

4. Outdoor-Trainings als Prozessverstärker in der Teamentwicklung

Den Teamgeist draußen erfahren – Die Team-Energie am Arbeitsplatz umsetzen

Outdoors für die Teamentwicklung

Was Outdoors sind, was ein Team ausmacht und wie sich Teams entwickeln, das waren Themen der ersten drei Kapitel. Im weiteren Verlauf möchten wir aufzeigen, wie Outdoors zur Entwicklung von Teams beitragen können. Wie durch handlungsorientiertes Lernen die Teamentwicklung hervorragend unterstützt werden kann. Dazu zeigen wir das Angebotspektrum von Outdoor-Konzepten noch einmal auf, stellen Lernziele vor und zeigen ganz konkrete Möglichkeiten auf, wie Outdoors gezielt für Teamentwicklungsprozesse eingesetzt werden können. Dabei werden Fachwissen und eigene Erfahrungen durch detaillierte Praxisbeispiele ergänzt.

4.1 Teamkompetenzen kennen, erkennen, trainieren und realisieren

Lernziele von Outdoor-Teamtrainings

Es gibt heute kaum einen Outdoor-Anbieter der darauf verzichtet, Teamtrainings in seiner Angebotspalette aufzunehmen. Ein Großteil von Outdoor-Aktivitäten sind in sich teamfördernd, sie bedürfen keiner großen Modifizierungen, um für Zwecke der Teamentwicklung eingesetzt zu werden. Gleichzeitig scheint die Entwicklung von Teams eine Antwort auf ständig wechselnde Rahmenbedingungen und steigende Komplexität zu sein. Die Nachfrage nach unterstützenden Maßnahmen zur Entwicklung von Teams ist dementsprechend stark gewachsen. Outdoor-Anbieter werben für Teamveranstaltungen mit Slogans wie z. B.: „Wir bringen ihr Team in Schwung, mental und körperlich“, „Teamtrainings die sie weiter bringen!“, „Prozess- und ganzheitlichorientierte Teamtrainings“ usw.

Was verbirgt sich jedoch hinter den Slogans, was bedeutet Schwung, in welche Richtung wird das Team gebracht und was bedeutet prozess- und ganzheitlich orientiert? Was kann in einem Outdoor konkret erreicht und gelernt werden? Was können Teams aus einer Outdoor-Veranstaltung mitnehmen?

Ziele von Outdoor-Konzepten können vielfältig und umfangreich sein. Um einen Überblick zu erhalten bietet es sich an, die drei Angebotsebenen¹¹⁴ näher zu betrachten:



Ziele von Outdoors

Das Ziel, in Outdoors konkrete Team-Lernziele zu vermitteln, nimmt in der oben dargestellten Pyramide von unten nach oben zu: In Events und Incentives steht das Erleben im Vordergrund. Trainings nutzen Outdoor-Aktionen um Situationen zu schaffen, aus denen die Teilnehmer gezielt lernen können. „Kick-Off s“ sind eine Art Mittelding, indem die Teilnehmer hier durch Erlebnisse und kurzen Reflexionen Eindrücke sammeln können, wie Teams zusammenarbeiten können und zu welchen Leistungen sie fähig sind, wenn sie Synergien freisetzen.

*Ziele von Outdoor-
Konzepten*

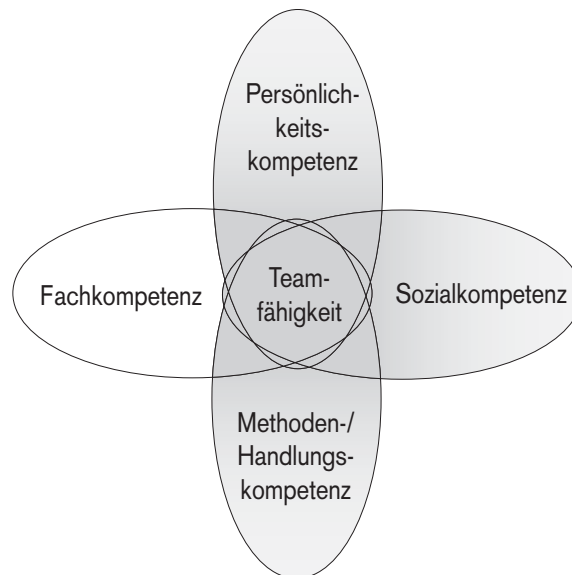
*Von Team-
erlebnissen bis
zum Teamlernen*

¹¹⁴ vgl. 1.4

*Outdoors
fordern und fördern
Teamkompetenzen*

Von einer Bildungsveranstaltung mit konkreten Lernzielen kann ab der zweiten Ebene gesprochen werden. Lernziele, die hier gefördert werden, sind Sozial-, Persönlichkeits-, Handlungs- und Teamkompetenzen, die sogenannten „weichen Kompetenzen“ (Softskills). Fachkompetenzen (Hardskills) werden nur in Bezug auf die „weichen“ Kompetenzen vermittelt. Geht es z. B. im Bereich Teamkompetenz um Kommunikation, Kooperation und Verantwortung, wird durch theoretische Inputs Fachwissen zu den jeweiligen Themen vermittelt.

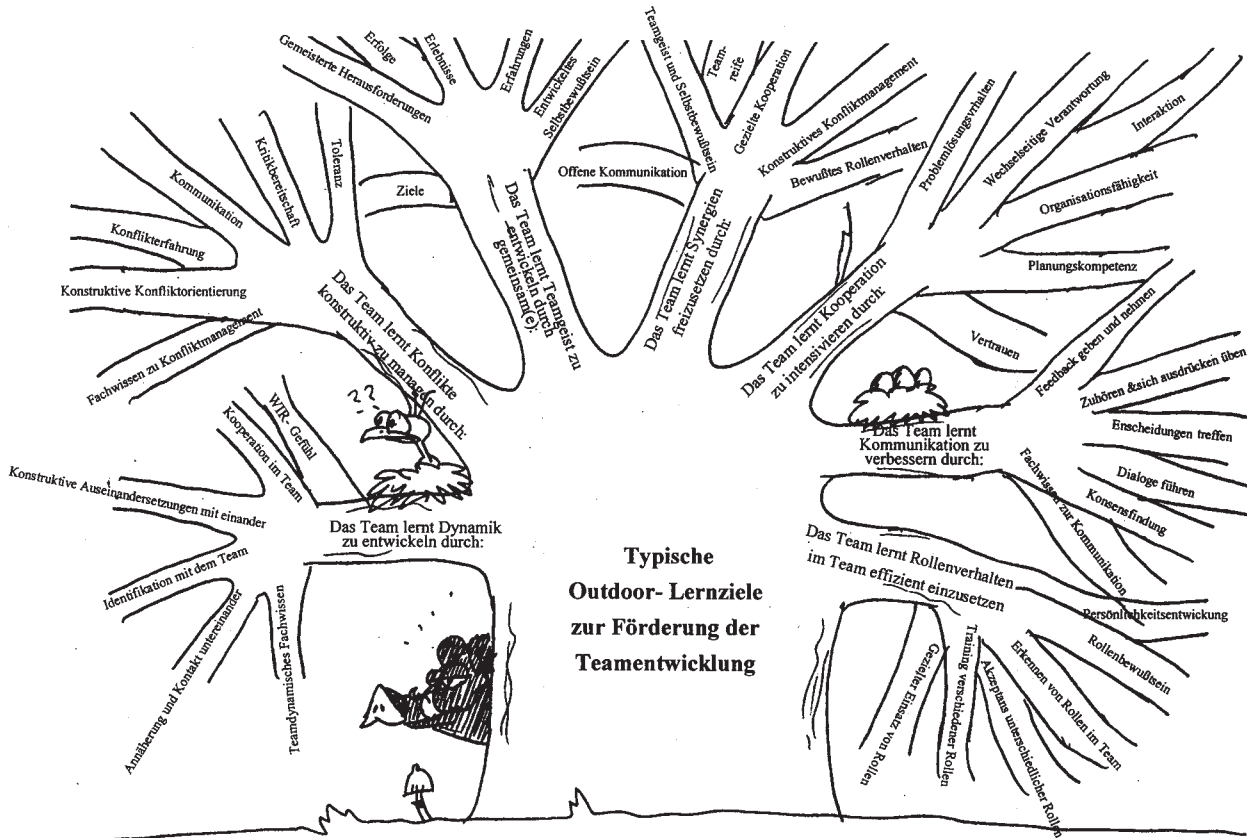
Kompetenzbereiche, die von Outdoors gefördert werden können



Kompetenzbereiche, die von Outdoors gefördert werden können

Hinter diesen vier dargestellten Bereichen verbergen sich eine Vielzahl von Fähigkeiten. Was diese beinhalten können, variiert je nach Betrachtungsweise und ist abhängig von den realen Anforderungen, denen ein Team im Alltag gegenübersteht. Wir stellen anhand des nachfolgenden Modells dar, welche Kompetenzen die Teamentwicklung unterstützen und von Outdoors gefördert werden können:

Typische Lernziele



MR

Typische Lernziele von Outdoor-Teamtrainings

Softskills standen lange Zeit im Schatten der Fachkompetenz. In lernenden Unternehmen sind diese Kompetenzen jedoch Voraussetzung für den Erfolg. Diese „neuen“ Kompetenzen werden heute von Mitarbeitern erwartet und fälschlicherweise oft als selbstverständlich vorausgesetzt: Die „neuen“ Kompetenzen müssen wie Fachkompetenzen erlernt werden, aber wo? Die Priorität unserer Bildungssysteme wie Schule, Ausbildungen und Universität ist immer noch die Einzelleistung. Nicht selten wirkt dies nicht nur hemmend für die Teamarbeit sondern ist zudem kontraproduktiv. Genau an dem Punkt, an dem viele Bildungsangebote aufhören, setzen Outdoors an: Sie fordern und fördern gezielt diese „neuen“ Kompetenzen.

Die neuen Kompetenzen

Wo viele Bildungsangebote aufhören setzen Outdoors an

Durch den herausfordernden und authentischen Charakter der angewandten Methoden im Outdoor haben die Teilnehmer die Möglichkeit:

- Förderliche Kompetenzen für die Teamarbeit durch theoretische Inputs und durch eigenes Handeln zu erleben und dadurch kennenzulernen.
- Persönliche und Teamkompetenzen durch gemeinsame Erfahrungen und Reflektionen zu erkennen.
- Dazu bieten Outdoor-Trainings durch die Schaffung von Mikrowelten einen Zeit- und Raumraffer, der es den Teilnehmern ermöglicht, Erfahrungen und Erkenntnisse in Kleinprojekten zu trainieren und zu lernen sie gezielt für die Leistungssteigerung des Teams einzusetzen.
- Der Echtheitscharakter der Trainingssituationen und der Isomorphie zwischen Arbeitsalltag und Training ergänzt durch Transfergespräche, ermöglicht es den Teilnehmern ihre Erfahrungen und Erkenntnisse auch auf den Arbeitsalltag erfolgreich zu übertragen.

*Ganzheitlicher
Lernprozess*

Outdoor-Teamtrainings bieten so einen ganzheitlichen Lernprozess:

Förderliches Teamdenken und Verhalten kennenlernen, erkennen und durch gezieltes Üben verfestigen. Mikrowelten und Transfergespräche bieten den Teilnehmern die Möglichkeit im Training Erlerntes auch im Arbeitsalltag zu realisieren

Typische Outdoor-Lernziele zur Förderung der Teamentwicklung werden in den folgenden Abschnitten beschrieben.