

## TEAMTRAINING

## Drei Fragen an ...



André Lange

Gemeinsam mit seiner Frau Ursula entwickelte er vor 17 Jahren „Nightball“. Die Trainingsmethode ähnelt einem Basketballspiel mit verbundenen Augen und erhielt den Trainingspreis des BDVT.

**Frage eins:** Warum spielen die Teilnehmer von „Nightball“ mit verbundenen Augen Basketball?

**Antwort:** Weil mir aufgefallen ist, dass die Teilnehmer von Rollenspielen häufig ein verändertes Verhalten zeigen – aufgrund der Trainererwartung oder des Gruppendrucks. Wenn die Personen Augenbinden aufhaben, sind sie sehr stark bei sich. Sie vergessen, dass sie gefilmt oder beobachtet werden und zeigen ihr authentisches Stressverhalten. Außerdem wird das eigene Verhalten direkt erlebbar gemacht. Wenn ich nicht kommuniziere, kommt der Ball nicht dorthin, wo er hinkommen soll. Wenn ich keine klaren Botschaften äußere, habe ich sofort einen Misserfolg. Und diese Erfahrung bleibt bei den Teilnehmern tief im Bewusstsein.

**Frage zwei:** Trägt der Spaß am Spiel zum Lernerfolg bei?

**Antwort:** Durch den Spaßfaktor können die Teilnehmer eher über ihre Lösungsansätze nachdenken. Diese Sache muss keiner können, daher kann man über sein Verhalten lachen und ist auch bereit, sich den Film anzusehen. Weil das mit dem Beruf scheinbar nichts zu tun hat, ist es auch nicht schlimm, zuzugeben, dass man sich hätte anders verhalten sollen. Auch der Transfer in den Berufsalltag ist einfach, da aus der Gruppe oft Anregungen kommen, bestimmte Verhaltensweisen auch im Büro zu zeigen.

**Frage drei:** Wie sind die langfristigen Ergebnisse?

**Antwort:** Wir haben Teilnehmer, die uns sieben bis acht Jahre später wieder aufsuchen, weil sie zum Beispiel das Unternehmen gewechselt haben. Die berichten davon, dass das Training unheimlich lange in den Firmen präsent bleibt. Ein Beispiel: Wer den Ball abgibt, ruft „Hepp“, damit der andere weiß, dass er ihn jetzt fangen kann. Das ist ein Synonym, das in vielen Firmen verwendet wird, wenn irgendwo die Kommunikation hakt. Dann sagt einer zum anderen „Hepp“ und alle wissen, was gemeint ist.



Preisträger des HCC-Awards: Walter Scheurle von der Deutschen Post (Mitte).

## Zehn Jahre Human Capital Club

Vor zehn Jahren wurde der Human Capital Club (HCC) in München gegründet. Vorrangiges Ziel des HCC war und ist es, Transparenz in die Personalarbeit und -politik der 30 DAX-Konzerne zu bringen und dabei deutlich zu machen, inwieweit sie diesem Ziel bereits Rechnung tragen und somit nachvollziehbare Beiträge zu einer Wertsteigerung des Humankapitals leisten. Heute zählt der HCC über 200 Mitglieder an verschiedenen Standorten in Deutschland und der Schweiz.

Er erhebt seit 2008 jährlich den Human Capital Transparency Monitor (HCTM), der evaluiert, inwieweit die DAX-Unternehmen den insgesamt elf personalpolitischen Indikatoren in ihrer Außendarstellung Rechnung tragen. Und er führte in Kooperation mit der DGFP eine Ausbildung zum zertifizierten Human Capital Auditor ein. Der diesjährige Human Capital Club Award für das DAX-Unternehmen mit der größten personalpolitischen Transparenz ging an die Deutsche Post DHL.

[www.humancapitalclub.de](http://www.humancapitalclub.de)

## Aktuelles aus der Altersvorsorge

Vom 28. bis 29. Februar findet in Berlin der „Zukunftsmarkt Altersvorsorge 2012“ statt. Als Keynote Speaker ist Bundesministerin Ilse Aigner angekündigt. Zudem gibt es eine große politische Diskussionsrunde mit sozialpolitischen oder rentenpolitischen Sprechern von fünf Parteien. Inhaltlich befasst sich die Konferenz unter anderem mit den Themen Altersarmut, nachhaltiges Risiko- und Kapitalanlage-Management, Transparenz und Beratungsqualität sowie der Governance in der bAV.

[www.mcc-seminare.de](http://www.mcc-seminare.de)