Zero-Accident

Qualitätsstandards für erlebnisorientierte Wirtschaftstrainings

Walter Siebert

ziel
Gelbe Reihe : Praktische Erlebnispädagogik

Dieser Titel ist auch als Printausgabe erhältlich
ISBN 978-3-934 214-83-5

Sie finden uns im Internet unter
www.ziel-verlag.de

Wichtiger Hinweis des Verlags: Der Verlag hat sich bemüht, die Copyright-Inhaber aller verwendeten Zitate, Texte, Bilder, Abbildungen und Illustrationen zu ermitteln. Leider gelang dies nicht in allen Fällen. Sollten wir jemanden übergangen haben, so bitten wir die Copyright-Inhaber, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Inhalt und Form des vorliegenden Bandes liegen in der Verantwortung des Autors.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über *http://dnb.d-nb.de* abrufbar.

ISBN 978-3-96557-072-6 (eBook)

Verlag	ZIEL – Zentrum für interdisziplinäres erfahrungsorientiertes Lernen GmbH Neuburger Straße 77, 86167 Augsburg 2. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage 2003
Herausgeber der Reihe	Prof. Dr. Werner Michl, Annette Reiners, Prof. Dr. Jürgen Sandmann
Grafik und Layoutgestaltung	Petra Hammerschmidt, ***alex media***, Gierstorfer & Ferstl GbR Heilig-Kreuz-Straße 24, 86152 Augsburg
Druck und buchbinderische Verarbeitung	Kessler Verlagsdruckerei Michael-Schäffer-Straße 1 86399 Bobingen

© Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung von ZIEL reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort zur 2. Auflage 7

Zum Titel 1 8

Einleitung 9

1 Was ist „Outdoor“? 11

1.1 Der Begriff „Outdoor-Training“ 12

1.2 Was umfaßt der Begriff „Outdoor“ 16

1.3 Outdoor-Trainings: Eine Definition 18

1.3.1 Zum Begriff „Training“ 18

1.3.2 Zum Begriff „Outdoor“ 19

1.3.3 Definition 19

1.4 Wovon hängt die Wirksamkeit von Outdoor-Trainings ab? 20

1.5 Beispiele für Kunstfehler 22

2 Checkliste für Outdoor-Trainings 25

2.1 Zum Anbieter 26

2.2 Zur Vorbereitung des Seminars 30

2.3 Zu den TrainerInnen 31

2.4 Zum Trainingsprogramm 32

2.5 Zum Thema Sicherheit 33

2.6 Zum Thema Transfer – Übertragung des Erlernten in die Firma 34

2.7 Kosten-Nutzen-Verhältnis 36

3 Ausgewählte Fallanalysen 39

3.1 Mehrstufenprogramm für einen großen internationalen Konzern (Grundstoffe): Change Management 41

3.2 Culture-Change Programm in einem Großbetrieb (Kunststoff) 42

3.3 Schienenwalzwerk: Führungstraining 43

3.4 Autokonzern A: Customer Focused Business 44

3.5 Industriebetrieb: Teamtraining 45

3.6 Große internationale Bank: Business Reengineering 46

3.7 Elektronikwerk: Teamtraining 47

3.8 Autokonzern B: Messetraining 48

4 Sicherheit im Outdoor-Training 49

4.1 Einleitung 50

4.2 Psychische Sicherheit1 53

4.3 Das Zero Accident Sicherheitssystem 56

4.4 Was hält Anbieter ab, wirklich sichere Programme anzubieten? 63

5 Zur Konstruktion von Ropes Courses und Seilgärten 65

5.1 Auf Bäumen oder Masten 67

5.2 Redundanz 67

5.3 Backups 67

5.4 Das Stahlseil 68

5.5 Die Verbindung zwischen Baum/Mast und Stahlseil 68

5.6 Sicherungsseile 69

5.7 Sicherungsgurte 69

5.8 Helme 69

6 Literatur 71

Weiterführende Literatur zum Thema Qualität und Sicherheit

7 Internationaler Industrie-standard für Ropes Courses 75

Beispiele und Bilder 76

Vorwort

Zur 2. Auflage
Vor einigen Jahren ist diese Broschüre als Sonderdruck erschienen. Der Titel hat sich bald als Begriff für eine Sicherheitsphilosophie etabliert. Mittlerweile kann man folgendes Resümmee ziehen:
Es lohnt sich, nach der Zero Accident Philosphie zu arbeiten.
Ein tragischer Unfall hat in den letzten Monaten eine Diskussion in Gang gesetzt, die bereits vor 10 Jahren stattfinden hätte sollen: Der Unfall „am Kanzianiberg". Ein Schüler ist im Rahmen einer Schulveranstaltung auf einer Zip Line (Flying Fox) tödlich verunglückt. Als Unfallursache gilt: Er war mit nur 1 Karabiner eingehängt. Seit 1988 gilt in einschlägigen Kreisen der Standard, 2 Karabiner zu nehmen. Einschlägige Standards brauchen ein Jahrzehnt, bis sie Allgemeingut werden.
Es sind jetzt bereits 14 Jahre seit der Einführung der „Zero Acident Philosophie" in Österreich und Deutschland. Möge sich dieser Standard nun endlich durchsetzen.

Die Zero Accidents Philosophie kann man auch auf die anderen Bereiche, die in dieser Broschüre angesprochen sind, umlegen: Immer wieder komme ich mit Kunden ins Gespräch, die meinen: „Outdoor Trainings? Kenne ich. Haben wir schon probiert. Die sind ganz nett, bringen aber nichts." Oder: „Zu gefährlich". Nun, ich kann diese Erfahrungen verstehen. Sie bringen wirklich nichts, wenn sie schlecht gemacht werden. Wenn sie aus einem falschen Verständnis heraus als sportliche Aktivitäten Selbstzweck sind.
Und sie können auch gefährlich sein.
Andererseits kenne ich bis heute kein wirkungsvolleres Instrument für Veränderungsprozesse.

In dieser Broschüre sollen Trainingseinkäufer Entscheidungshilfen finden, damit sie nach dem Training sagen können: „Toll, es hat viel gebracht".

Zum Titel 1

„Zero Accident“ bedeutet übersetzt: „Null Unfall“. Der Begriff „Unfall“ soll hier weit gefaßt verstanden sein: Ein Unfall kann im physischen Bereich liegen und Verletzungsfolgen haben: Verstauchungen, Beinbrüche oder noch gravierendere Verletzungen. Dieser Aspekt steht allgemein im Vordergrund.
Unfälle im psychischen Bereich dagegen werden bisher kaum diskutiert. Die psychische Sicherheit erscheint uns jedoch nicht weniger wichtig. Deshalb werden hier auch solche Fragen berücksichtigt.
Hier soll der Begriff „Unfall“ auch für Kunstfehler in den Programmteilen „Ablauf“ und „Inhalt“ stehen. Hierzu sind Qualitätskriterien zusammengestellt.
Unfallanalysen legen übrigens den Schluß nahe, daß die Unzufriedenheit von TeilnehmerInnen oder Konflikte in einem Team zu den unfallfördernden Faktoren zählen. Dieser Aspekt ist gleichfalls zu bedenken.
„Zero Accident“ ist ein Ziel, das sich möglicherweise nie erreichen läßt. Das darf aber keine Ausrede sein, nicht alles Erdenkliche zu unternehmen, um es anzustreben.

Noch eines:
Als Unfall muß jede potentielle Beeinträchtigung der psychischen und physischen Gesundheit gelten.
Unfall: Ein ungeplantes, potentiell gefährliches Ereignis, das Verletzungen oder Sachbeschädigung zur Folge hat oder haben kann. Achtung: Es ist nicht sinnvoll, das Wort Unfall mit dem Wort Verletzungen gleichsetzen! (*AEE* 1995, S. 3)
Es gibt Outdoor-Anbieter, die einfache Knochenbrüche *nicht* als schweren Unfall bezeichnen. Das darf unserer Meinung nach nicht akzeptiert werden. Auch blaue Flecken, Kratzer usw. sollten als Verletzung registriert werden. Aus jedem Unfall sind Konsequenzen zu ziehen: Sicherheitsstandards müssen verändert, Übungen, die nicht absicherbar sind, aus den Programmen herausgenommen werden.
Wir sprechen hier von Unfallverhütung und nicht von juristischer Vergeltung!

Einleitung

Outdoor-Trainings boomen. Die Zahl der Anbieter ist in den letzten Jahren sprunghaft angestiegen. Die Qualität der Trainings läßt sich jedoch nur schwer beurteilen und bewerten. Trainingseinkäufer richten sich oft nach äußeren Kriterien (Prospekt, Auftreten …) oder schließen aus der guten Erfahrung mit anderen Trainingsformen darauf, daß die betreffende Firma ebenfalls Outdoor-Angebote qualifiziert durchführen wird.

Ziel dieser Broschüre ist es, Kriterien darzustellen, die solche Angebote nach sachlichen Gesichtspunkten einschätzen lassen. Die entwickelte „Checkliste“ dürfte ebenso für Einkäufer und Anbieter, wie für die einzelnen TeilnehmerInnen interessant sein und zur Verbesserung der Programme, nicht zuletzt zur Absenkung der Unfallzahlen beitragen.

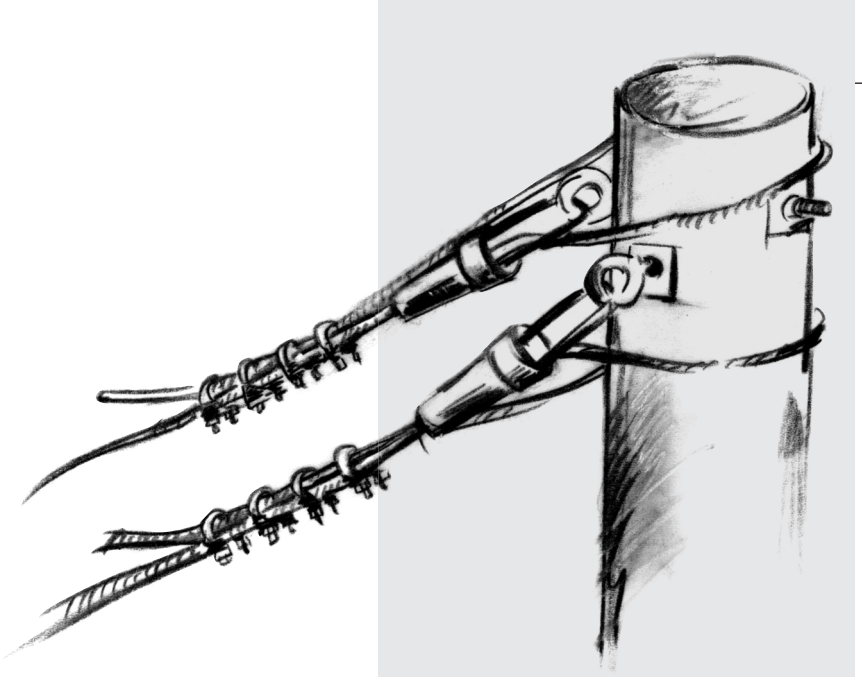
Walter Siebert

„Ich freue mich über persönliche Rückmeldungen!

walter@siebert.at

Anschrift:
Walter Siebert
Ramperstorffergasse 37
A-1050 Wien

www.siebert.at



Was ist „Outdoor“?

1 Was ist „Outdoor“?

Der Begriff „Outdoor Training“ ist offen und vieldeutig. So ziemlich jede Firmenveranstaltung, die nicht im Seminarraum angesiedelt ist, wird als „Outdoor-Training“ bezeichnet. Deshalb sind zunächst einige grundlegende Klärungen notwendig.

1.1 Zur Entwicklungsgeschichte

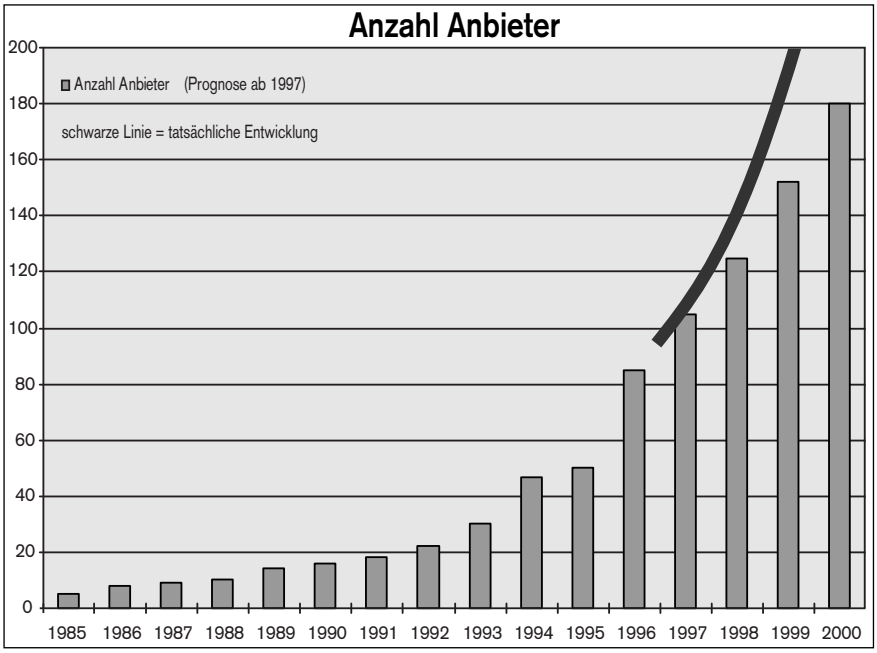
„Outdoor-Trainings“ stellen eine verhältnismäßig junge Trainingsform im Wirtschaftsbereich dar. Wer erstmalig die Idee hatte, Outdoor-Trainings einzusetzen, um Firmenziele zu realisieren, ist nicht eruierbar. In den frühen 70er Jahren begannen einige Anbieter in den USA (z.B. National Leadership School, Project Adventure, Wilderness Education Association) und in Großbritannien (Brathey Hall Trust, Outward Bound Eskdale), ihre ursprünglich für soziale Randgruppen und den Erziehungsbereich entwickelten Methoden auf Managementgruppen zu übertragen.
In Europa gab es vereinzelte Pioniere – z.B. Outdoor Adventures (später umbenannt in Outdoor Development) in Österreich, Mario Kölblinger von Dr. Strasser & Partner in Deutschland, Stucki in der Schweiz –, die erste Schritte in diese Richtung unternahmen.

Die damals eingesetzten Methoden hatten sechs Wurzeln (lt. BANK 1985):

1. Outdoor-Sportarten (Bergsteigen, Rafting, Canyoning usw.)
2. Outward Bound (ein weltumspannender Konzern, der heute bereits ca. 34 Schulen umfaßt, mit einer in den 20er Jahren von Kurt Hahn entwickelten Methodik für soziales Lernen)
3. Militär (Einige Ropes Course Aktivitäten wurden dort bereits im vorigen Jahrhundert eingesetzt)
4. Outdoor Education in Schulen (vor allem in England und USA verbreitet)
5. Jugendbewegungen (z.B. Pfadfinder)
6. Organisations- und Teamentwicklung in Unternehmen, in den 60er Jahren initiiert (z.B. Kurt Lewins 3-Phasen-Veränderungsmodell).

In den USA verkaufte in den 80er Jahren Larry Wilson (Autor von „The One Minute Sales Person“) seine Beratungsfirma und gründete „Pecos River Learning Centers“ (PRLC), um sich fortan der Entwicklung von Outdoor-Trainings für seine Kunden zu widmen. Er baute an die Ufer des Pecos River einen riesigen Ropes Course und stampfte ein Seminarhotel erster Klasse aus dem Wüstenboden.
Das Unternehmen war sehr erfolgreich: So besuchten 26.000 Mitarbeiter der Firma „DuPont Fibers“ ein maßgeschneidertes Experiential Learning Programm. An einem „Open Day“ (Schnuppertag) konnten 1.200 (eintausendzweihundert) Kandidaten einen Ropes Course (mit entsprechend vielen parallel aufgebauten Events) erleben! Es kam zu einer sprunghaften Entwicklung von Markt und Know-How.
Noch eine andere Entwicklung setzte damals ein: der Sicherheitsstandard wurde revolutioniert. Daran war DuPont „schuld“: Dieses Unternehmen war damals für seine Sicherheitsstandards weltbekannt. Bevor sie die oben genannte Trainingsserie buchten, sagten sie: Euer Programm ist gut, eure Sicherheitsstandards sind „very lousy“. Der Leiter der Outdoor-Abteilung von PRLC, Bill Daniels, adaptierte die damals üblichen Standards an die DuPont Kriterien, führte redundante Systeme ein (Sicherheitshandbücher, Checklisten) und begründete somit die moderne Sicherheitstechnik, die heute unter dem Internationalen Industriestandard für Ropes Courses (IIRC) bekannt sind. Der Erfolg: Eine deutliche Senkung der Unfallrate bis hin zur Annäherung an die Zero Accidents Rate.

Mitte der 90er Jahre gab es in den USA und in Großbritannien viele hundert Anbieter für Experience Based Training and Development-Programme (EBTD).



Anbieter von Outdoor-Trainings

Verteilt über die gesamte USA wurden bereits 1997 weit über zehntausend Ropes Courses genutzt. Naturgemäß wird dort auch seit nahezu 20 Jahren an Standards gearbeitet. Vor allem die AEE (Association for Experiential Education) und die 1993 gegründete ACCT (Association for Challange Course Technology) waren und sind hier federführend.
Seit 1994 liegen definierte Standards der ACCT vor, die man als Mindeststandards bezeichnen kann. Tatsache ist, daß mit diesen Standards Unfälle nur bis zu einem gewissen Grad verhindert werden können. Will man eine „Zero Accident Rate“, muß man den IIRC anwenden.

Es scheint eine geographische Entwicklungsgrenze gegeben zu haben: die Ardennen. Während die Entwicklung in den USA und Großbritannien zügig voranschritt, später auch auf die Benelux-Länder übergriff, „schlief“ der Rest Europas bis in die 90er Jahre.

Wann begann die Entwicklung östlich der Ardennen?
Hier war dieser Bereich noch Mitte der 80er Jahre geradezu unbekannt. Wer damals bei Firmen akquirierte, blickte in die ungläubigen Augen von Trainingseinkäufern. Die machten, sobald sie den Ausdruck „Outdoor“ hörten, große Augen (... was? wie bitte?!), dann verengte Augen (Aha – Überlebenstraining – „Kenne ich vom Militär!“).
Der Trend setzte erst Anfang der 90er Jahre zaghaft ein, also mit 10jähriger Verspätung gegenüber den USA, wie viele andere Entwicklungen auch; dafür aber in den letzten Jahren umso stärker.

Das Jahr 1995 ist als „Milestone“ in der Entwicklung zu betrachten. Ein großer amerikanischer Automobilkonzern führte eine europaweite Trainingsserie durch, an der ca. 65.000 Mitarbeiter aus 20 europäischen Staaten teilnahmen. Dadurch lernten mindestens 250 TrainerInnen diese Methode kennen und viele auch schätzen. So kam es zu einem „unnatürlichen Wachstumsschub“.

Ende der 90er Jahre wurde in Deutschland die GRCA gegründet, die sich an die ACCT anlehnte. der europäische Konstruktions- und Ausbildungsstandards erarbeitet. Dieser Standards erfuhr das gleiche Schicksal wie jenen der ACCT, d.h. daß man einigte sich auf einen Mindestlevel. Erst der tödliche Unfall vom Kanzianiberg hat diese Diskussion wieder angeregt. Ob es nun möglich ist, die derzeit höchsten Konstruktions- und Sicherheitsmaßnahmen, also den IIRC zum allgemeingültigen Standard zu erheben?

In Österreich hat die ARCA, die Austrian Ropes Course Association diesen Weg beschritten. Das war nur möglich, da der Mitgliederkreis bislang beschränkt war. Im Herbst 2002 ist die Öffnung geplant, nun kommt die Bewährungsprobe.

Um eine Prognose für die nächsten Jahre abzugeben, lohnt sich ein Blick in die USA: Dort wurde durch eine unüberschaubare Anzahl von Anbietern, die zum Großteil schlechte Qualität lieferten, die ganze Branche in Verruf gebracht („... ganz nett, aber was bringt’s?“).
Dieser Trend brauchte keine 10 Jahre, um nach Europa zu kommen.
Er ist bereits massiv da.

Wir haben viele hundert Anbieter in Deutschland und Österreich, die Outdoor-Trainings einsetzen.

1.2 Was umfaßt der Begriff „Outdoor“?

Bandbreite der Tätigkeiten

Die Bandbreite der Tätigkeiten, die unter den Begriff „Outdoor-Training“ fallen, ist weit gefächert:

- Rafting (Befahren von Wildwasserflüssen mit dem Schlauchboot)
- Schluchting oder Canyoning (durch wasserführende Schluchten abseilen und schwimmen)
- Natur erleben, Gesundheits- oder Wellnessprogramme
- Paramilitärische Action Games (mit Farbpatronen aufeinander schießen, „Gotya“)
- Überlebenstraining (mit einem Minimum an Ressourcen einige Zeit in der Natur leben)
- Erlebnispädagogik (Soziales Lernen mit pädagogischem Anspruch)
- Wilderness-Programme (durch einsame Gegenden wandern – aber gut ausgerüstet)
- Ropes Course Trainings (an Bäumen oder Telefonmasten aufgebaute Übungen)
- Segeln
- Klettern etc.

Diese Liste ließe sich noch fortsetzen. Die Industrie hat den Begriff „Outdoor“ als werbewirksam entdeckt. Man verbindet damit „unkonventionell, abenteuerlich, naturverbunden, im Trend liegend…“.

Ziele

Die Zielsetzungen unterscheiden sich ebenfalls. Einerseits gibt es den Incentive-Bereich, der vorwiegend spannende, packende, lustvolle Erlebnisse bieten soll – „unangenehme“ und „lästige“ Kopfarbeit hält sich dabei möglichst in Grenzen. Bei Wirtschaftstrainings andererseits kommt der Umsetzung größere Bedeutung zu, so etwa hinsichtlich:

- Teamtraining
- Führungskräftetraining
- Culture Change Programmen
- Schlüsselkompetenzen
- Verkaufstrainings
- Motivationstrainings.

Outdoor-Anteil
Selbst das Verhältnis zwischen Outdoor- und Indoor-Anteilen variiert weitgehend. Incentive-Veranstaltungen und Überlebenstrainings finden überhaupt nicht in Seminarräumen statt. Beim anderen Extrem wird dagegen bis zu 90 % in Seminaren gearbeitet. Outdoor-Übungen dienen hier nur vereinzelt zur Unterstützung der Zielsetzung. Die Qualität des Trainings läßt sich aber nicht alleine nach dem Verhältnis von Outdoor- zu Indoor-Arbeit beurteilen – es kommt ganz auf das jeweilige Seminarziel an.

Dauer der Seminare
Selten sind (halbtägige) Kurzveranstaltungen. Hier muß das Ziel schon sehr begrenzt sein, soll sich noch eine sinnvolle Relation zwischen Aufwand und Ertrag ergeben.
Die meisten Seminare und Trainings umfassen etwa 2 – 3 Tage. Dies scheint die beste Relation zu sein. Einige wenige Kurse dauern bis zu 12 Tagen.

Strukturiertheit
Es gibt Angebote, vor allem Wilderness-Kurse und Survivals, bei denen die Struktur durch die Natur vorgegeben ist, etwa durch den Rhythmus Tag/Nacht, durch natürliche Hindernisse (Flüsse, Wetter, Berge …) und natürlich durch die unterschiedlichen Gruppenmitglieder (Kondition, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz…).
Das andere Extrem stellen minutengenau durchstrukturierte Seminare dar. Dabei bleiben die Eigenheiten der einzelnen Gruppenmitglieder weitgehend unberücksichtigt. Dies kann bei Serien mit hunderten oder tausenden TeilnehmerInnen derselben Firma angebracht sein.

Körperliche Belastung
Die körperliche Belastung reicht vom Härtetraining mit einem hohen Leistungsanspruch bis hin zu körperlich nicht fordernden Übungen. Das hängt primär von der Zielsetzung des Seminars ab, eventuell auch von den Neigungen der TeilnehmerInnen und der Kompetenz der Gruppenleiter.
Die meisten Wirtschaftstrainings sind so gestaltet, daß sie in sportlicher Hinsicht nur geringe Ansprüche stellen und von allen TeilnehmerInnen unabhängig von Alter, Geschlecht und Gesundheitszustand erfolgreich durchgeführt werden können.

1.3 Outdoor-Trainings: Eine Definition

Die große Bandbreite der Aktivitäten, die unter dem Begriff „Outdoor-Trainings“ am Markt existiert, trägt erheblich zur Verwirrung bei.

1.3.1 Zum Begriff „Training“

Eine kürzlich erschienene Forschungsarbeit beispielsweise grenzt den Begriff überhaupt auf „... natursportliche Aktivitäten wie beispielsweise Bergsteigen, Schlauchbootfahren oder Segeln.“ ein, was wir z. B. definitiv nicht als Outdoor-Training bezeichnen würden, sondern als Events, Betriebsausflüge u. ä., auch wenn die Übungen von Reflexionsphasen begleitet werden. (Müller Wolfgang: Outdoor-Training für Fach und Führungskräfte).

Ich habe den Verdacht, daß der Begriff in erster Linie dazu verwendet wird, um traditionelle (sportliche) Aktivitäten zu überhöhten Preisen an Unternehmen zu verkaufen.

Der Begriff Training kommt aus dem Sport. Dort trainiert man, um im Wettkampf leistungsfähiger zu werden.
Übertragen auf die Wirtschaft könnte das bedeuten, daß eine Aktivität dann die Bezeichnung „Training“ verdient, wenn das primäre Ziel in einer erhöhten Leistungsfähigkeit liegt. Diese wird im Sport in Metern, Sekunden usw. gemessen, in der Wirtschaft letzten Endes in Geldeinheiten.

Somit kann man Incentiveveranstaltungen mit sportlichen Aktivitäten und dergleichen nicht als Training bezeichnen, da damit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit – wenn überhaupt – nur sehr kurzfristig und unwesentlich beeinflußt wird.
Forschungen der letzten Zeit bestätigen dies.

Eine nachhaltige Veränderung der Verhaltensweise, die zur erhöhten Produktivität oder ähnlichen zahlenwirksamen Ergebnissen führt, findet grundsätzlich nur statt, wenn der Veränderungsprozess über den Transferprozess hinaus am Arbeitsplatz intensiv begleitet wird.

Und zwar so lange, bis das neue Verhalten zur Gewohnheit wird.
Es ist ein Kennzeichen von Events, daß eben dies nicht oder nicht nennenswert stattfindet.

1.3.2 Zum Begriff „Outdoor“

Der Begriff „Outdoor“ ist ebenso unterschiedlich besetzt. Die Bandbreite reicht von einer mystifizierten Rolle (z.B. „die gerechte Natur als objektive Lehrmeisterin“) bis zur Notwendigkeit etwas in der Natur zu machen, weil es indoors nicht möglich ist (z.B. Raften).

Eine Trainingsform verdient den Zusatz „Outdoor-“ dann, wenn das Verlassen des Seminarraumes methodisch bewußt eingesetzt wird, und zwar über den banalen Motivationsfaktor („es ist einfach netter draußen zu sein als die ganze Zeit drinnen zu hocken“) hinaus.
Wenn man für eine Übung hinausgeht, weil gerade das Wetter so schön ist, dann handelt es sich **nicht** um Outdoor-Training.

1.3.3 Definition

Somit ergibt sich folgende Definition:

Unter Outdoor-(Wirtschafts)trainings versteht man organisierte Aktivitäten,

1. bei denen das Verlassen des Seminarraumes gezielt methodisch eingesetzt wird,
2. die eine Leistungssteigerung der TeilnehmerInnen am Arbeitsplatz zum Ziel haben,
3. deren Wirkung sich in Geldeinheiten messen läßt.

Ich wage diesen dritten Punkt in die Definition aufzunehmen im vollen Bewußtsein, daß dies problematisch ist. Ich bin aber davon überzeugt, daß Unternehmen Geld verdienen müssen, um sämtliche anderen Ziele erreichen zu können. Ein Training soll dies daher neben anderen Zielen unterstützen.

1.4 Wovon hängt die Wirksamkeit von Outdoor-Trainings ab?

Zu diesem Thema liegen wissenschaftliche Untersuchungen und Erfahrungswerte vor:

Je besser die Vorbereitung, desto besser das Training

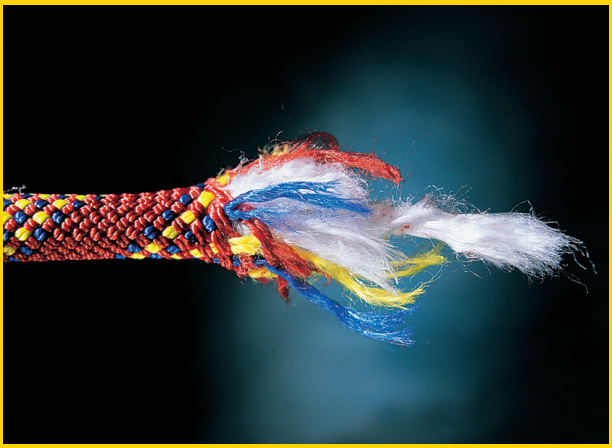
Das klingt nicht nur wie eine Binsenweisheit, es ist auch eine. Eine gute Vorbereitung umfaßt verschiedene grundlegende Kriterien:

Teilnehmer
Das schlechteste, was passieren kann, sind uninformierte TeilnehmerInnen, die gegen ihren Willen zu Trainingskursen geschickt werden, und nicht einmal wissen, daß es „hinaus in die Natur“ geht.
Oft ist eine Präsentation durch den Anbieter von Vorteil, bei der die Teilnehmer eingebunden und informiert werden. Widerständen läßt sich so verbeugen.
Gut vorbereitete Mitarbeiter sind durch „freudige Erwartung“ oder „positive Gespanntheit“ charakterisiert.

Trainer
Die Trainer sollten über die Arbeitsweise der Firma Bescheid wissen. Ideal ist eine Betriebsführung, um die Arbeitssituation kennenzulernen. Der Transfer kann dann mit wesentlich praxisnäheren Querverweisen und Impulsen unterstützt werden.

Das „Programm“
Hier sind die Programmdesigner angesprochen. Es sollte gut an die Rahmenbedingungen (Arbeitsbedingungen), an das Ziel, an die TeilnehmerInnen … angepaßt werden.
So sind zum Beispiel Übungen, die hohe Präzision erfordern, für Verkäufer unpassend.

Nach einigen Wochen sinkt die Wirksamkeit auf Null
... wenn keine Nachbereitung durchgeführt wird. Folgt nicht zumindest ein Follow-Up (im Zeitraum von wenigen Wochen) nach der Aktion, bei dem Transfer und Umsetzung des Seminars überprüft werden, bleibt der Erfolg sehr fraglich und die Investitionen werden nur wenig genutzt.



Zero-Accident

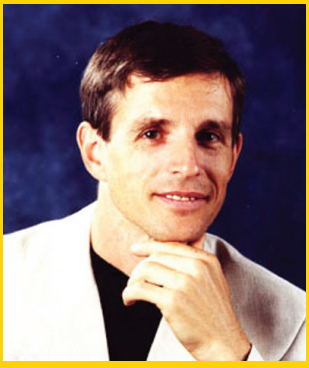
Outdoor-Trainings sind längst nicht mehr Exoten der Trainingslandschaft.

Mit dem Boom, der seit den 90er Jahren begonnen hat, ist auch die Anzahl der Anbieter von Outdoor-Trainings explodiert.

Dementsprechend groß ist die Bandbreite der Qualitätsstandards und auch die Verunsicherung der Trainingseinkäufer (Personalentwickler, Weiterbildungsverantwortlicher,...).

Diese Broschüre beinhaltet eine umfangreiche Checkliste, die es dem Einkäufer ermöglicht, die Spreu vom Weizen zu trennen.

Walter Siebert möchte damit zur Hebung des allgemeinen Sicherheits- und Qualitätsniveaus beitragen.



Zum Autor:

Walter Siebert ist seit 20 Jahren im Outdoor-Bereich tätig und war einer der Pioniere der Outdoor-Wirtschaftstrainings.

Seine Unternehmen (Outdoor Development GmbH in Wien und Siebert & Tisch Consulting GmbH in Frankfurt) sind Know-How-Schmieden auf diesem Gebiet.

Walter Siebert ist gerichtlich beeideter Sachverständiger für Erlebnispädagogik und Outdoor-Trainings, verheiratet und Vater von 4 Kindern.

ISBN 978-3-96557-072-6

ziel
Gelbe Reihe