

Kommunikation

Juni 2010

Gewaltfreie Kommunikation • NLP • Business

Seminar

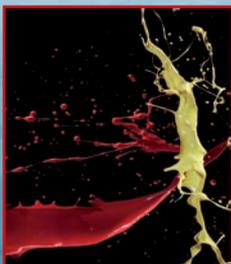
Coaching • Mediation • Pädagogik • Gesundheit

**K&S ist das Magazin für Profis,
die Menschen in Veränderungsprozessen begleiten.**

Die Zeitschrift wendet sich an Berater, Coaches, Therapeuten, Manager und vermittelt Wissen zu modernen kommunikativen Methoden. K&S erscheint alle zwei Monate aktuell beim Junfermann Verlag, Paderborn. www.ks-magazin.de

Grenzen des Wissens

Zur Neurobiologie von Körper und Seele



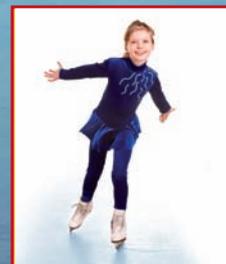
**Mehr
Farbe!**

Sperrige Themen
aufbereiten



**Personal
Profile**

Für Einzelne
und Teams



**Traumkür
mit NLP**

Wege im
Jugendsport

Mit Bergseil und Karabiner

Von Artur Zoll

Hochseilgärten: Was Menschen als Einzelne und im Team in sechs Metern Höhe lernen können.

Hans und Beate stehen in sechs Metern Höhe auf zwei Balken, die schwanken. Sie halten sich gegenseitig an den Schultern fest und beginnen langsam, sich seitwärts zu bewegen. Die unten Stehenden sehen ihnen die Anspannung an. Hans zittern die Knie, sein Atem wird rascher. Beate redet ruhig auf ihn ein, die Balken bewegen sich jetzt weniger heftig, das Paar schreitet weiter. Von unten kommen Zurufe, wie „den Rücken gerade!“ Die beiden reagieren sofort. Als sie ans Ende kommen, lösen sie sich voneinander, beginnen zu strahlen. Die Kollegen auf der Erde applaudieren.

Am Seil werden die beiden von den Sicherungsteams heruntergelassen. Die Kollegen bilden einen Kreis um sie, klopfen ihnen auf die Schulter. Der Trainer fragt nach ihren Erlebnissen. Beate erzählt: „Ich war sehr aufgeregt, als ich oben auf dem wackligen Balken stand. Als ich Hans an die Schultern fasste, bekam ich ein sicheres Gefühl.“ Hans sagt: „Solange ich unten stand, hatte ich ein gutes Gefühl. Oben

jedoch fingen plötzlich meine Knie an zu zittern, und meine Sicherheit war weg. Da Beate jedoch einen ruhigen Eindruck machte, wurde ich etwas ruhiger und bekam Mut, weiter zu gehen.“ Die wichtigste Erfahrung der beiden? Hans: „Das Gefühl, ich kann mich auf Beate verlassen, auch wenn es schwierig werden würde.“ Beate: „Dass ich in dieser schwierigen Situation jemanden hatte, dem ich vertrauen konnte und mit dem ich sprechen konnte. Langsam bekam ich dadurch immer mehr Sicherheit.“

Beate erinnerte es an ihre Anfangszeit in der Firma, einem Versicherungsunternehmen, als sie ihre ersten großen Aufträge bekam und plötzlich das Gefühl hatte, „ich schaffe das nicht“. Die Kunden schwankten – wie die Balken – hin und her, mal sollte dies geändert,

mal jenes ... Sie begann schon an ihren Fähigkeiten zu zweifeln. „Ich hätte damals jemand um Hilfe bitten sollen. Ich wollte es jedoch alleine schaffen.“ Nach der heutigen Erfahrung, sagt sie, wäre es wohl besser gewesen, einen Kollegen um Unterstützung zu bitten, um den Auftrag gezielter und souveräner abwickeln zu können. Im betrieblichen Alltag wird in schwierigen Situationen oft zu wenig miteinander gesprochen. Und oft besteht auch Misstrauen untereinander.

Kommunikation und Zusammenarbeit sind bei dieser Übung, „Team-Beam“ genannt, zentrale Themen. Ständiges Geben und Nehmen hält das System stabil. Die Erfahrungen, die die Paare nacheinander machen, geben sie an die nächsten Paare weiter. Alle lernen, wie notwendig es ist, sich auszutauschen,



damit die Gruppe bzw. das Unternehmen davon profitiert. Dazu gehört es, Fehler zu machen, sich aufeinander einzulassen, zuzuhören und Ideen und Vorschläge zu diskutieren. So läuft – in aller Kürze – ein Training im Hochseilgarten.

Was sind Hochseilgärten?

Hochseilgärten sind Konstruktionen mit Masten oder Bäumen, zwischen denen Stahlseile oder Balken befestigt werden. Durch Kombinationen werden verschiedene Übungen möglich – in sechs bis zehn Metern Höhe, „Hoch-elemente“ genannt. Daneben gibt es „Niedrigelemente“, Übungen in ca. einen Metern Höhe. So unterschiedlich wie die Begriffe – Hochseilgärten, Ropes-Anlagen, Seilgärten – so unterschiedlich sind auch die Kombinationen und Konstruktionen. Neben festinstallierten Hochseilgarten gibt es mobile Elemente, die nach Bedarf aufgebaut werden.

Die Organisation Project Adventure begann 1971 in den USA für Schulen und Jugendarbeit mit Outdoor-Elementen zu experimentieren und Übungen zu entwickeln. Daraus entstand das „Adventure Based Counseling“, das so genannte ABC-Konzept. Grundlage bildete die Erlebnispädagogik, in den 30er Jahren durch den Reformpädagogen Kurt Hahn begründet. Anfang der 80er Jahre begann eine amerikanische Beratungsfirma, Mitarbeiter von Unternehmen auf Seilgärten zu trainieren. 1995 hielt das Konzept in Europa Einzug. Es breitete sich sehr schnell vor allem in Deutschland, Österreich und England aus. Jedes Jahr entstanden neue „Ropes-Courses“ (rope, engl.: Seil). Mit ihrem Einzug in Freizeitparks und Ferienanlagen ging der Boom im unternehmerischen Bereich etwas zurück. Doch nach wie vor sind sie aktuelles Thema für Team-Trainings, fester Bestandteil im Angebot von Seminarhotels und inzwischen sogar in Kliniken mit psychosomatischem beziehungsweise psychiatrischem Hintergrund.

Was ist das Besondere bei den Übungen?

Man befindet sich in einer Höhe, die Angst auslöst. Dabei kommen biologische Grundmuster zum Vorschein und vielerlei Vorstellungen: Ich falle runter, ich bin völlig hilflos, ich habe keinen Halt mehr, ich werde mich verletzen. Rationale Gedanken – man ist ja durch Sicherungssysteme vor einem Sturz gesichert – kommen oft nicht zum Zuge. Das Training ist von vielen Faktoren geprägt: körperliche und mentale Befindlichkeit, Einstellung zum Seminar und zur Gruppe, Erfahrungen, das persönliche Ziel. Und von Ängsten, die sich von außen aufdrängen – etwas falsch zu machen, sich zu blamieren, nicht das Ziel zu erreichen. Diese existenzielle Situation ist für jeden eine neue Erfahrung mit ungewohnten Gefühlen. Wichtig ist, dass die Angst nicht so groß wird, dass sie das Handeln erstickt. Eine neue Situation muss also Neugierde wecken und herausfordernd sein, damit Menschen ihre Potenziale erleben können. Man prüft, ob die herausfordernde Situation zu bewältigen ist und ist gleichzeitig neugierig, ob die Fähigkeiten ausreichen, sie zu bewältigen. Damit erweitern Teilnehmer ihren Handlungsspielraum und entwickeln sich weiter. Aus der Erfahrung, eine Übung bewältigt, Halt gefunden zu haben, erwächst Befriedigung – eine Basis, sich an neue Herausforderungen zu wagen.

Übungen im Hochseilgarten werden mit Themen verbunden, wie gegenseitiges Vertrauen, Unterstützung in schwierigen Situationen, Kommunikation. Die Erfahrungen Einzelner sind nur möglich, weil ein Team da ist, das absichert, unterstützt und vor allem die Erfolge feiert. Zusammengehörigkeitsgefühl und die Beziehungsqualität wachsen enorm. Die Kollegen betrachten sich nach einem solchen Training mit anderen Augen, sie erlebten etwas gemeinsam und haben Verständnis füreinander aufgebaut.



Gerade Hochübungen ermöglichen es der Gruppe, den Einzelnen so wahrzunehmen, wie er ist: in seiner Individualität, der Besonderheit seiner Persönlichkeit. Wie geht er mit Unsicherheit um? Verlässt er sich auf die Gruppe? Teilt er seine Gefühle mit? Spricht er Schwierigkeiten an? Akzeptiert er die Gefühle seiner Kollegen? Nimmt er Hilfe an? In diesem Rahmen kann der Auszubildende sich als mutig und risikofreudig erweisen, und der Vorgesetzte darf auch einmal Unsicherheit zeigen. Durch das Feedback der Gruppe erhält jeder Impulse, um über sich und auch über seine Position in der Gruppe nachzudenken. Anders als im gewöhnlichen Seminar können sich die Teilnehmer viel weniger dem Geschehen und der persönlichen Betroffenheit entziehen. Die Möglichkeit, in der Gruppe unterzutauchen oder das Gefühl, nicht genügend zum Zuge gekommen zu sein, sind bei Hochübungen sehr gering.

Psychologische Faktoren

Wichtig ist ein Umfeld von Vertrauen, Verantwortungsbewusstsein, psychischer und physischer Sicherheit, das es jedem ermöglicht, sich darauf einzulassen, ein Risiko einzugehen. Versuche oder nicht zu Ende gebrachte Übungen werden als Lernprozess verstanden und als Erfahrungsschatz integriert. Über allem steht das Prinzip „Freiwilligkeit“. Jeder Teilnehmer wählt sich seine Herausforderung selbst und übernimmt dafür die Verantwortung.

Manche Teilnehmer haben vor der Übung selbst weniger Angst als davor, „Nein“ zu einer Übung zu sagen. Der Trainer muss solche Situationen erkennen und dem Einzelnen bzw. der

Gruppe bewusst machen. Was bedeutet das „Nein“? Bin ich dann noch in der Gruppe oder bin ich ausgeschlossen? Was geschieht, wenn ich eine Übung abbreche, wenn ich schon beim Hochsteigen wieder umkehre? An der Antwort auf diese Fragen zeigt sich die Reife der Gruppe. In emotional intelligenten Teams werden solche Entscheidungen geschätzt, weil sie zu einer großen Offenheit führen und Feedback zulassen. Die Übung zu Ende zu bringen ist weniger wichtig, als der Versuch, sie begonnen zu haben. Die Gruppe wird jetzt überlegen, wo die Stärken des Einzelnen liegen, und der Einzelne, wie er der Gruppe helfen kann, etwa im Sicherungsteam, als Begleiter, der von unten aus beobachtet und verbale Unterstützung gibt.

Diese Lernsituationen werden ausgewertet und reflektiert. Nur so wird das Erlebnis zur Erfahrung. Durch den Einsatz bestimmter Szenarien beim Briefing und in der Reflexion kann auch auf einer metaphorischen Ebene gearbeitet werden. Metaphern erleichtern es, komplexe Situationen zu beschreiben und zu verstehen. Seile, Balken und Stämme haben ja zunächst keine Bedeutung. Jeder Teilnehmer kann seine Erfahrung mit einer Metapher verknüpfen und sie so in den Alltag transportieren. Typische Aussagen von Teilnehmern sind: „Es ist wichtig, das Ziel im Auge zu behalten, um es zu erreichen.“ „Manchmal muss man das Alte loslassen, um das Neue zu erlangen.“ „Wenn ich nicht die Unterstützung der Gruppe gehabt hätte, hätte ich das nie geschafft.“

Wie geht es weiter?

Umfragen im betrieblichen Umfeld zeigen, dass vor allem die Entwicklung von sozialer Kompetenz, von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit als Erfolgsfaktoren angesehen werden. Unternehmen und Mitarbeiter sehen sich vor allem in den aktuellen Veränderungsprozessen vor der Aufgabe, ständig um- und hinzuzulernen. Dafür



bieten sich Outdoor-Trainings und -Programme an. Hier gibt es Lernfelder, in denen Menschen einzeln und im Team losgelöst vom betrieblichen Alltag neues Verhalten ausprobieren, ihre Fähigkeiten erweitern, neue Sichtweisen und Einstellungen erwerben können. Themen sind: kooperatives Verhalten, Regeln für die Zusammenarbeit, Kommunikation, Selbstverantwortung und vor allem auch Wertschätzung für den Einzelnen. Zuweilen reichen ein, zwei Übungen am Boden innerhalb eines Seminars, um damit Themen anzustoßen oder bestimmte Situationen zu verdeutlichen.

Gerade die aktuellen neurowissenschaftlichen Erkenntnisse belegen, dass das Zusammenspiel von Natur, Körper und Gemeinschaft Emotionen erzeugt, die intensive Lernerfahrungen ermöglichen. Lernen ist dabei ein individueller Prozess, bei dem Erfahrungen intensiv abgespeichert werden und im nachhinein schnell abrufbar sind. Durch die konstruierten Situationen in einem abgegrenzten, kontrollierbaren Umfeld sind direkte Interventionen im therapeutischen und systemischen Sinne möglich. Deshalb eignen sich diese Übungen besonders für Coachingprozesse, weil Verhalten und Reaktion unmittelbar und authentisch sichtbar werden. Damit sind für

ausgebildete Coaches und Trainer Ansatzpunkte und Impulse deutlich erkennbar, die als Einstieg in Team- und Persönlichkeitsprozesse genutzt werden können.

Die Zahl der Hochseilgärten nimmt noch immer zu, wobei die Zahl der professionellen Trainer und Anbieter von qualifizierten Programmen nicht in gleichem Maße Schritt hält. Ein Hochseilgarten kann nicht wie eine Minigolfanlage betrieben werden, bei der nur Material ausgegeben werden muss, damit sie jeder benutzen kann. Interessenten im unternehmerischen Rahmen sollten auf professionelle Konzepte und qualifizierte Trainer (Sicherheits- wie Prozesstrainer) setzen. Um diese Methode auch zukünftig als integrierten Bestandteil innovativer Trainings im Rahmen von Personalentwicklungsmaßnahmen oder in der Arbeit mit einzelnen Personen zu etablieren, ist es notwendig, verantwortungsvoll damit umzugehen.

Literatur

- Fuchs, Helmut: Erlebnisorientiertes Managementtraining. In: Schwuchow, K., Gutmann, J. (Hrsg.): Jahrbuch der Personalentwicklung und Weiterbildung Luchterhand, Neuwied 1998, S.183-187
 Heckmair, Bernd., Michl, Werner.: Erleben und Lernen – Einführung in die Erlebnispädagogik. Reinhardt Verlag, München 2008
 Plöhn, Inken: Flow – Erleben. Luchterhand, Neuwied 1998

Der Artikel ist ein stark gekürzter und aktualisierter Auszug aus Schad, Niko; Michl Werner (Hrsg.): Outdoortraining – Personal- und Organisationsentwicklung zwischen Flipchart und Bergseil. Luchterhand, Neuwied 2002.



Artur Zoll, Erlebniscoach und Outdoor-Trainer bei der Trainer-Akademie München, Büro Fulda. Autor der CD-ROM „Erlebnisorientierte Methoden für Teamtrainings“, GABAL, Offenbach 2009