

Zusammenfassung

Dissertation zum Thema:

Nutzen und Chancen des Outdoor-Trainings

Eine Methodentriangulation zur Überprüfung des Praxistransfers
in den betrieblichen Alltag

Vorgelegt von:

Heidi Kern und Dorothee Schmidt

Die Dissertation zum Thema Outdoor-Training entstand durch ein Forschungsinteresse, das aus eigenen persönlichen Erfahrungen resultierte. Uns fiel auf, dass es kaum eine andere Seminarform gibt, deren Transfer in die betrieblichen Strukturen so sehr in Frage gestellt wird, wie die des Outdoor-Trainings. Am Ende von Outdoor-Trainings stellten auch wir uns regelmäßig die Frage, ob die Teilnehmer ihre erworbenen Erkenntnisse im Arbeitsalltag anwenden und inwiefern Einstellungs- und Verhaltensänderungen durch die Erfahrungen aus dem Outdoor-Training erfolgen. Die Sichtung bisheriger Studien zum Thema Outdoor-Training und Praxistransfer, zeigte, dass dazu insbesondere in Deutschland ein Forschungsdefizit vorliegt. Das erkenntnisleitende Interesse der Dissertation liegt in der Evaluation von Umsetzung und Aufrechterhaltung des im Outdoor-Training Erlernen innerhalb des Funktionsfeldes.

Die vorliegende Arbeit gliedert sich in einen theoretischen (Kapitel 1 und 2) und einen empirischen Teil (Kapitel 3 und 4). Im ersten Kapitel stellen wir die theoretischen Grundlagen für den Bereich Outdoor-Training dar und ordnen das Outdoor-Training in das Feld der Weiterbildung ein. Dabei gehen wir zurück auf die historischen Ursprünge des erlebnisorientierten Lernens und zeigen die nationalen und internationalen Entwicklungen bis zur heutigen Situation des Outdoor-Trainings auf. Wir arbeiten heraus, dass die heutigen Outdoor-Trainings im unternehmerischen Bereich, zumindest in ihrer methodischen Anlage, ihren Ursprung in der klassischen Erlebnispädagogik finden. In Kapitel 1.3 ziehen wir deshalb einen Vergleich zwischen Erlebnispädagogik und Outdoor-Training, um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der im Vorfeld getrennt voneinander dargestellten Bereiche herauszuarbeiten.

Im zweiten Kapitel geben wir einen Einblick in die Themenkomplexe Teamentwicklung und Transfer. So gehen wir unter anderem der Frage nach, welche Parallelen es zwischen innerbetrieblicher Teamentwicklung und Outdoor-Training gibt. Dabei erarbeiten wir, dass Outdoor-Training eine geeignete Form sein kann, um Teamprozesse zu beschleunigen. Die Diskussion um verschiedene Theorien und Modelle zum Transfer münden in das integrative Bedingungsmodell des Transfers, welches als Basis für die Untersuchung dient. Die Signifikanz eines optimalen Transferprozessmanagements unter Berücksichtigung aller Transferdeterminanten wird bei den Ausführungen sichtbar und findet in der späteren Untersuchung ihre Bestätigung.

Im empirischen Teil der Dissertation liegt der Schwerpunkt darin, Veränderungsprozesse aufgrund von Erfahrungen aus dem Outdoor-Training im betrieblichen Alltag zu untersuchen. Die Erhebung führten wir mit Auszubildenden und Ausbildern der Firma Cosmopolitan Cosmetics durch, die bereit waren, die Studie über ein Jahr mitzutragen. Mit der Firma Cosmopolitan Cosmetics trafen wir auf ein traditionsreiches Kölner Unternehmen, das bereits im dritten Jahr den neuen Auszubildenden ein Outdoor-Training und zwei Follow-On-Seminare im Rahmen ihres ersten Ausbildungsjahres anbietet. Die konzeptionellen Überlegungen der Personalabteilung trafen sowohl unsere Vorstellungen zum Outdoor-Training als auch bereits evaluierte Aspekte, die den Transfer des Outdoor-Trainings unterstützen, wie beispielsweise Follow-On-Seminare und maßgeschneiderte Reflexionen während der Aktionen.

Die drei Kernbereiche des Untersuchungsvorhabens mit den Fragestellungen zu:

1. berufsbezogenen persönlichen Veränderungen der Teilnehmer,
2. Veränderungen im Teamklima während des Outdoor-Trainings und im Anschluss daran,
3. Umsetzung des Gelernten in den beruflichen Alltag,

stimmten wir methodisch und didaktisch auf die Untersuchungsgruppe ab und wählten daraufhin die Untersuchungsinstrumente.

Wir nutzen eine Methodentriangulation von zwei quantitativen Erhebungsinstrumenten und qualitativen Interviews, um die unterschiedlichen Facetten und Aspekte des Untersuchungsgegenstands zu beleuchten. Durch die Methodenkombination erhalten wir differenzierte Erkenntnisse zu unseren Fragestellungen und gleichen die Schwächen der jeweiligen Einzelmethode aus. Die Daten der eingesetzten Instrumente können wir insgesamt problemlos aufeinander beziehen, sodass wir den Einsatz einer Triangulation durchaus als eine Bereicherung für die empirische Sozialforschung betrachten.

Zur Frage der berufsbezogenen persönlichen Veränderungen setzen wir das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) ein. Durch dieses Instrument erhalten wir zum einen die Selbsteinschätzung der Teilnehmer und zum anderen die Fremdeinschätzung der Ausbilder. Der Einsatz des BIP erfolgte dreimal im Laufe des Untersuchungszeitraums. In den Selbsteinschätzungen sowie in den Fremdbeurteilungen ist nach dem Outdoor-Training überwiegend ein Anstieg bei den Dimensionen zur Sozialen Kompetenz und zur Psychischen Konstitution zu erkennen, der sich über die drei Messzeitpunkte auf einem leicht erhöhten Niveau stabilisiert. Zwischen den Selbst- und Fremd-

profilen zeigen sich mehrfach Übereinstimmungen zwischen den Einschätzungen. Interessanterweise tendieren die weiblichen Auszubildenden dazu, sich niedriger als die Fremdbeurteiler einzustufen.

Die Fragestellung zum Teamklima erheben wir mit dem Team-Klima-Inventar. Dieses Instrument ermittelt die Arbeitsatmosphäre für Innovation und Effektivität in der Gruppe. Das TKI zeigt bereits zu Beginn des Outdoor-Trainings sehr positive Werte, die zum Ende des Trainings sogar bis auf das Höchstmaß ansteigen. Dieses positive Teamgefühl und die hohe Kohärenz kann im Arbeitsalltag jedoch nicht aufrechterhalten werden, sodass die Werte im Laufe des Jahres auf unteres Niveau absinken. Da das TKI neben dem Teamklima auch die Bedingungen für Teamarbeit misst, folgern wir, dass die strukturellen Bedingungen des Betriebs das im Outdoor-Training aufgebaute Teamgefühl nicht unterstützt.

Die qualitativen Interviews, die wir einen Monat und acht Monate nach dem Outdoor-Training durchführten, geben uns aufschlussreiche Hintergrundinformationen über die Prozesse im betrieblichen Alltag. So filtern wir neben den Veränderungen auch transferhemmende- sowie transferfördernde Einflüsse im betrieblichen Alltag. Die Interviews bestätigen die Abkühlung des Teamklimas und die schwindende normative Bindung zwischen den Auszubildenden. Ein Grund für diese Entwicklung liegt in der Aufteilung der Auszubildenden auf verschiedene Abteilungen im gesamten Unternehmen, das ein Konkurrenzdenken und Misstrauen förderte. Durch die geringer werdende Kohärenz zwischen den Auszubildenden, kann sich Individualität, Eigenverantwortung und Selbstständigkeit der Teilnehmer in den Abteilungen weiterentwickeln. Von den zehn Auszubildenden bezeichnen acht das Outdoor-Training und die Follow-On-Seminare für sich persönlich als entwicklungsfördernd. So sprechen wir insgesamt von einer Stärkung der Persönlichkeit und einem individuellen Transfer der Erfahrungen in den Arbeitsalltag. Eine Weiterentwicklung stellen wir des Weiteren in der Reflexionsfähigkeit der Teilnehmer fest. Dies wird insbesondere in den Interviews deutlich, wenn die Teilnehmer von ihren Grenzerfahrungen und den eigenen Stärken und Schwächen sprechen. Die Feedback-Gespräche am Ende des Outdoor-Trainings haben, nach Aussage der Auszubildenden, hierbei einen großen Einfluss. Die aufgebaute Fähigkeit sich selbst besser einschätzen und reflektieren zu können, führt zu einem realistischeren Selbstbild der Teilnehmer. Diese Überlegung stellen wir ebenso beim BIP bei einigen Teilnehmern an, die sich bereits vor dem Outdoor-Training in einigen Dimensionen sehr hoch einschätzten.

Die vorliegende Erhebung hat die Hypothesengenerierung für zukünftige Untersuchungen zum Ziel. Die Formulierung von Hypothesen erfolgt zum einen im Anschluss an die Ergebnisdiskussion nach jedem Instrument und zum anderen nach der Verknüpfung aller Instrumente im Gesamtresümee. Insgesamt verfassen wir zehn Leithypothesen, zu den drei Kernbereichen der Studie. Eine Vielzahl der Überlegungen betrifft die Transferdeterminanten im betrieblichen Umfeld. So bedingen die strukturellen Einflüsse im Alltag und die unternehmenskulturellen Variablen die Generalisierung sowie die Aufrechterhaltung des Gelernten erheblich. Zur Analyse dieser Transferprozesse stellt das integrative Bedingungsmodell ein geeignete Theorie dar. Im Gesamtresümee betrachten wir zudem die eigene Forschungsmethodik kritisch und entwerfen neue Perspektiven für Erhebungsdesigns zur Überprüfung des Praxistransfers von Outdoor-Training. Aufgrund der Erkenntnisse, zu denen wir durch den Evaluationsprozess gelangten, nutzen wir die Gelegenheit resümierend einige Empfehlungen für die Praxis von Outdoor-Trainings und Follwo-On-Seminaren zu geben. Diese Anregungen betreffen vornehmlich Programme für Auszubildende und zielen auf die Optimierung des gesamten Transferprozessmanagements ab.

Der Ausblick der Arbeit dient dazu, eine Brücke zur Einleitung zu schlagen, bei der wir die Frage formulierten, in welche Richtung das Outdoor-Training innerhalb der betrieblichen Weiterbildung gehen kann. Wir kommen zu dem Schluss, dass die Richtung darin liegt, den Weiterbildungsansatz ‚Outdoor-Training‘ stärker in die Gesamtkonzeption der Unternehmensentwicklung zu integrieren sowie Vernetzungsmöglichkeiten zu schaffen, um somit eine gegenseitige Verstärkung zu erreichen. Das Potential von Outdoor-Trainings bietet sicherlich noch mehr, als zur Zeit in der Praxis genutzt wird.