

Neue Blickwinkel entdeckt

Outdoortraining kann durchaus sinnvoll sein – wenn es mehr bietet als Spiel und Spaß

Nahe Kastl in der Oberpfalz. Erwartungsvoll, aber leicht angespannt stehen 14 Personalentwickler und Führungskräfte und warten, dass das Training beginnt. Die Location ist eher ungewöhnlich: In einer alten Grotte vermittelt Trainerin Christine Lehner, wie man Selbstmanagementkompetenz verbessern, alte Gewohnheiten durch konstruktivere Handlungsmuster ersetzen kann.

Weiterbildungen wie das Höhlenseminar liegen im Trend. Der Grund: Die neuen Formate sollen den Wirkungsgrad des Lernens erhöhen. Konventionelle Klassenraum-Seminare können der seminarermüdeten Belegschaft nur noch ein gelangweiltes Gähnen abgewinnen.

Doch Outdoortraining ist nicht gleich Outdoortraining, sagt Psychologieprofessor Egon Stephan von der Universität Köln: „Oft sind es reine Events oder Incentives, geht es primär um Fun, Action, Adrenalin – weniger um persönliche Weiterentwicklung.“ Ungewöhnliche Veranstaltungen – Feuerlauf, Schwitz-Seminare, Wüstenexpeditionen oder Survivalformate – erinnern nicht nur ihn mitunter an einen auf das Management angepassten Klon der TV-Sendung „Ich bin ein Star – holt mich hier raus“.

Personalentwickler wie die Ammerthaler Trainerin Christine Lehner setzen keineswegs auf den spektakulären Kick: „Der Wunsch nach Entertainment und Event passt zwar in den Zeitgeist, ernsthafte Weiterbildung sieht jedoch anders aus.“ Schließlich gehe es darum, die Leistungspotenziale der Mitarbeiter zu erhöhen und für das Unternehmen nutzbar zu machen. Diesen Nachweis müssten auch unkonventionelle Trainingsformate erbringen.

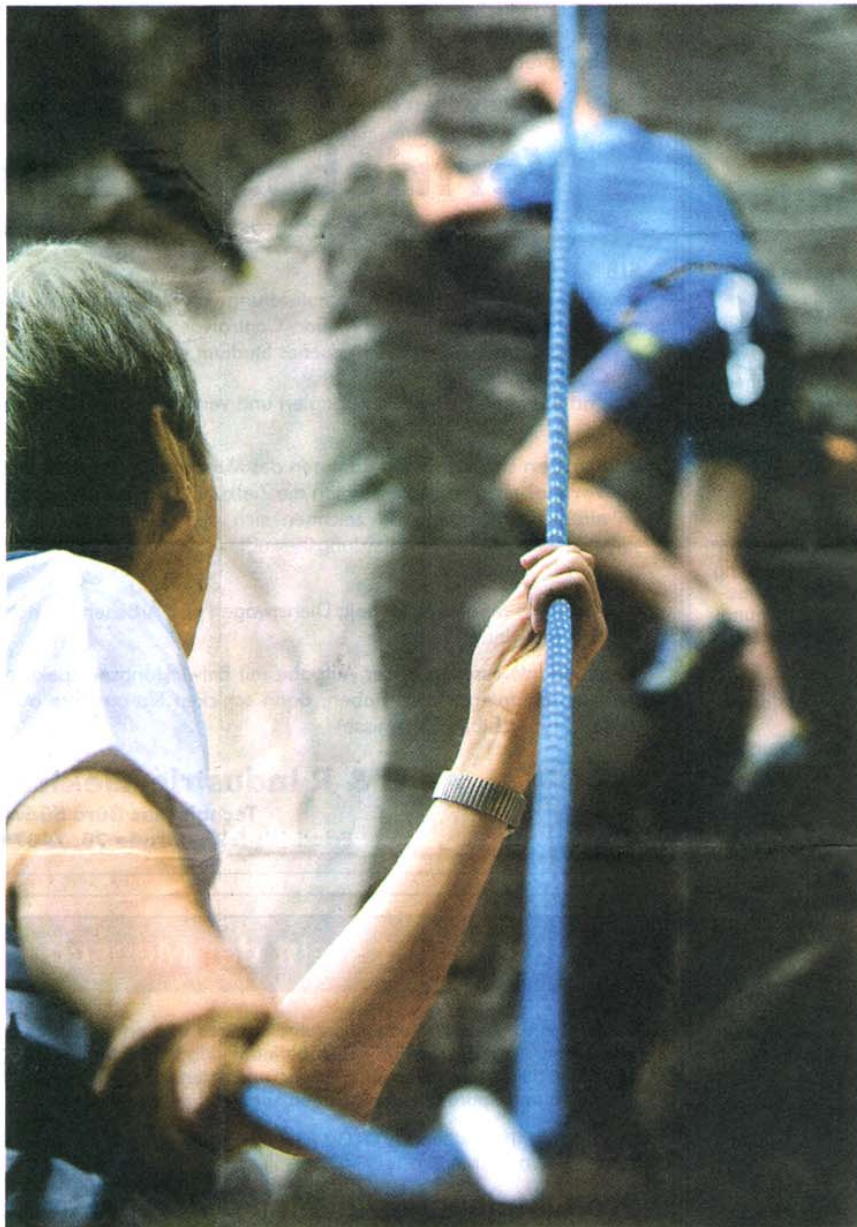
Nicht die Theorie – das Tun steht im Vordergrund

Als Vorteile der unkonventionellen Seminarform wertet Lehner, dass das sofortige Tun und weniger die Theorie im Vordergrund steht. Außerdem sprechen derartige Formate den ganzen Menschen an. Die Büro-Rolle wird ergänzt durch neue Blickwinkel im Miteinander.

Wie aber unterscheiden sich „Edutainmentangebote“ zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung von reinen Events? Laut Egon Stephan, Leiter des Ineko-Instituts der Universität Köln, vor allem dadurch, dass sie dem Prinzip des erlebnisorientierten Lernens entsprechen. Denn diese Form des Lernens verbindet Theorie und eigenes Handeln, so dass neue Verhaltensmuster schneller und nachhaltiger werden. Wirkfaktor sei vor allem das intensive Erleben in realen Situationen. „Die Teilnehmer begreifen durch eigenes Tun“, so der Professor. Eine Erkenntnis, die auf Laotse zurückgehe: Erkläre es mir und ich werde es vergessen, zeige es mir und ich werde es erinnern, beteilige mich und ich werde es verstehen.

Zu Eigen macht sie sich auch Porsche im Rahmen der Azubi-Kennenlertage. Unter Anleitung des Lenggrieser Trainers Andreas Thierig, 4p Group, meisterten die 100 Neuzubis des Sportwagenherstellers gemeinsam mit ihren Ausbildern im Outdoortraining zwei Tage lang Herausforderungen, zum Beispiel den Bau eines Floßes oder das Errichten eines Unterstandes. „Die Aufgaben waren so konzipiert, dass Fähigkeiten und Eigenschaften wie Qualitätsbewusstsein, Planungsgeschick, Eigenverantwortung oder Teamarbeit trainiert wurden, die auch in den späteren Lehrjahren wichtig sind“, berichtet der Leiter der Porsche-Berufsausbildung.

Während die Botschaft der meisten Klassenraum-Trainings lautet: Umsetzung später, sorgen Outdoorformate für praktizierte



Gemeinsam geht's besser: im Klettergarten wird die Teamfähigkeit trainiert.

Foto: Stoppel

Teamarbeit. Dabei erleben die Teilnehmer, wie wichtig feste Regeln und Disziplin im Teamprozess sind, dass der Teamleader Primus inter Pares sein sollte, der seinen Führungsanspruch nicht qua Amt erzwingt, sondern den das Team auf Grund seiner Qualitäten akzeptiert. Eine Stärke des unkonventionellen Trainings ist, dass es gewohnte Verhaltensmuster deutlich macht.

Mit neuen Verhaltensweisen ins Büro zurückkehren

Auch Christine Lehner nutzt die herausfordernden Aufgaben in ihren Höhlenseminaren, damit ihre Teilnehmer neue persönliche Potenziale entdecken und sich mit unproduktiven Verhaltensweisen auseinandersetzen. „Wer sich etwa seiner inneren Antreiber wie ‚Sei stets perfekt‘ bewusst wird, kann sofort neue Handlungsmuster entwickeln, einüben und festigen“, erklärt die Selbstmanagementexpertin, die dazu eine Methode benutzt, die auf den Erkenntnissen der Neurowissenschaften basiert.

Auch die Trainerkompetenz ist nämlich entscheidend, damit mehr als Fun und Action geboten wird. „Der Trainer sollte über ein reichhaltiges Methoden-Repertoire ver-

fügen, er braucht Erfahrung und Gespür für Situation und Person“, erläutert Outdoorexperte Andreas Thierig. Er müsse die Abläufe minutiös planen und strukturieren, die für die Gruppe passenden Tools und Methoden einsetzen. Nur so sei garantiert, dass das Ergebnis weit über das reine Outdoor-Erleben hinausgeht und Führungskräfte wie Mitarbeiter mit nachhaltigen Erkenntnissen und neuen Verhaltensweisen in den Betrieb zurückkehren.

Für einen tatsächlichen „return on investment“ bedarf es jedoch laut Ineko-Chef Stephan bei allen Outdoormaßnahmen eines systematischen Lerntransfers in den Alltag, der die nachhaltige Wirksamkeit sichert. Man müsse im Vorfeld sorgfältig prüfen, ob das Outdoorangebot zu den Zielen, der Strategie und der Kultur des Unternehmens passt, ob Belastungsgrenzen der Teilnehmer beachtet werden und wie der Anbieter den Lerntransfer sicherstellt.

Die Höhlenseminaristen jedenfalls sind zufrieden. Die gemeisterten Aufgaben machen Mut und geben Selbstvertrauen. Ein Teilnehmer: „Wer diese Erfahrungen gemacht hat, verschanzte sich künftig nicht hinter dem Vorgesetzten, sondern ist bereit neue Wege zu gehen und auch kalkulierte Risiken einzugehen.“ Michael Gestmann