

Incentive oder nachhaltiges Outdoortraining? Kriterien, um die Angebote zu unterscheiden.

	Incentive-Anbieter	Outdoor-Training
Qualifikation der Trainer	Haben oftmals Hilfskräfte oder Studenten mit einer entsprechenden Fortbildung beschäftigt. Bergführer mit spezifischer Ausbildung, aber ohne didaktische Kenntnisse	Können eine pädagogische oder zumindest didaktische (Trainer-)Ausbildung vorweisen. Coachingqualifikationen sind oft sinnvoll. Trainer von Weiß & Senninger haben sowohl eine pädagogische, wie auch spezifische Outdoor-Training Ausbildung (Outward Bound, Project Adventure).
Zielorientierung	Spaß und Abenteuer stehen im Vordergrund. Deshalb werden vorab keine spezifischen Ziele definiert.	Erkenntnis und nachhaltige Erfahrung stehen im Vordergrund. Daher findet vorab ein detailliertes Auftragsklrungsgesprch mit Zielerfassung statt.
Methodenauswahl	Bieten häufig einen vorgegebenen Parcour (Seilgarten) an. Die Methoden sind vorgegeben. Bsp: Ein Team spielt eine Schnitzeljagd mit Segway durch den Wald.	Trainer entwickeln Ablauf und Einsatz der Übung gemäß den Zielen des Auftraggebers. Die Methoden werden flexibel ausgewählt. Es findet eine Beratung statt, welche Übungen am besten zum Ziel des Auftraggebers passen. Bsp: Mit dem Ziel, die interne Kommunikation zu verbessern, muss das Team in mehreren Kleingruppen mit verbundenen Augen ein gemeinsames Ziel erreichen. Unweigerlich wird die Kommunikation und Abstimmung untereinander zum Thema.
Reflexion	Reflexionen werden nach der Übung gar nicht oder kurz gehalten Bsp: Beim Raften fällt ein Teammitglied ins Wasser. Der Trainer macht darüber einen Spaß und holt die Person an Bord.	Reflexionen der Übung dauern oftmals länger, als die Übung selbst. Bsp: Beim Raften fällt ein Teammitglied ins Wasser – der Trainer steuert die nächste Bucht an und macht eine Auswertung im Team, wie es dazu kommen konnte.
Transfer	Transfer ist bei Incentives kein Thema. Das Erlebnis spricht für sich. Daher werden hierzu keine Programmpunkte gemacht.	Die Trainer stellen einen Bezug zur Alltagssituation der Teilnehmer her: <ul style="list-style-type: none"> • Durch Anpassen der Übungen • Durch Verwenden betrieblicher Begrifflichkeiten • Durch Transferaufgaben im Anschluss an die Reflexion Bsp: Nach der Auswertung der Übung erhalten die Teilnehmer die Aufgabe, in Kleingruppen Umsetzungsmaßnahmen für den eigenen Arbeitsalltag zu entwickeln.
Beteiligung der Teilnehmer	Teilnehmer sind in erster Linie Konsumenten. Alles ist durch die Trainer vorbereitet – wesentliche Sicherungen werden durch Experten durchgeführt. Bsp: Die Trainer sichern die Teilnehmer.	Die Teilnehmer übernehmen Teile der Vorbereitung und Verantwortung bei der Durchführung. Bsp: Teilnehmer sichern sich beim Klettern gegenseitig – so ist das Verantwortungsgefühl füreinander unmittelbar.
Ergebnis	Die Teilnehmer hatten einen schönen Tag und viel gelacht.	Die Teilnehmer haben ein Aha-Erlebnis und eine Erkenntnis.