

Einleitung

Die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens hängt weitgehend davon ab, wie gut die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Abteilungen und zwischen den einzelnen Mitarbeitern klappt. Aus diesem Grund geben viele Unternehmen viel Geld für Teamarbeit-Trainings aus. Diese Aktivitäten haben uns eine Menge Kenntnisse über Gruppenprozesse eingebracht, die sich auf jede Organisationsform übertragen lassen.

Wir haben versucht, unsere Erfahrungen hier zusammenzutragen. Das in diesem Buch beschriebene Teamtraining ist also in vielen verschiedenen Organisationen bereits erprobt worden, sowohl in kommerziellen Unternehmen als auch in Sportvereinen, kirchlichen Institutionen und Behörden. Wir wollen Sie dazu ermuntern, kreativ mit diesen Trainingsmethoden umzugehen und sie auch auf neue Gebiete zu übertragen. Denn dieses Buch kann tiefgreifende Veränderungen in einem Unternehmen bewirken.

Einer unserer Freunde bemerkte einmal über ein großes multinationales Unternehmen: »Das Mysteriöse an dieser Firma ist die Kunst, mit der sie Durchschnittsmanager zu einer überdurchschnittlichen Leistung bringt.« In dieser Aussage steckt eine tiefe Weisheit. Der Mann hatte einen geheimnisvollen »Geist« in den Teams entdeckt, der die Mitglieder anspornt. Wir hoffen, dass Sie sich mit uns zusammen auf die Suche nach diesem »Geist« machen werden. Wie eine Heirat ist auch die Entwicklung zum Team eine verheißungsvolle, aber risikoreiche Sache. Sie stellt hohe Anforderungen an alle Beteiligten. Jeder, der sich auf diesen Prozess einlässt, muss sich für neue Ideen und Erfahrungen öffnen. Nur die Bereitschaft, eingefahrene Verhaltensgleise zu verlassen und neue Beziehungsmuster aufzubauen, kann diesen Versuch gelingen lassen.

Die Beschäftigung mit den Tätigkeiten und Verhaltensweisen des Teams muss sehr vorsichtig vonstatten gehen. Wenn Sie sich für diesen Weg entscheiden, dann kann das Buch eine konstruktive, dauerhafte und kreative Änderung im Leben Ihrer Gruppe hervorrufen.

Wir haben das Buch für Leute geschrieben, die »an der Front« stehen. Deshalb haben wir versucht, unsere Gedanken ohne Umschweife und verständlich zu formulieren. Sie werden also vergeblich nach Sätzen suchen wie: »Die kritische Evaluation der relevanten Laborexperimente führt in einer provisorischen Approximation – respektive supplementärer Resultate – zu folgender Präliminarhypothese...«

Trotzdem haben wir die für die Praxis wichtigen Ergebnisse der neuesten Forschung berücksichtigt, und unser Programm stimmt auch, soweit wir wissen, mit den laufenden Forschungen in den Sozialwissenschaften überein.

Bücher zum Teamtraining gibt es viele. Ein praktischer Leitfaden ist jedoch selten. Wir hoffen, dass das vorliegende Werk diese Forderung erfüllt und Sie ermuntert, etwas Neues zu wagen.

Danksagung

Viele Menschen aus Forschung und Praxis haben an diesem Buch mitgewirkt. Besonders dankbar sind wir den Leuten vom Fach: Peter Samuel, John Haipin, Bob Rogers, Pat Maule, Alan Savage, Mick Crews und Bret Medlam, außerdem Bill Pfeiffer, John Jones, Roger Harrison und Barry Goldfield, deren Gedanken hier mit eingeflossen sind. Eine erste wertvolle Anregung waren uns die von E. R. Danzig und E. C. Nevis entwickelten Trainingsprinzipien. Wir danken auch unserer Herausgeberin Phyllis Russell, die unseren Text überarbeitete, unseren Gedankenfluss ordnete und sich mit unserer britischen Ausdrucksweise herumschlagen musste. Das Buch ähnelt in seinem Aufbau dem Werk »Unblocking Your Organization«; dabei wollen wir dankbar den wichtigen Beitrag von Mike Woodcock anerkennen. Eine weitere Kollegin, Celia Palfreyman, versorgte uns mit vielen Ideen und Tipps, die uns eine große Hilfe waren. Dank schulden wir auch Maureen Young, Pauline Wyatt-Ingram, Lois Kelly und Shirley Jackson für Manuskript, editorische Arbeit und allgemeine Betreuung. Für Fehler und Irrtümer sind natürlich einzig und allein die Autoren verantwortlich.

Zum Schluss laden wir Sie ein, liebe Leser, uns mitzuteilen, wie Sie dieses Buch in der Praxis einsetzen. Ihre Briefe können Sie direkt an den Windmühle Verlag in Hamburg richten, der Ihre Anregungen an uns weiterleiten wird.

Dave Francis, Don Young
Richmond, Surrey, England