

Kompetenzfeld Outdoor Training

## Kurzinformation

# Outdoor Leadership Training

Das gezielte Leadership Outdoortraining  
für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

## Kurzinformation

# Outdoor Leadership Training

Das gezielte Leadership Outdoortraining  
für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

**Outdoor Leadership Trainings sind exakt auf den Erwerb, die Erweiterung und Aktualisierung der Mitarbeiter- und Teamführungskompetenzen gestandener Führungskräfte sowie der Nachwuchs-Führungskräfte gerichtet.**

Zunehmende Komplexität der Aufgaben, unvorhersehbare Entwicklungen, steigende Ansprüche von allen Seiten: All dies kann nicht ohne Auswirkungen auf die Führung bleiben. Ständige Veränderungen der Märkte, der Umwelten und auch der Anforderungen, die Mitarbeiter an die Führung stellen, fordern neue Führungskompetenzen.

Erfolgreiche Führungskräfte nehmen sich daher regelmäßig die Zeit für den Check-up und ein Update der eigenen Führungsmethoden, Führungsinstrumente und Führungsstile. Das Outdoor Leadership Training bildet hierfür einen innovativen Rahmen und garantiert neuen Perspektiven auf das eigene Führungsverhalten.

## Ihr Outdoor Leadership Training

Ein Outdoor Führungstraining fördert gezielt Führungskompetenzen, Einstellungen, Bereitschaften und Fähigkeiten. Damit verbundene Verhaltensweisen trainieren wir mit den Führungskräften und Nachwuchsführungskräften über verschiedene Stadien hinweg echt und authentisch, um sie auch für veränderte Situationen und Aufgabenstellungen zu wappnen und das Verhalten stabil zu verankern.

Die erforderliche Wissensvermittlung kann indoor erfolgen (im Seminarraum, aber auch im Camp oder in einer Blockhütte) und mit Hilfe von inhaltsreichen Teilnehmerunterlagen. Da die jeweiligen Gewichtungen und auch die Anforderungen in der Praxis an das Führungsverhalten von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sind, wird das Outdoor Leadership Training ausschließlich als unternehmensinterne Veranstaltung für Führungskräfte angeboten. Sie entscheiden über Ort, Termin, die Trainings-Ziele, die wählbaren Trainingsinhalte und die Outdoor-Aktivitäten.

---

Bei dieser Kurzinformation handelt es sich um Gedankenanstöße rund um das Thema Outdoor Leadership Development, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. Group Gunther Wolf. Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie sich mit einem unserer Berater und Trainer austauschen möchten.

© Gunther Wolf | Engelsstraße 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 277 5000 | [www.iogw.de](http://www.iogw.de). Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. Group Gunther Wolf als Quelle genannt wird.

# Outdoor Leadership Training

Gezieltes Leadership Outdoortraining  
für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte

Führungskräfte sind für den Erfolg eines Unternehmens von höchster Bedeutung. Sie sorgen für den hierarchieübergreifenden Transport von Informationen, für das Ausrichten der Tätigkeiten der Mitarbeiter auf die Ziele und Strategien des Unternehmens, für das Schaffen von Commitment bei Mitarbeitern und das engagierte Umsetzen anstehender Veränderungen.

## **Führungskompetenz erwerben, entwickeln, aktualisieren**

Führungskräfte haben mit ihren Mitarbeitern Ziele zu vereinbaren, sie zu motivieren und zu binden. Neben ihren eigenen Aufgaben, Reporting und Repräsentation nehmen sie mit der Teamentwicklung und der individuellen Mitarbeiterentwicklung dezentrale Personalaufgaben mit direkter Auswirkung auf das Unternehmensergebnis wahr.

Hierfür sind entsprechend ausgebildete Führungskompetenzen erforderlich. Diese können in einem Outdoor Leadership Training erlernt, entwickelt, gefördert und aktualisiert werden. Das Outdoor Leadership Training richtet sich nicht nur an Nachwuchsführungskräfte und junge Talente, sondern auch an altgediente und gestandene Manager.

## **Führungskompetenz im Wandel**

Führungsaufgaben unterliegen ebenso dem Wandel wie Führungsstile und die Anforderungen, die Mitarbeiter an ihre Führungskräfte stellen. Da ist es gut, wenn man die Gelegenheit hat, sich und sein Führungsverhalten zu reflektieren und zu aktualisieren.

Nicht nur mit Blick auf das Peter-Prinzip erfolgt die Selektion der für eine Führungskarriere geeigneten Kandidaten mehr und mehr nach deren Potenzial. Befördert wird, wessen Führungskompetenzen ausreichend up to date sind, um die künftigen Führungsaufgaben bewältigen zu können. Je höher die hierarchische Ebene, desto unbedeutender werden die fachlichen Kompetenzen.

## **Moderne Führungskompetenz**

Führungskompetenz ist heute ein ganzes Bündel außerfachlicher Kompetenzen, wie Mitarbeiterbindungskompetenz, Resilienzkompetenz, Change Management Kompetenz, Innovationskompetenz, Delegationskompetenz, Entscheidungskompetenz, Moderationskompetenz, Projektmanagementkompetenz, Motivierungskompetenz, Kommunikationskompetenz, Koordinationskompetenz, Risikomanagementkompetenz, Integrationskompetenz, Kritikkompetenz, strategische und systemische bzw. vernetzte Denk- und Handlungskompetenz, interkulturelle Kompetenz und viele weitere.

Diese Kompetenzen sind bei Führungskräften in besonders hoher Ausprägung erforderlich. Konfliktkompetenz beispielsweise bedeutet für Führungskräfte nicht nur die Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen, die sie selbst betreffen. Sie müssen vielmehr über Kompetenzen verfügen, die für das Management von Konflikten zwischen anderen Personen, zwischen Teams oder gar zwischen Einheiten erforderlich sind.

Das Outdoor Leadership Training nimmt diese besonderen Ausprägungen der erforderlichen Führungskompetenzen gezielt in den Fokus.

## Sechs Schritte: Ablauf des Outdoor Leadership Trainings

### 1. Bisheriges Führungsverhalten prüfen

- » Eintreten in ein völlig anderes oder gar fremdes Umfeld
- » Lockern von verhärteten Führungsverhaltensweisen, Wecken von Neugier
- » Transparenz der Auswirkungen des bisherigen Führungsverhaltens

### 2. Lösungen finden

- » Erkennen von Ansatzpunkten zur Optimierung der Führungskompetenzen
- » Entwicklung von Lösungen in Form von potentiell erfolgreichem Führungsverhalten

### 3. Alternativen testen

- » Offenheit der Teilnehmer, ein anderes Führungsverhalten auszuprobieren
- » Erproben neuer Führungsverhaltensmuster (körperliche und geistige Aktivität)
- » Direkte Bewertbarkeit der Resultate des veränderten Führungsverhaltens

### 4. Führungsverhalten festigen

- » Umsetzen und Festigen von erfolgreichem Führungsverhalten
- » Das Führungsverhalten ist zu jeder Zeit echt und wird authentisch trainiert

### 5. Bewusst werden

- » Reflektieren der Erfahrungen
- » Stabile Verankerung der erfolgreichen Verhaltensweisen in das eigene Führungsverhaltens-Repertoire

### 6. Nachhaltiges Übertragen

- » Sicherer Transfer in den Führungsalltag
- » Erfahrungen, an die man gern und häufig zurückdenkt (Nachhaltigkeit)

## Nutzen des Outdoor Leadership Trainings

Outdoor Leadership Trainings sind Führungstrainings, die wirklich etwas bringen. Outdoor Führungstrainings sind konventionellen Indoor-Führungstrainings in mehreren Punkten überlegen sind:

- » Veränderungsbereitschaft der Teilnehmer im Outdoor-Umfeld
- » Authentizität des Handelns (keine Rollenspiele = keine gespielten Rollen)
- » Chance zum Ausprobieren und Testen anderer Führungsverhaltensweisen
- » Möglichkeit zum Perspektivenwechsel Führen – Geführt werden
- » Nachhaltigkeit der erlebten Effekte des eigenen Führungsverhaltens

Outdoor Leadership Trainings können mithilfe der verschiedensten Aktivitäten zu Lande, zu Wasser oder in der Höhe umgesetzt werden, in den unterschiedlichsten Ländern bzw. Regionen und zu allen Jahreszeiten. Mit Blick auf Alter, Geschlecht und Konstitution der Teilnehmenden sowie auf die anvisierten Ziele des Trainings wird der jeweils zutreffende Grad von Erlebnis-Charakter, "wahrgenommener Gefährlichkeit" und körperlichem Einsatz justiert.

## Maßgeschneidertes Führungstraining

Jedes Outdoor Leadership Training wird angesichts der kostbaren Zeit Ihrer Führungskräfte bedarfsbezogen konzipiert. Inhalte und Module des Outdoor Leadership Trainings werden auf dieser Basis zutreffend und genau auf den Entwicklungsbedarf der teilnehmenden Führungskräfte ausgerichtet.

Das Umfeld "Outdoor" bietet den Vorteil, dass hier gefahrlos – und ohne Schäden im Unternehmen zu generieren – verschiedene Führungsverhaltensalternativen ausprobiert werden können. Führungsverhalten wird in handlungsorientierten Outdoor Führungstraining unmittelbar und authentisch umgesetzt (keine Rollenspiele).

## Outdoor Leadership Training: Zügig amortisierte Kosten

Der Erfolg einer Führungskraft wird an dem erreichten Beitrag zu den Unternehmenszielen und zu der Strategieumsetzung gemessen. Die Entwicklung sämtlicher Kompetenzen im Outdoor Führungstraining wird darauf ausgerichtet, dass die Führungskraft und sein Team kontinuierliche hohe Leistungen erbringen und Chancen für weitere Performance-Steigerungen nutzen.

Wirkungen auf die Geführten und Resultate des Handelns sind im Outdoor Leadership Training direkt sichtbar und werden von den teilnehmenden Führungskräften daher zutreffend reflektiert sowie korrigiert. Das eigene konkrete Tun, Erfahren und Erleben verstärkt die Nachhaltigkeit der Verhaltensveränderung und deren Transfer in den Führungsalltag.

## Wählbare Inhalte des Outdoor Leadership Trainings

- » Die eigene **Führungsrolle**, das eigene Führungsverhalten, das eigene Führungsstil-Repertoire erleben und reflektieren
- » **Führungsverhaltens-Alternativen** bewerten unter den Gesichtspunkten von Stimmigkeit, Authentizität und deren Wirkung auf Motivation, Mitarbeiterbindung und Leistungsergebnisse
- » **Selbstbewusstheit**: Eigene Stärken und Schwächen, Chancen und Risiken, Vorlieben und Abneigungen realistisch einschätzen und berücksichtigen
- » **Ziel- und Ergebnisorientierung**: Anweisungen, Prozess- und Leistungsziele klar und eindeutig formulieren, Commitment schaffen, Anspruchsniveau zutreffend ermitteln
- » **Delegationskompetenz**: Aufgaben, Entscheidungen und Verantwortlichkeiten an die richtigen Mitarbeiter in zutreffender Weise und im richtigen Umfang abgeben
- » **Kontrollkompetenz**: Handlungen der Mitarbeiter wertschätzend überwachen, Leistungen nachvollziehbar beurteilen und Ergebnisse messen
  
- » **Innovationskompetenz**: Selbstständigkeit, Konstruktivität, Kreativität, Improvisationsvermögen bei Schwierigkeiten und Planabweichungen bei sich selbst und dem Team fördern
- » **Systemische bzw. vernetzte Denk- und Handlungskompetenz**: Eigendynamik von Systemen berücksichtigen, komplexe Situationen strukturieren, interdependente Prozesse, Wirkungszusammenhänge und Vernetzungen erfassen und analysieren
- » **Interkulturelle Kompetenz**: Angemessen in eigenen und fremden kulturellen Kontexten und Unternehmenskulturen agieren, soziale Sensibilität, Taktgefühl, Anpassungsvermögen, Integrationsbereitschaft, Toleranz, Respekt gegenüber anderen Menschen und Kulturen
- » **Resilienzkompetenz**: Widrigkeiten und Herausforderungen nicht umgehen, sondern sie meistern und an ihnen wachsen
  
- » **Mitarbeiterbindungskompetenz**: Gute Mitarbeiter identifizieren, fördern, halten
- » **Change Management Kompetenz**: Flexibilität und Bereitschaft der Mitarbeiter fördern, Veränderungen zu vollziehen oder zu initiieren
- » **Mitarbeiterentwicklung**: Mitarbeiterpotenziale zutreffend einschätzen, Fordern und Fördern, individuelle Handlungsspielräume gestalten (Vertrauen geben, Verantwortungsbewusstsein kontrollieren), Empathie
- » **Teamentwicklung**: Stadien und Rollen erkennen, Teamprozesse und Teamentwicklung wahrnehmen und steuern, neue Teammitglieder integrieren, Teams zielorientiert zusammenhalten, motivieren und fokussieren
  
- » **Kommunikationskompetenz**: Interaktionsmuster erkennen und optimieren, situations- und persongerechte Kommunikation, schwierige Mitarbeitergespräche, nonverbale Kommunikation
- » **Konfliktmanagement**: Stadium erkennen, Dynamiken steuern, Konsens bilden
- » **Kritikkompetenz**: Kritik konstruktiv, sachlich und fair geben und Kritik annehmen
  
- » **Stresskompetenz**: Führen unter hohem äußerem Druck, Führen in schwierigen Situationen
- » **Entscheidungskompetenz**: Urteilsvermögen schärfen, Prioritätensetzung, Visionen entwickeln, Szenarien bilden, Fehlertoleranz justieren
- » **Risikomanagementkompetenz**: Risiken wahrnehmen, Kosten und Nutzen der Risikobeseitigung / Chancenwahrnehmung kalkulieren, Compliance sichern
  
- » **Projektmanagementkompetenz**: Projekte erfolgreich strukturieren, organisieren, bewältigen und kontrollieren
- » **Moderationskompetenz**: Teambesprechungen effizient, effektiv und in konkrete Handlungspläne mündend gestalten
- » **Repräsentationskompetenz**: Eigene Außenwirkung erkennen und optimieren, Ergebnisse empfängergerecht darstellen, mit internem Wettbewerb umgehen, Überzeugungsvermögen

## **Gestaltung des Outdoor Leadership Trainings**

Ein Outdoor Führungstraining fördert gezielt Führungskompetenzen, Einstellungen, Bereitschaften und Fähigkeiten. Damit verbundene Verhaltensweisen trainieren Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte über verschiedene Stadien hinweg echt und authentisch, um sie auch für veränderte Situationen und Aufgabenstellungen zu wappnen und das Verhalten stabil zu verankern.

Die erforderliche Wissensvermittlung kann indoor erfolgen (was je nach Offenheit der Teilnehmer "im Seminarraum", aber auch "im Zelt" oder "in der Blockhütte" bedeutet) und mit Hilfe von inhaltsreichen Teilnehmerunterlagen.

## **Gut zu wissen**

Das Outdoor Leadership Training ist exakt auf die zutreffende Erweiterung der Team- bzw. Mitarbeiterführungskompetenzen der Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte zugeschnitten.

Da die jeweiligen Gewichtungen und auch die Anforderungen in der Praxis an das Führungsverhalten von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sind, wird das Outdoor Leadership Training ausschließlich als unternehmensinterne Veranstaltung für Führungskräfte angeboten. Sie entscheiden über Ort, Termin, die Trainings-Ziele, die Inhalte und die Outdoor-Aktivitäten.

Veranstalter: 1. European Outdoor Training Center // I.O. Group Wolf, Wuppertal

Wenn Sie sich mit einem Experten über Ihr Outdoor Führungstraining austauschen möchten, nehmen Sie bitte einfach Kontakt zu uns auf.

## **Jetzt ein Outdoor Leadership Training durchführen!**

- Anruf genügt: 0202 / 277 5000
- Mailen Sie uns: [info@wolfgunther.de](mailto:info@wolfgunther.de)

# WOLF<sup>®</sup>

---

Engelsstraße 6 (Villa Engels)  
D-42283 Wuppertal  
[www.iogw.de](http://www.iogw.de)

Tel. +49 (0)202 277 5000  
Mail [info@wolfgunther.de](mailto:info@wolfgunther.de)