

Outdoor-Training

Eine innovative Trainingsmethode zwischen Berghütte und Büro!

Die unmittelbare Kraft dieser Trainingsform hat mich, als ich zum ersten Mal mit dem Thema Outdoor in Berührung kam, sofort begeistert. Die Lösung der in einem Outdoor-Training auftretenden Probleme duldet keinen Aufschub. Da gibt's kein Totreden oder Verstecken hinter Diskussionsbeiträge. Sofortiges und unmittelbares Handeln ist hier gefragt.

Wenn Sie sich jetzt die Frage stellen, was ich mit dem Begriff Outdoor-Training verbinde, ist das durchaus berechtigt, da die Begrifflichkeit mittlerweile in den verschiedensten Branchen sehr unterschiedlich interpretiert wird. Lassen Sie mich im folgenden Abschnitt den Begriff „Outdoor-Training“ etwas genauer definieren:

Was ist „Outdoor-Training“?

Outdoor-Training bezeichnet eine Trainingsmethode aus der betrieblichen Weiterbildung, die sich durch folgende Merkmale auszeichnet:

- Sie findet in der Regel unter freiem Himmel statt.
- Sie verwendet häufig die Natur als Lernfeld.
- Sie hat eine hohe physische Handlungskomponente.
- Sie setzt auf direkte Handlungskonsequenzen der verwendeten Aktivitäten.
- Sie arbeitet mit Herausforderungen und Grenzerfahrungen.
- Sie benutzt als Medien eine Mixtur von klassischen Natursportarten, speziellen künstlichen Anlagen sowie eine Palette von Vertrauensübungen und Problemlösungsaufgaben.
- Die Gruppe oder das Team sind ein wichtiger Motor der Veränderung.

Wenn die meisten dieser Kriterien mehr oder weniger erfüllt sind, wird von einem Outdoor-Training gesprochen.¹

Die Angebote in dieser Trainingspartie sind sehr vielschichtig und oft ist es schwierig und mühsam für einen Interessenten, den „richtigen“ und vor allem qualifizierten Anbieter ausfindig zu machen!

Worauf sollte bei der Auswahl eines Outdoor-Anbieters geachtet werden?

Informiert man sich über das Angebot von Outdoor-Trainings, stößt man auf eine Vielzahl von Anbietertypen. Versucht man diese zu kategorisieren, so erhält man am Ende vier verschiedene Anbietertypen:²

- 1 Die Natursportler
- 2 Die Charismatiker
- 3 Die Klassiker
- 4 Die Seminaristen

1 Bei der Kategorie Natursportler handelt es sich in erster Linie um Unternehmen aus der Freizeit- oder Incentivebranche, die als Bergschule oder als Raftunternehmen etc. zunächst reine Sportangebote für Urlauber oder Firmenausflüge anbieten. Bei Bildungsveranstaltungen wird (bei entsprechender selbstkritischer Betrachtung) Know-how in Form eines entsprechenden Trainers eingekauft.

2 Die Charismatiker-Anbieter sind im wahrsten Sinne des Wortes die „One Man/Woman“ Shows der Branche. Meist sind es bekannte Höhenbergsteiger, Weltumsegler, Extremsportler oder Survivalspezialisten, die sich in ihrem Metier bereits einen Namen gemacht haben und nun ihren Popularitätsbonus nutzen, um im Bildungsmarkt Fuß zu fassen.

3 Die Klassiker sind Unternehmen, die aus der pädagogischen Richtung stammen. Es handelt sich dabei um Institutionen, zum Teil gemeinnützige Vereine, die zunächst in der Jugendarbeit tätig waren bzw. auch noch sind und meist über den Zwischenschritt „Training für Auszubildende“ nach und nach in den Bereich Outdoor-Training für Fach- und Führungskräfte eingestiegen sind.

4 Die Seminaristen kommen aus dem Bereich der beruflichen Bildung und sind entweder als frei auf dem Markt auftretende Bildungsunternehmen oder in Form von Fort- und Weiterbildungsabteilungen großer Wirtschaftsunternehmen tätig. Sie veranstalten schon langjährig Fach- und Führungskräfte trainings im klassischen Seminarformat und erweitern nun ihr Angebot durch Outdoor-Training. Mitarbeiter sind Trainer aus der Wirtschaft, entweder mit sozialwissenschaftlichem oder betriebswirtschaftlichem Hintergrund, die zusätzlich als Outdoor-Trainer qualifiziert wurden. Diese Trainingsunternehmen verfügen schon allein dadurch über einen unbestreitbaren Pluspunkt, dass sie im Gegensatz zu den bisher genannten Anbietern schon lange mit den Zielgruppen „Teams“ und „Führungskräfte“ arbeiten und die Nähe zur Kultur der Unternehmen und zur betrieblichen Bildung bereits seit Jahren vorhanden ist. Hier liegt es auf der Hand, dass es sich um eine optimale Konstellation handelt, wenn Indoor- und Outdoor-Themen aus einem Guss kommen und miteinander vernetzt werden.

¹ vgl. Niko Schad, Werner Michl, Outdoor-Training Band 6, hrsg. Werner Michl, Neuwied 2002

² Kategorisierung von Bernd Heckmaier, 1998 (Outdoor-Training Band 6, Neuwied 2002)

Für welche Zielgruppen sind Outdoor-Trainings interessant?

Je nach Struktur des Unternehmens kommen ganz verschiedene Funktionseinheiten zum Outdoor-Training. Natürlich in erster Linie klassische Teams, die direkt zusammenarbeiten. Im Rahmen der Veränderung der Arbeitsstrukturen gibt es auch virtuelle Teams in den Trainings: Menschen, die vorwiegend über moderne Kommunikationsmittel auf räumliche Entfernung kooperieren, aber selten am selben Ort zusammenarbeiten. Eine weitere, sehr starke Zielgruppe sind sogenannte „Teams auf Zeit“, also Projektgruppen, die häufig Outdoor-Trainings buchen, um schneller als Team funktionsfähig zu werden oder schwierige Phasen mit Hilfe eines gezielten Trainings schneller und effizienter überwinden möchten.

Worin liegt der Nutzen eines Outdoor-Trainings?

Durch ein Outdoor-Training lassen sich in ungewohnter Umgebung mit kreativen Aufgabenstellungen Fähigkeiten wie z.B. Innovationsbereitschaft, vernetztes Denken, Problemlösungs- und Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstreflexion, Kommunikation und Kreativität fördern. Dies sind Voraussetzungen für die Handlungskompetenz der Fach- und Führungskräfte in der heutigen Zeit.

Lernen outdoor heißt ganzheitliches Lernen. Bei der Bearbeitung der gestellten Aufgaben, z.B. dem Bau eines Floßes und der anschließenden Abfahrt auf einem Fluss, geht es nicht allein um die Erfüllung der gesteckten Ziele, sondern um den Prozess, der zum Ergebnis geführt hat. Soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung, der optimale Einsatz vorhandener Ressourcen entscheidet über das Resultat der Aktivitäten. Die Qualität der Kommunikation und die Form der Kooperation sind Einflussgrößen, die über Arbeitsergebnisse in erheblichem Maße mitbestimmen.

Outdoor-Trainings bieten die Möglichkeit, Aspekte der Zusammenarbeit in einem ungewohnten Rahmen zu beleuchten. Die Natur liefert dabei ein Lern(um)feld, das abseits der gewohnten Bedingungen neue Sichtweisen ermöglicht. Relativ schnell wird z.B. deutlich, wo Optimierungsbedarf in der Zusammenarbeit zwischen der Produktionsabteilung und dem Vertrieb besteht. Gerade in der heutigen Zeit, in der deutlich zu erkennen ist, dass vor allem Innovation und Flexibilität nicht zu letzt über die Existenz von Unternehmen entscheidet, bietet diese Trainings-Methode neue Ansätze.

Kritische Menschen mögen hier die Differenz zwischen Betrieb/Praxis und Aufgabe im Training als möglichen Schwachpunkt identifizieren. Was hat der Bau eines Floßes mit den Alltagschwierigkeiten eines Projektteams zu tun? Hier gibt es doch einfachere Mittel wie praxisbezogene Rollenspiele, die mit weniger Aufwand und direktem Praxisbezug durchgeführt werden können. Doch gerade diese Andersartigkeit oder Verfremdung der Situation im Outdoor-Training bietet Chancen: Sie kann das Lösen von eingeschliffenen Verhaltens- und Rollenmustern ermöglichen; die Ferne vom betrieblichen Alltag eröffnet neue Perspektiven.

Nicht zufällig gibt es in der deutschen Sprache das Wort „Betriebsblindheit“!

Hinweis!

Lernen outdoor heißt ganzheitliches Lernen. In ungewohnter Umgebung werden neue Aspekte des Teamworks erarbeitet und neue Zugänge zu Innovation und Flexibilität erschlossen. Outdoor-Training ist damit die beste Voraussetzung, um sich auch im betrieblichen Alltag von eingeschliffenen Routinen zu lösen und innovative Ansätze umzusetzen.

Unser Angebot zum Outdoor-Training Hüt'n Power finden Sie auf den Seiten 27 und 31.

Kritische Anmerkung und Ausblick

Outdoor-Training ist ein sehr wirksames Trainingsverfahren und kann in vielen Firmen wertvolle Beiträge zu einem Wandel liefern, ist aber kein Allheilmittel. Oft wird über seinen Einsatz nachgedacht, wenn andere Methoden nichts bewirkt haben. Nach dem Motto: „Wir haben mit diesem Team schon alles Erdenkliche versucht und haben nichts erreicht. Jetzt versuchen wir es mal mit einem Outdoor-Training“. Solche überzogenen Erwartungen sind unrealistisch! Wunder können auch da nicht erwartet werden, und wenn Menschen oder Organisationen sich aus welchen Gründen auch immer nicht verändern wollen, so werden sie das auch im Outdoor-Training nicht tun!

Für die Zukunft und Weiterentwicklung der Outdoor-Trainingsmethode ist es erforderlich, eine noch stärkere Einbindung und Nähe zur betrieblichen Realität herzustellen, sowie die Verknüpfung mit fachlichen Kompetenzen, wie z.B. aus dem Bereich Projektmanagement, zu intensivieren. Verbindlichkeit und Zielorientierung von Outdoor-Trainings müssen steigen, Prozessorientierung und Transfersicherung wird ein höherer Stellenwert zukommen. Wenn Kunden diese Verbindlichkeit einfordern, wird das auch zu einer Verbesserung der Qualität von Outdoor-Trainings insgesamt und zu einer Durchsetzung seriöser und kompetenter Anbieter führen.

Petra Veit