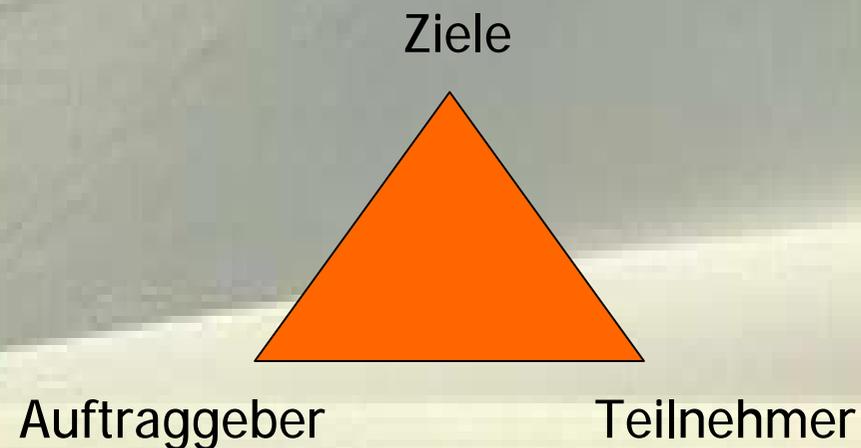


# Outdoor-Training als Baustein von Teamentwicklung

Stand Februar 2012

## Auftragsklärung

Vor dem Programmdesign wird geklärt, welche Ziele mit der Veranstaltung verfolgt werden. Wer hat welche Ziele und welche davon können in dem Baustein „Outdoor-Training“ sinnvoll verfolgt werden?



# Rahmenbedingungen

Weitere Grundlagen für das passende Design sind:

- 📍 Ort
- 📍 Outdoor Medium
- 📍 Termin / Jahreszeit
- 📍 Teilnehmerzahl / -alter

## Die Grundidee

Ich höre und vergesse,  
ich sehe und erinnere,  
ich tue und verstehe.  
(Konfuzius)

- ④ Die Chance eines Outdoor-Trainings liegt darin, dass nicht nur theoretisch alles Wichtige für einen Veränderungsprozess besprochen wird, sondern die Erfahrung gemacht wird!
- ④ Personalentwickler(innen) nutzen hier die Möglichkeiten des Erfahrungslernens: „**Starke Erlebnisse** führen durch Reflexion und Transferarbeit zu **starken Ergebnissen.**“

## Teamaufgaben - Aktion und Reflexion

### Aktion è Reflexion è Erfahrung

#### Reflexion:

- ☉ Der Trainer begleitet das Team durch lösungsfokussierte Fragestellungen.
- ☉ Die Teammitglieder sind die Experten für sich selbst, die selbst bestimmen, welche Lösungen für sie die richtigen sind.
- ☉ Mit den neuen Erfahrungen und den erweiterten Zielen können weitere Aktion-Reflexion Sequenzen folgen.

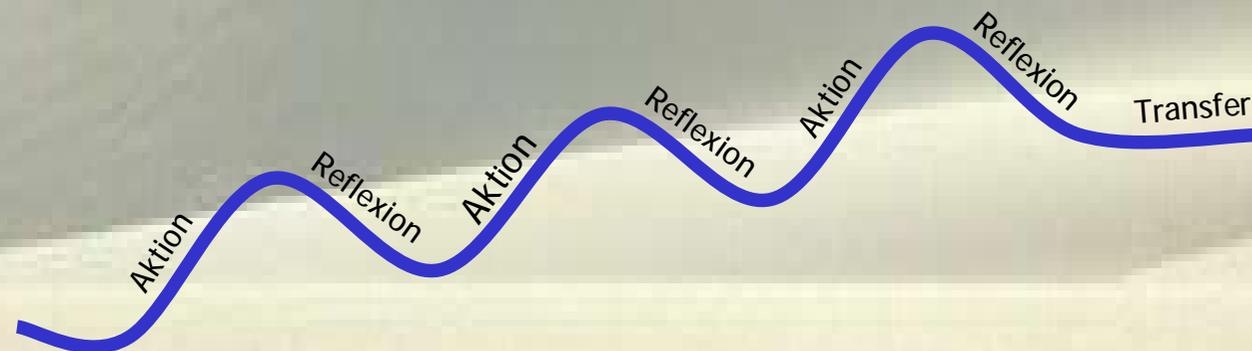
## Teamaufgaben - Aktion und Reflexion

### Erfahrungen in Beispielen:

- ④ Individuelle Unterschiede und Potenziale werden aufgedeckt, toleriert und geschätzt.
- ④ Ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung wird erlebt.
- ④ Kommunikation wird ertragreich gestaltet.

# Abenteuerwelle

- ⓐ Aktion-Reflexion Sequenz
- ⓐ Das Niveau erhöht sich durch aufeinander abgestimmte und aufbauende Teamaufgaben.
- ⓐ Die Teilnehmenden können die neuen Erfahrungen direkt in der nächsten Aufgabe nutzen.



## Aufgabentypen

- Der Trainer steuert die Dramaturgie der Veranstaltung. Dazu hat er verschiedene Aufgabentypen im methodischen „Werkzeugkoffer“:
  - Warm up
  - Spaß
  - Vertrauen
  - Peak
  - Probleme lösen
  - Transfer

## Beispiel: Warm up

Mögliche Ziele:

- 🕒 Kennen lernen
- 🕒 Aufmerksamkeit fokussieren
- 🕒 Vorbereitung auf die folgende Aufgabe



# Spaß

Wer Spaß hatte, erinnert sich gern.

Spaßspiele werden vom Trainer gezielt eingesetzt, um

- zwei Problemlöseaufgaben voneinander zu trennen,
- die Stimmung zu beeinflussen oder
- die Zeit sinnvoll zu nutzen.



## Beispiele: Vertrauen

### @Vertrauen gewinnen



### @Vertrauen beweisen



## Peak

- Jeder kann sich nach eigener Wahl herausfordern und
- lernen, wie Grenzen zu überwinden sind.
- „Challenge by Choice“



Challenge  
by  
Choice

## Probleme lösen

- ④ Einander kennen und vertrauen ist die Grundlage für hochwertige Teamleistungen.
- ④ Die Leistungsfähigkeit eines Teams zeigt sich darin, wie gut es Probleme lösen kann. Teamfaktoren sind z.B.:
  - ④ Absprachen / Regeln
  - ④ Führung / Koordination
  - ④ Potenziale nutzen
  - ④ Rollen- / Aufgabenklarheit
  - ④ Image / Erfolge feiern
- ④ Je nach Trainingsziel des Teams kann der Trainer Aufgaben spezifisch auswählen und prozessorientiert modifizieren.

## Beispiele themenspezifischer Problemlöseaufgaben (PLA)

- ④ „Blind führen“ Führung / Kommunikation
- ④ „Datenübertragung“, Kommunikation auf Distanz
- ④ „Calculator“, gemeinsamer Verbesserungsprozess
- ④ „Raumschiff“, Erfolg nach Plan
- ④ „Säureteich“, komplexe Vernetzung
- ④ „Wharp Speed“, Ideenmanagement / KVP
- ④ „Spinnennetz“, Qualitätsmanagement
- ④ „Nitro-Crossing“, Rollenverteilung
- ④ „Wall“, Überwindung von Hindernissen
- ④ „Laufendes A“, Kräfte bündeln
- ④ „Seilchenbrücke“, Unterstützung

## Beispiel PLA: „Blind führen“

- ④ Ein Partner mit geschlossenen Augen wird vom anderen Partner nonverbal geführt.
- ④ Reflexion: Wie gewinne ich Vertrauen? Was ist bei der Kommunikation unter erschwerten Bedingungen hilfreich?
- ④ Der andere Partner ist nun derjenige mit geschlossenen Augen und wird ausschließlich verbal geführt.
- ④ Reflexion: Was kann ich dazu tun, dass mein Partner mir blind vertraut? Qualitäts- und Quantitätsansprüche an die Informationen.

**Führung / Kommunikation**

## Beispiel PLA: "Datenübertragung"

- ④ Ein Team bekommt die Aufgabe, ein Codierungssystem zu entwickeln. Die Datenübertragung soll lautlos funktionieren und über eine gewisse Entfernung übertragbar sein.
- ④ Nach der Entwicklungsphase wird das Team geteilt (A/B).
  - ④ A1 erhält einen kodierten Satz
  - ④ B2 erhält eine Decodierungstabelle
- ④ Reflexion: Was können wir tun, um unsere Kommunikation über Distanz erfolgreich zu gestalten?

**Kommunikation auf Distanz**

## Beispiel PLA: „Calculator“

- ④ Ein Team bekommt die Aufgabe, einen Großrechner zu bedienen.
- ④ Die Zahlentasten funktionieren ausschließlich in aufsteigender Reihenfolge.
- ④ Dabei darf sich immer nur eine Person gleichzeitig innerhalb des Tastenfeldes aufhalten.
- ④ Die Tasten dürfen - außer, wenn sie an der Reihe sind - nicht berührt werden.
- ④ Es gibt drei Durchgänge mit jeweils begrenzter Besprechungszeit. Das Team kann seine Zielzeit einschätzen und an der Optimierung arbeiten.
- ④ Reflexion und kollegialer Austausch: Was ist im Verbesserungsprozess hilfreich?

**gemeinsamer Verbesserungsprozess**

## Beispiel PLA: „Raumschiff“

- Ⓜ Es gibt eine Station und einen Außenbereich.
- Ⓜ Vom Außenbereich soll etwas geholt werden.
- Ⓜ Auf dem Weg dazwischen kann man nicht sehen.
- Ⓜ Sobald sich eine Person außerhalb der Station befindet, darf weder gesprochen noch Geräusche gemacht werden.
- Ⓜ Im Außenbereich ist Sehen erlaubt.
- Ⓜ Reflexion: Wie können wir planen, um zu sicher zu stellen, dass wir auf dem richtigen Weg bleiben?

**Erfolg nach Plan**

## Beispiel PLA: "Säureteich"

- Zwei oder mehr Kleinteams erhalten gleichzeitig die gleiche Aufgabe. Die Aufgabe ist nur dann ein Erfolg, wenn alle Teams gleichzeitig fertig werden.
- Die Teams können während der Aufgabe nur per Sprechfunk miteinander kommunizieren.
- Reflexion: Welche Faktoren der Zusammenarbeit haben wir in dieser Aufgabe gut eingesetzt? Auf was sollten wir in unserer Zusammenarbeit besonderen Wert legen, wenn die Distanz groß, d.h. die Kommunikation eingeschränkt ist?

**komplexe  
Vernetzung**



## Beispiel PLA: "Wharp Speed"

- Kleine Teams bewältigen innerhalb weniger Regeln eine Aufgabe.
- Die Zeit der Ausführung wird optimiert.
- Reflexion und kollegialer Austausch
  - Wie gehen wir mit Ideen um?
  - Was können wir tun, um miteinander noch besser zu werden?

**Ideenmanagement / KVP**

## Beispiel PLA: „Spinnennetz“

- ☉ Jede Person hat genau einen Weg zur anderen Seite
- ☉ Alle Personen sollen auf der anderen Seite ankommen
- ☉ Niemand darf das Netz berühren
- ☉ Reflexion:
  - ☉ Was ist unser Qualitätsanspruch?
  - ☉ Was ist nötig, damit Aufgaben unseren Qualitätsansprüchen gerecht werden?



**Qualitätsmanagement**

## Beispiel PLA: „Nitro-Crossing“

- Eine Distanz wird mit Hilfe eines Schwingseiles überwunden
- Alle sollen auf der anderen Seite ankommen
- Ein schwierig zu transportierender Gegenstand ist mitzunehmen

**Rollen-  
verteilung**



## Beispiel PLA: „Wall“

- ☑ Nur im Team ist es möglich, das Hindernis zu überwinden
- ☑ Reflexion:  
Welche Hürden sind im Alltag zu bewältigen?  
Wie schaffen wir das?

**Überwindung von Hindernissen**



## Beispiel PLA: „laufendes A“

Teamarbeit heißt, die Kräfte einzelner gemeinsam bündeln zu können, um das, was für den einzelnen nicht möglich ist, zu schaffen.

**Kräfte  
bündeln**



## Beispiel PLA: „Seilchenbrücke“

Die Bereitschaft, anderen zu helfen und selbst Hilfe anzunehmen, fördert ein Arbeitsklima, in dem Höchstleistungen Spaß machen.



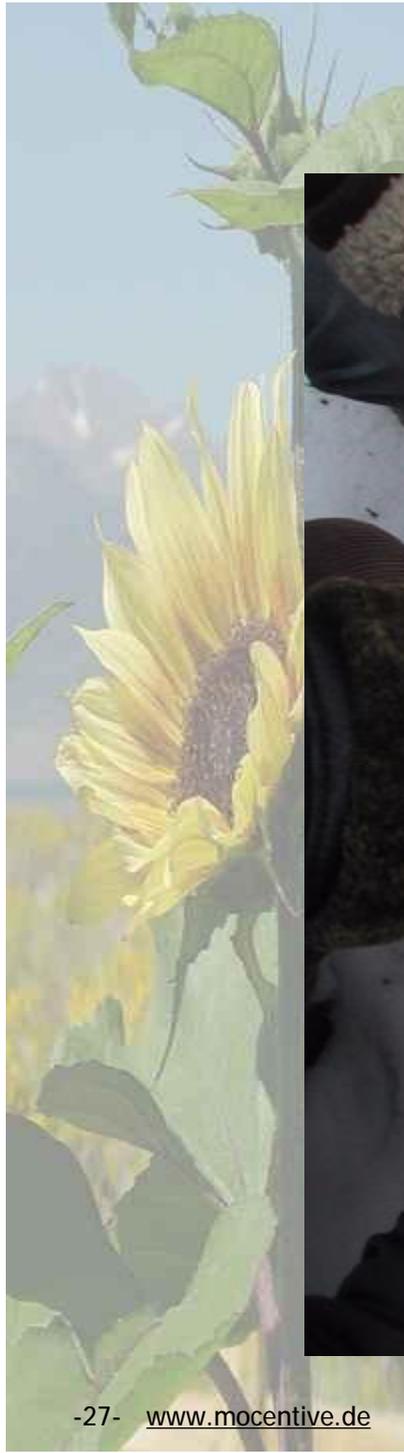
**Unterstützung**

# Transfer

- ☉ Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, die Erfahrungen in den Alltag zu übertragen.
- ☉ Der Trainer wählt dazu geeignete Reflexionsmethoden.



**Ergebnisse transportieren**



## Beispiel eines „Outdoor Mediums“: Der Seilgarten

- ④ „Seilgarten“ (Ropes Course): das „Outdoor-Lernlabor“
- ④ Aktionen können individuell dosiert und sogar unterbrochen werden.



## Ihre Ansprechpartnerin



**„Wer sich bewegt  
schafft Perspektiven“**



**Ruth Kaiser**

Dipl.- Sportpädagogin

Ausbildungen:

- Konflikt-Mediation (CCC)
- Management-Coach (Loquenz)
- Projektmanagement (GPM)
- Outdoor-Trainerin (Outward Bound)
- Lehrtrainerin Coach und Seilgarten

Arbeitet als Trainerin und Coach im Bereich  
Unternehmensentwicklung und Teamentwicklung  
Unternehmensgründerin und Geschäftsleitung  
*mocentive*

Fon: +49 7071 – 8 12 69

Fax: +49 7071 - 5 68 57 07  
oder +49 3212 – 6 62 36 84

Mobil: +49 173 – 37 237 59

[ruth.kaiser@web.de](mailto:ruth.kaiser@web.de)

[ruth.kaiser@mocentive.de](mailto:ruth.kaiser@mocentive.de)

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

USt-IdNr.: DE196993157