

Der aus der Reihe **d**anzt

Trainer des Jahres 2005: Harald Danzmayr



Er ist kein Allerweltsmensch, „danzt“ gern und oft aus der Reihe, hat einiges verwirklicht und manches verwirkt, verknüpft Teamtrainings mit sozialen Aspekten, kurzum, ein Trainer mit Mut zum „Anders-Sein“, der gerade den ersten Preis für ein Trainingsprojekt erhalten hat. Von Christine Wirl.

Und warum immer aus der Reihe „danzten“?

Weil ich schon mit einem Rechtschreibfehler zur Welt kam, ist mir das quasi in die Wiege gelegt worden. Ich hab mich auch als Kind und erst recht als Jugendlicher schwer getan, mich einzuordnen... und das ist bis heute so geblieben. Beruflich fühle ich mich nirgendwo wirklich zugehörig, d.h. weder in der Erlebnispädagogik, noch im Outdoor-Training, weder in der Arbeitspsychologie, noch in der Moderation – kaum glaubt man, dass man mich wo festlegen kann, tauche ich an anderer Stelle (häufig unvermutet) wieder auf. Ich hab keine gradlinige Trainergeschichte drauf (wenn ich ganz ehrlich bin, hab ich aus der Not eine Tugend gemacht, weil ich nach meinem individuellen Studium in kein Unternehmen richtig reingepasst hätte – also mußte ich mir selbst was überlegen... und daraus ist mein portfolio-

work-Ansatz entstanden ... also mit mir ist keine antrophile-super-menschenliebeselbst-motivation-trainer-story zu machen ... sorry ...) – die Kernfragen dabei drehen sich um den ‚Mut zum Anders-Sein‘ und entspringen häufig einer existenziellen Frustration, noch nicht das für sich Richtige gefunden zu haben oder einem Insuffizienzgefühl, das Bestehende nicht gut genug zu erledigen: *Welche anderen Aufgaben/Dinge kann ich machen, die mich mehr befriedigen, mir mehr Sinn geben – bzw. wie kann ich meine Dinge/Aufgaben anders machen?* Ich bin immer auf dem Sprung zu Erneuerung, Verbesserung, Originalität, persönlicher Note, Marke – sowohl in persönlicher individueller Hinsicht (Aufgabe, Berufung, Sinn) als auch in unternehmerischer Hinsicht: Innovationsmanagement, Managing Diversity, USP-Marketing etc. Ich nehm für mich in Anspruch, keiner Etikette ent-

sprechen zu müssen und hab schon den einen oder anderen Beratervertrag von meiner Seite her aufgekündigt, wenn ich gemerkt habe, dass ich als politisches Unternehmens-Instrument benutzt werde.

Und welche Ausbildungen haben Sie nun tatsächlich, was bedeutet „individuelles Studium“?

Ich suche mir genau das, was ich brauche und für mich SINN macht und vermeide in sich geschlossene Curricula, von denen vieles überflüssig oder uninteressant für mich ist zu machen. Ich hab mir nach der Militärschule bei der Wahl meines Studiums kaum Zeit gelassen, akkurat das für mich falsche gewählt (Wirtschaftswissenschaften) und mehr in den Bars rund um den Wiener Naschmarkt gelernt als in Hörsälen. Mit dem Kennenlernen meiner ersten Frau und der jungen Vaterschaft kam mit der Verantwortung die Lernlust und ich hab mir ein Studium zusammengestellt, das genau zu mir passte. Dieses bestand aus den Fächern Psychologie, Pädagogik, Medizin und Kommunikationswissenschaften und war mit Auszeichnung in Mindeststudienzeit bald erledigt. Dazu kamen Weiterbildungen und Seminare in Psychotherapie, Projektmanagement und systemischer Organisationsberatung sowie etliche andere. Aber

immer pünktlich: Es kann gut sein, dass ich nach einem Stimmtraining mal ein Schwitzhüttenwochenende mache etc. Vom Lerntyp her bin ich aber Autodidakt, lese gern und viel und probiere einfach aus.

Meine besten Lektionen lehrt mich aber der Sport, den ich betreibe. Marathon und Triathlon-Training sind Charakterbildung pur (Ausdauer, Durchhaltevermögen, seine Grenzen kennenlernen, Mittel- und langfristige Ziele setzen und erreichen, Erfolge feiern, Misserfolge verdauen...). Dazu kommt Gemütsbildung durch Kunst, aktiv und passiv (Poesie und Fotografie): Eine Oper von Puccini an einem föhnigen Novembertag mit einer Flasche gutem Rotwein lässt meine Melancholie blühen – oder Sonntag vormittag – während der Rostbraten in der Pfanne schmort – der „Messias“ von Händel – besser als jede Messe! – oder ein Gedicht von Paul Celan bei einer Tasse Grüntee vor Seminarbeginn macht tief und klar oder oder oder) und Weltbildung durch meine mehrwöchige Auszeit 1x im Jahr in einem mir unbekanntem Teil dieser Welt, möglichst naturnah und für niemanden erreichbar.

Welche Trainings machen Sie und was ist Ihr Ziel dabei?

Als Unternehmensberater möchte ich an der Vision mitwirken,



gesunde Mitarbeiter für ein gesundes Unternehmen aufzubauen. Gesundheit im ganzheitlichen Kontext bezieht sich dabei auf Menschen, Prozesse und Ergebnisse. Konkret geht's um betriebliche Gesundheitsförderung, also die Verzahnung von Organisationsentwicklungs- mit Trainingsmaßnahmen auf der Basis der Gesundheits-Metapher. (Letztlich bringen Trainings allein wenig, wenn die Organisation sich nicht mitentwickelt. Das stellen wir im Vorfeld sicher; symptomatische Trainings oder Trainings als Entertainment lehnen wir ab, das können andere besser.) Betriebliche Ziele dabei sind die Erhöhung der Gesundheitsquote, die Vermeidung von Arbeitsunfällen, der Aufbau einer gesunden Unternehmenskultur ... wir übernehmen die Rolle des Unternehmens-Mediziners, diagnostizieren den Gesundheitszustand und leiten nötigenfalls Therapien ein, wirken also kurativ und im Idealfall präventiv.

Als Trainer versuche ich, diese Unternehmensziele im Sinne unseres Bildungsauftrages bestmöglich zu erreichen. Daher haben wir neben spezifischen Moderationen und maßgeschneiderten Trainings auch eine standardisierte „Erlebnisseminar-Reihe“ konzipiert, die inhaltlich unser Kernthema flankiert: Erlebnisseminar Gesundheit, Erlebnisseminar Arbeitssicherheit, Erlebnisseminar Führungskraft ... weitere Seminare sind im Entstehen (www.erlebnisseminare.at). Das Neue daran ist, dass wir das vorhandene methodische Repertoire der Erlebnispädagogik/des Outdoor-Trainings für neue pädagogische Fragestellungen adaptieren. So gesehen ist „Danzmayr“ ein Garant für Innovation im Training. Ich könnte nie zum 1612-ten Mal ein Spinnennetz

zum Zwecke der Teambuilding einsetzen, sondern verwende es z.B. für die Trainingsindikation Arbeitssicherheit: Es geht bei dieser Übung um die gleichzeitige Bewältigung von Herausforderungen in Bezug auf Produktion, Qualität und Sicherheit. Integrierte Managementsysteme funktionieren so wie diese Übung (unter dem Postulat der Gleichzeitigkeit und Gleichwertigkeit dieser Unternehmensprozesse) und sind dort verdichtet nachgebildet.



Das steht doch in Zusammenhang mit dem Trainingspreis, den Sie vor kurzem erhalten haben?

Ja, im Rahmen des großen „sichergesund“-Projektes der voestalpine Stahl Linz haben wir in den letzten drei Jahren ca. 600 Arbeiter in unserem „Erlebnisseminar Arbeitssicherheit“ trainiert. Durch den innovativen Ansatz, die fundierte Lerntheorie und das maßgeschneiderte Setting (Frühschicht, Hochseilgarten mitten im Werksgelände, Arbeitsumfeld-Analysen direkt vor Ort...) sind wir gerade in Augsburg beim internationalen Kongress von „erleben und lernen“ mit dem ersten Preis in der Kategorie „Projekte“ ausgezeichnet worden – unter mehr als 50 eingereichten Trainingsprojekten, europaweit – von einer mehrköpfigen Jury aus etlichen Univ.-Prof. etc. In Bezug auf Zusammenarbeit/Teambuilding haben wir eigenständige Pilotprojek-

te laufen: win²-teams – Erlebnisse mit Sinn.

Was möchten Sie bewirken?

Erlebnisse neu definieren und inszenieren. In dieser Welt der Trainingsmethoden bin ich „groß geworden“ und dazu stehe ich auch: Nur kann ich nicht so einseitig damit arbeiten – und daher hab ich neue Wege gefunden, diese Methoden einzusetzen (Reihe: Erlebnisseminare) oder – so wie in den „win²-teams“ – überhaupt einen neuen Zugang zum Thema zu finden, indem Schwächere/Benachteiligte von der Teamperformance profitieren und sich insgesamt für alle Beteiligten eine neue Erlebniswelt erschließt, in der die wahren Kontinente dieser Welt entdeckt werden: Solidarität & Humanität. Damit hab ich mir auch selber geholfen, weil ich die Sinnkrise bekommen hätte, wenn ich zum xxx-ten Male mit denselben Methoden die-selbe Fragestellung bearbeiten sollte.


Was bedeutet win²-teams?

Unsere Teamtrainings binden wir in verschiedene Sozialprojekte ein, das heißt, das zu trainierende Team legt im Rahmen des Teamtrainings dort Hand an, wo die Not am größten ist. Dadurch entsteht eine echte Win-win-Situation. Zunächst besteht der Gewinn (nach innen) in der Verbesserung der Zusammenarbeit und der Erhöhung von Kompetenzen mit produktiven Folgewirkungen für das gesamte Unternehmen. Dadurch entsteht auch (nach außen) für das Umfeld/die Umwelt/die Notleidenden ein Nutzen und wiederum für den Betrieb ein besonderes Image (PR). Unsere win²-teams helfen z.B. die Ernte einzubringen, einen abgebrannten Stadel wiederaufzubauen, auf Umweltbaustellen zu arbeiten oder einen Kinderspielplatz für Waisenkinder wieder in Schuss zu bringen.



Ihre Visionen und Ziele?

Die „locomotion unternehmensberatung gmbh“ zu stabilisieren und noch breiter aufzustellen; die „Erlebnisseminar“-Reihe als Label einzuführen und innovativer Partner für die betriebliche Aus- und Weiterbildung zu bleiben/werden. „Aus der Reihe tanzen“ – Schritte zum Lebensunternehmer, zu diesem Thema: Vorträge, Seminare, Buch und Sommerakademie entwickeln. Wahrscheinlich mein ehrlichstes, authentischstes und narzisstischstes Bildungsprojekt, denn da hab ich wirklich was zu sagen, weil es keine angelernten Inhalte sind, sondern gemachte Erfahrungen. Dann „birdy business: das geschäft mit dem vogel“, ab April 05: hier leb ich meinen kreativ-ästhetischen Vogel aus:

- „schräge Vögel“ – Foto-shooting/Modellcasting,
 - „NeuROSENblätter“ – eine Gedichte- und Textsammlung,
 - „Monaden“-Ausstellung – Leibnitz in Kohle,
 - „Birdy-Song“ – „spread your wings and fly – Bolero 2005“ (mit Musikschule),
 - Mode-Label: verrückte T-Shirts (mit Modeschule),
 - Zwei Seeminare® ab Mai 2005: Bildungsveranstaltungen am Meer zur Birdy-Philosophie: frei, leicht, verrückt: „Lass den Vogel raus!“
- Am Ende meines beruflichen Lebens steht die Vision eines Hotels mit Birdy-Bar und Seeminaren – im Süden, auf Klippen, unter Seemöwen – am Meer ... 

www.locomotion.at