertvoll“, sagt Christoph Stieg.

Team-Trainings werden in allen Branchen durchgeführt, auf allen Ebenen, mehrtäglich oder auch nur als einzelne Elemente in Seminaren. Wolfgang Bilinski verrät: „Die Nachfrage nach Team-Trainings mit hohem Outdoor-Anteil erlebe ich tendenziell mehr von Gruppen im Vertrieb, vorwiegend Indoor-Seminare mit etwas Outdoor-Anteil tendenziell stärker von Verwaltung und Backoffice.“ Christoph Stieg reiht nach seiner Erfahrung: „Vertriebsteams (insbesondere Vertriebsstandorte wie Bank-Filialen), Marketingteams, Führungsteams, Entwicklungsteams, Produktionsteams.“

Angesprochen auf die ideale Gruppengröße antwortet Walter Siebert: „Ideal sind sieben Personen. Mindestens drei, maximal zwölf. Was darüber ist, ist ja kein Team, sondern bestenfalls eine sehr gut funktionierende Gruppe. Ich halte die Unterscheidung zwischen Arbeitsteilung, Gruppenarbeit und (High Performance-) Team für sehr wichtig.“ Ulrich Brandmeier unterstreicht die Möglichkeit von Subteams: „Grundsätzlich sollten alle Mitglieder eines Teams dabei sein, vorher müsste aber geklärt sein, was ist das Team, was die Arbeitsgruppe, was sind Subteams – daraufhin wird die Konzeption erstellt, es kann innerhalb der Klammer einer gemeinsamen Veranstaltung durchaus in Subteams gearbeitet werden (bei entsprechendem Trainereinsatz).“

**Info**

careercenter Günther Mathé  
come2seminar.com – bilinski training.beratung  
KiK Seminare  
MDI Management Development GmbH  
Mentor Consulting  
perfact training Personalentwicklung GmbH  
Siebert Consulting

www.careercenter.at  
www.come2seminar.com  
www.kik.seminare.at  
www.mdi.at  
www.mentor.at  
www.perfacttraining.com  
www.siebert.at



Wolfgang Bilinski



Monika Strahwald



Günther Mathé



Ulrich Brandmeier

Team-Trainings sollen alle Menschen miteinschließen, die Teil des Teams sind. Das kann auch mal abteilungsübergreifend sein und unterschiedliche Hierarchieebenen betreffen. Günther Mathé bestätigt: „Wenn es tatsächlich ein Team-Training sein soll und die Führungskraft ist Teil des Teams, dann empfehlen wir die Führungskraft in das Team-Training einzubinden. Erst dadurch werden viele Ecken und Kanten sichtbar und können behoben werden.“ Dennoch sollte die Situation im Vorfeld hinterfragt werden, wie Wolfgang Bilinski ausführt: „Ist die Führungskraft Teil des Teams oder geht es um etwas, wo die Führungskraft benötigt wird oder involviert ist? Dann würde ich sie einladen dabei zu sein und vorher einen Kontrakt vereinbaren. Die Führungskraft soll dann zu Beginn der Veranstaltung ihre Rolle ansprechen und klarlegen. Oder: Organisiert sich das Team selbst (kann es sich selbst organisieren? Hat es die nötigen Befugnisse?), dann hemmt die Anwesenheit der Führungskraft und eine Anwesenheit ist nicht nützlich.“ Monika Strahwald schließt sich der Aussage von Günther Mathé an: „Die Führungskraft ist als ein Teil des Teams zu sehen (wenn auch mit unterschiedlichen Aufgaben und Kompetenzen). Bei einem Team-Training macht es daher durchaus Sinn, wenn die Führungskraft involviert ist. Wie im Einzelfall vorzugehen ist, hängt jedoch immer von der jeweiligen Aufgabenstellung ab.“

### Konflikte

Team-Trainings sind unter anderem dazu da, Konflikte aufzuarbeiten, diese im Training zu produzieren oder sie als natürliches Nebenprodukt jedes Teams zu bearbeiten. „Team-Trainings werden gerne eingesetzt, um Knackpunkte in der Zusammenarbeit des Teams herauszuarbeiten und diese Konflikte auch anzusprechen“, führt Mag. Strahwald aus, „die gewählten Übungen stellen Metaphern für Situationen aus dem Betrieb dar. Mit der nachfolgenden Reflexion wird die Brücke zum beruflichen Handeln geschlagen. Ein klassisches Problem ist die Kommunikation untereinander sowie das Abteilungsdenken: Eine Übung im Trainingskonzept kann so gestaltet sein, dass die Teilnehmer in Teams aufgeteilt werden. Jedes Team erhält eine etwas andere Anweisung sowie andere Materialien. Es gilt eine Aufgabe zu bewältigen (z.B. einen See zu überqueren, einen ‚Schatz‘ zu bergen, ein bestimmtes Ziel zu erreichen). Die Einzel-Teams machen sich meist schnell an die Aufgabe. Was die Teams nicht wahrnehmen: Die Aufgabe kann nur (bzw. leichter) als Gesamt-Team gelöst werden, d.h. wenn Materialien und vor allem Wissen ausgetauscht werden, wenn zusammengearbeitet wird etc. Die Aufgabe des Trainers ist es in diesem Fall zu beobachten (und nur bei Gefahr einzugreifen). Der Lerneffekt der Teilnehmer liegt darin, dass sie – falls sie schlecht agieren – ‚aus Schaden

klug werden. Die Aufarbeitung erfolgt in der anschließenden Reflexion hinsichtlich Stärken und Verbesserungspotenzial. Zusätzlich wird diskutiert, ob ähnliche Verhaltensweisen auch in der beruflichen Praxis gezeigt werden. Die Reflexion erfolgt meist direkt nach der jeweiligen Aufgabe. Mit dem dabei angehäuften Wissen stellen sich die Teilnehmer dann der nächsten Aufgabe.“ Hermann Krottenmaier geht auf häufige Konflikte gleich beim Training ein: „Die soziale Kompetenz ist nicht immer bei allen gut ausgeprägt. Wir fördern mit speziellen Übungen und Spielen diese ganz besonders.“ Auch intrapersonelle Konflikte können in Team-Trainings auftreten, das betrifft beispielsweise „die empfundene Balance zwischen ‚man verlangt von mir, dass ich ...‘, ‚Was hab ich davon?‘ etc. Es gilt im Team-Training eine gesunde Balance zu schaffen, in der jeder Einzelne einen Mehrwert (Leistungssteigerung, Vereinfachung, bessere Informiertheit, höheres Wohlbefinden, mehr Anerkennung, bessere Ergebnisse) erfährt. Für diesen Mehrwert ist er bereit etwas zu geben (proaktive Information, Abschied von der Launenhaftigkeit, Wissen teilen, bewusste Anerkennung, initiativ angebotene Hilfestellung)“, verrät Christoph Stieg.

Wichtig allerdings scheint als Schlusswort: Team-Trainings sollen nicht nur Konflikte bereinigen und Teams stärken, sondern als Konsequenz auch das gesamte Unternehmen unterstützen! **T**

*perfect training*  
messbar. erfolgreich.

**Vitamine für Ihr Business**  
Effektives Training für Verkauf, Kommunikation, Führung und Team.

T +43 1 7996514-0  
office@perfecttraining.com

www.perfecttraining.com



# Wenn Teams fliegen ohne abzuheben



Andreas Ebhart

## Neu, unkonventionell und ein bisschen schräg: PentaDesign

Jeder, der schon einmal in einem Team gearbeitet hat, weiß: Es gibt es, das Team-Quantum. Aber: Nicht jeder Mensch kann sich in Teams bestmöglich entfalten und nicht jedes Team „funktioniert“.

Mit PentaDesign kommt jetzt eine revolutionäre Methode nach Österreich. Sie hilft Teams optimal zusammenzustellen und zum „Fliegen“ zu bringen.

### Beispiel

Eine kleine Softwarefirma in Wien. Ein Chef, drei Mitarbeiter. Der PentaDesign-Befund: „Dieses Unternehmen wird es in dieser Konstellation sehr schwer haben Geld zu verdienen. Es gibt zwar eine klare Vision, aber es fehlen die Ressourcen, es gibt keine adäquate Planung und es bestehen Sicherheitslücken nach außen.“

Wie kommt Andreas Ebhart, PentaDesign-Consultant zu dieser Analyse? Nein, er hat keine Bilanzen gesehen. Nein, er kennt die Mitarbeiter und das Business dieser Firma nicht. Der Chef der Firma hat ihm bloß die

exakten Geburtsdaten von sich und seinen Mitarbeitern gegeben.

Und der Firmenchef – nennen wir ihn Herr Paul – kann jedes Wort der Analyse voll und ganz unterschreiben. Ja, genau das sind unsere Probleme. Exakt. Herr Paul ist beeindruckt.

Vier Monate später: Herr Paul hat vor zwei Monaten eine neue Mitarbeiterin eingestellt und plötzlich haben sich die Dinge grundlegend verändert. Die neue Mitarbeiterin ist „nur“ eine Sekretärin. Sie verkauft nicht, sie programmiert nicht, sie ist einfach nur da und macht ihren Job. Der Umsatz ist um 35% gestiegen, die Planung reicht jetzt 18 Monate in die Zukunft und es dringen keine Betriebsgeheimnisse mehr nach außen.

Was ist passiert?

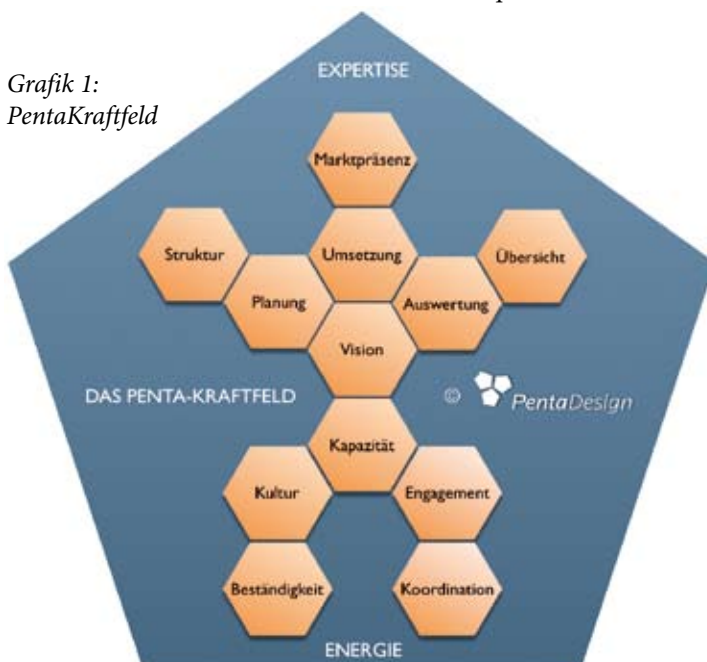
Die neue Mitarbeiterin hat etwas eingebracht, was auf keiner Universität erlernt werden kann, was kein Seminar trainieren kann. Nicht einmal sie selbst weiß um ihre Qualitäten.

„Letztendlich geht es bei Erfolg um Frequenzen und Schwingungen“, meint An-

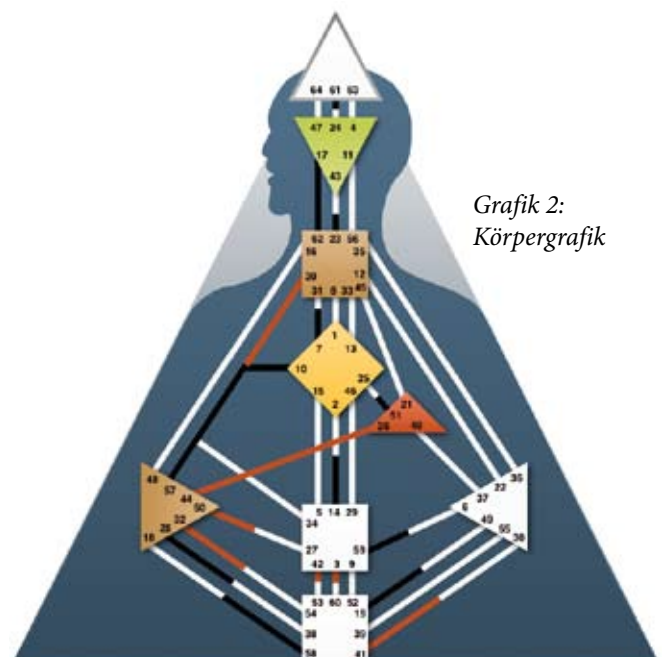
dreas Ebhart dazu. Er hat Herrn Paul geholfen, mittels PentaDesign die richtige Mitarbeiterin auszuwählen und erklärt: „Wenn drei oder mehr Personen zusammen sind, bildet sich ein energetisches Kraftfeld, das wir das Penta-Kraftfeld nennen. Mit dieser Methode analysieren wir diese Kraftfelder und können ganz konkrete Aussagen machen, was in einem Team gut funktioniert, welche Qualitäten stark ausgeprägt sind oder welche Aspekte fehlen. Gerade für kleine Unternehmen oder Abteilungsteams ist das ein Quantensprung. Stellen Sie sich ein Auto vor, in dem nur der Starter fehlt – oder der Auspuff. Ein fehlendes Teil kann den rotesten Ferrari lahm legen. Ist alles an seinem Platz ‚flutscht‘ es.“

Andreas Ebhart arbeitet seit über einem Jahr damit und hat noch kaum voll funktionale Teams gesehen. Und immer wenn ein Team nach den Kriterien von PentaDesign funktional ist, hebt es ab. „Es ist ein Effekt, den man wirklich nur mit dem berühmten ‚Quantensprung‘ beschreiben kann“, meint Andreas Ebhart.

Grafik 1:  
PentaKraftfeld



Grafik 2:  
Körpergrafik



### Ein Penta ist das kleinste morphogenetische Feld

Er erklärt weiter: „Würde ich versuchen es zu erklären, würde ich sagen, ein Penta ist das kleinste morphogenetische Feld. In einem Penta-Kraftfeld hat jeder sozusagen Zugang zu den Qualitäten der anderen. Natürlich läuft das alles unbewusst und unbemerkt. Die Wirkung erkennt man nur an den Resultaten. Und die Qualitäten, von denen wir sprechen, haben nichts mit herkömmlichen Bewertungen zu tun.“

Zwölf Basisaspekte werden im PentaDesign identifiziert (Grafik 1). Sechs Aspekte sind für die Energie verantwortlich, sechs Aspekte bringen die Expertise.

Man kann sich das wie Radiowellen vorstellen. Um Radioprogramme übertragen zu können braucht es eine Trägerfrequenz, auf die dann das Programm „aufmoduliert“ wird. Ähnlich ist es bei einem Penta-Kraftfeld. Stimmt die Energie – also die Trägerfrequenz –, kann sich die Expertise der Mitarbeiter voll entfalten. Fehlt nur einer der zwölf Aspekte, eiert das Team und Energie geht unproduktiv verloren.

Basis für das PentaDesign ist das Human-Design-System. Dieses System ermöglicht es, den individuellen energetischen Schaltplan eines Menschen – in der so genannten Körpergrafik – darzustellen. Und manche Teile aus den individuellen Körpergrafiken bilden in Teams das PentaKraftfeld (Grafik 2).

„Ich bin ein sehr pragmatischer Mensch. Natürlich bin ich auch heute noch skeptisch. Nur aufgrund der Geburtszeit eines Menschen auf sein ‚energetisches Setting‘ zu schließen ist doch etwas gewagt. Aber

nach drei Jahren intensiver Auseinandersetzung mit dem Human Design kann ich sagen: Unglaublich! Es ist zu 100% relevant. Es funktioniert mit einer Präzision, die immer wieder atemberaubend ist.“ Erst einmal hat Ebhart erlebt, dass ein Kunde seine Analyse rundweg ablehnte. „Nein, das bin ich nicht“, meinte eine Abteilungsleiterin. Die Erklärung war schnell gefunden. Bei der Übermittlung des Geburtsdatums hatte sich ein Fehler eingeschlichen. Mit dem korrekten Datum war dann alles anders und auch dieser Kunde war laut Ebhart verblüfft über die Präzision und die Qualität der Analyse.

### Verdienen funktionale Teams ihr Geld leichter?

Laut Andreas Ebhart ist es noch extremer: „Funktionale Pentas werden besser wahrgenommen, sind stabiler, leistungsfähiger und produktiver – und das alles mit weniger Kraft- und Zeitaufwand. PentaDesign wird vielleicht einen Paradigmenwechsel einleiten.

Erfolg ist ein natürlicher harmonischer Prozess. Wenn man die Kriterien und die Dynamik kennt. Es ist wie in der Natur. Nicht alle Pflanzen gedeihen gut nebeneinander. Man könnte sagen, es ist so etwas wie FengShui für Teams. So wie ein guter Gärtner weiß, welche Pflanzen förderliche Symbiosen bilden, können wir sagen, welche Menschen – in welcher Zusammensetzung – gemeinsam produktiv und effizient sind.

Dabei geht es nie darum Menschen zu bewerten – im Sinne von gut/schlecht. Es gibt einfach für jeden Menschen ein förderliches Umfeld, in dem er seine ganz individuellen und einmaligen Qualitäten und Fähigkeiten optimal entfalten kann.

Und für jeden Menschen gibt es auch ‚falsche‘ Umgebungen, wo sie nicht wachsen können oder verdorren.“

PentaDesign ist hier zu Lande noch Neuland. In London operiert die Human Consulting Group bereits seit 2003 erfolgreich damit.

„Wir sind die Pioniere im deutschsprachigen Raum und werden ab Herbst auch Ausbildungen zum PentaDesign-Consultant anbieten. Wir wollen dieses Wissen und die-

sen Ansatz im deutschsprachigen Raum verbreiten“, ist Ebhart engagiert.

Sein Unternehmen, die Serendip-Consulting, hält die Rechte und Lizenzen im deutschsprachigen Raum für PentaDesign.

„Es ist eine ideale Ergänzung für die klassische Unternehmens- und Personalberatung. Wir wollen ausgewählte und kompetente Partner für die Anwendung ausbilden. Der Markt dafür ist reif und eigentlich unbegrenzt.

Und das Schöne an dieser Methode: Die Kosten sind für den Kunden überschaubar und die Ergebnisse rasch überprüfbar“, ist Ebhart überzeugt.

Stellt sich die Frage, ob die Wirtschaft bereit ist, auf Basis von Geburtsdaten Entscheidungen zu treffen.

Ebhart: „Ich bin Realist. Es werden vorerst nur kleinere Unternehmen sein, die es leicht und rasch implementieren können. Auch aus Datenschutzgründen. Wir legen großen Wert darauf, dass alle betroffenen Mitarbeiter einer PentaDesign-Analyse und Beratung zustimmen. Und wir haben die Erfahrung gemacht: Je transparenter der Prozess für alle Mitarbeiter ist, desto effektiver ist die Umsetzung und der Nutzen daraus. Schließlich geht es immer darum, dass sich jeder Mensch am richtigen Platz und im richtigen Umfeld entfalten kann.“

### Wie startet man einen solchen Beratungs-Prozess?

„Meist passiert der Einstieg über eine Business-Potenzial-Analyse des Geschäftsführers (Grafik 3), Chefs oder des Teamleiters.

Im nächsten Schritt, dem so genannten Alpha-One-Coaching, lässt sich dann das individuelle Führungspotenzial jedes Teamchefs entwickeln und verfeinern. Denn jeder Mensch hat ein ganz eigenes Set an Führungsskills und an Führungsverhalten. Welche Skills und welches Verhalten das sind wird so sichtbar. Erst danach kommt der nächste Schritt. Der Blick auf das Team – das Penta“, meint Ebhart. **T**

### Info

Serendip-Consulting bietet kostenlose Einführungsvorträge und als Weiterführung so genannte PentaDesign-Workshops an.

[www.pentadesign.net](http://www.pentadesign.net)

Grafik 3:  
PentaDesign-Angebot

