

Trainingaktuell

Die Zeitschrift für Trainer, Berater und Coachs

28. Jahrgang Nr. 5/2017, 2. Mai 2017

www.trainingaktuell.de



PETERSBERGER TRAINERTAGE 2017

Digital präsent

NEW-WORK-BERATUNG

Augenhöhe statt Retter in der Not



TRENDS IM TRAINERMARKETING

Warum Selbstfindung ein Muss für eine erfolgreiche Positionierung ist

NEUES COACHINGTOOL

Mit dem „Kommunikations-Sessel“ die Haltung des Klienten sichtbar machen

HONORAREMPFEHLUNGEN

Was Trainer, Berater und Coachs laut BDVT verlangen können

PETERSBERGER TRAINERTAGE 2017

Digital präsent



Fotos: Lucas Heinz/managerSeminare

Erstmals fanden die Petersberger Trainertage im Kameha Grand in Bonn statt. In der Ausstellung konnten die Besucher u.a. Tools, Ansätze und Ausbildungen für Coaches und Trainer kennenlernen – einiges darunter auch aus dem digitalen Bereich.

Viele Trainer scheuen noch davor zurück, ihr eigenes Angebot zu digitalisieren. Dabei bleibt ihnen gar nichts anderes übrig, wenn sie sich auch in Zukunft erfolgreich am Markt behaupten wollen, so ein Fazit der diesjährigen Petersberger Trainertage. Die Veranstaltung lieferte zahlreiche Anregungen dafür, wie Trainer auch digital präsent sein können.

Bereits zum 13. Mal hatte der Verlag managerSeminare, diesmal vom 31. März bis 1. April 2017, die Weiterbildungszone zu den Petersberger Trainertagen eingeladen. Zum ersten Mal fand die Veranstaltung indes nicht auf dem namensgebenden Petersberg statt, sondern im Designhotel Kameha Grand direkt am Rhein in Bonn.

Ein Schwerpunkt der diesjährigen Petersberger Trainertage lag dabei auf der

Digitalisierung und was sie für Trainer bedeutet. Dass sich Seminare weg von klassischen Präsenzveranstaltungen hin zu digitalen Formaten entwickeln müssen, steht dabei für viele Experten mittlerweile außer Frage. Davon ist auch Alexandra Altmann überzeugt, die mit ihrem Unternehmen, der Mynds GmbH aus Grünwald, u.a. eine Ausbildung zum Live Online Trainer anbietet (www.virtuu.net): „Unternehmen

wollen Blended Learning. Wer sich nicht darauf einstellt, dem bricht ein großer Teil des Geschäfts weg.“

Die Bedeutung von Präsenz nimmt ab, die von Online steigt

Gestützt wird diese These von einer aktuellen Studie, auf die Altmann in ihrer Präsentation verwies. Das Beratungsunternehmen Kienbaum wollte in seiner Future Development Management Studie 2017 von Unternehmen wissen, welche Formate in der Führungskräfteentwicklung zukünftig gefragt sind. Das Ergebnis fällt eindeutig aus: Während Präsenzformaten durchgängig ein Bedeutungsverlust bescheinigt wird, werden digitale Formate wie Plattformen zum Selbstlernen, Webinare, Blended Learning oder Webbased Trainings in den Augen der Befragten immer wichtiger (siehe Abb. S. 8).

Dass sich dennoch bislang nur eine Minderheit der Weiterbildner auf diesen Trend eingestellt hat, begründet Altmann folgendermaßen: „Fast alle Trainer kommen aus Präsenzseminaren. Sie ziehen ihre Energie daraus, vor den Teilnehmern zu stehen.“ Manchmal scheitert es ihrer Erfahrung nach aber auch einfach nur daran, dass Trainer sich selbst für technisch unbegabt halten und aus Scheu vor der Technik gar nicht erst versuchen, auch digitale Elemente in ihr Angebot aufzunehmen. Nach Altmanns Einschätzung halten sich jedoch die technischen

Anforderungen an jemanden, der z.B. Webinare durchführt, durchaus in Grenzen. Aus ihrer Sicht gibt es ein gutes Argument dafür, zu den Early Adoptern auf diesem Gebiet zu zählen: „Derzeit ist es ein Wettbewerbsvorteil, wenn ich als Trainer z.B. Blended Learning anbieten kann. Damit hebe ich mich von der Masse der Kollegen ab, die das noch nicht tun“, so Altmann.

Nur wenige Trainer haben bislang Erfahrung mit Blended Learning

Altmann ist aber nicht die Einzige aus der Weiterbildungsszene, die bereits von Blended Learning überzeugt ist. Michael Witzke und Konstantin Ristl etwa haben mit blink.it ein Programm entwickelt, mit dem sich Präsenz- und Online-Elemente verbinden lassen. Zu der Frage, wie das optimal gelingt, hielten sie auf den Petersberger Trainertagen einen Workshop. Dass der Nachholbedarf, was Blended Learning angeht, bei Trainern noch groß ist, zeigte sich gleich zu Beginn. Auf die Frage der beiden Referenten, wer bereits Erfahrungen mit solchen Formaten gemacht habe, hoben nur etwa sieben von 60 anwesenden Trainern die Hand.

Dabei scheint Trainern durchaus bewusst zu sein, welche Vorteile Blended Learning mit sich bringen kann. Auf Nachfrage der Referenten kamen aus dem Publikum zahlreiche Ideen: zeitliche und räumliche Unabhängigkeit, Skalierbarkeit, nachhaltigere Lernprozesse, Kostenersparnis sowie Motivation für die Gen Y und Z fielen den Teilnehmern auf Anhieb ein. Tatsächlich macht es aus Sicht der blink.it-Entwickler vor allem deshalb Sinn, Präsenz und Online zu verzahnen, weil beide Wege jeweils spezifische Vorteile haben, über die der andere jeweils nicht verfügt.



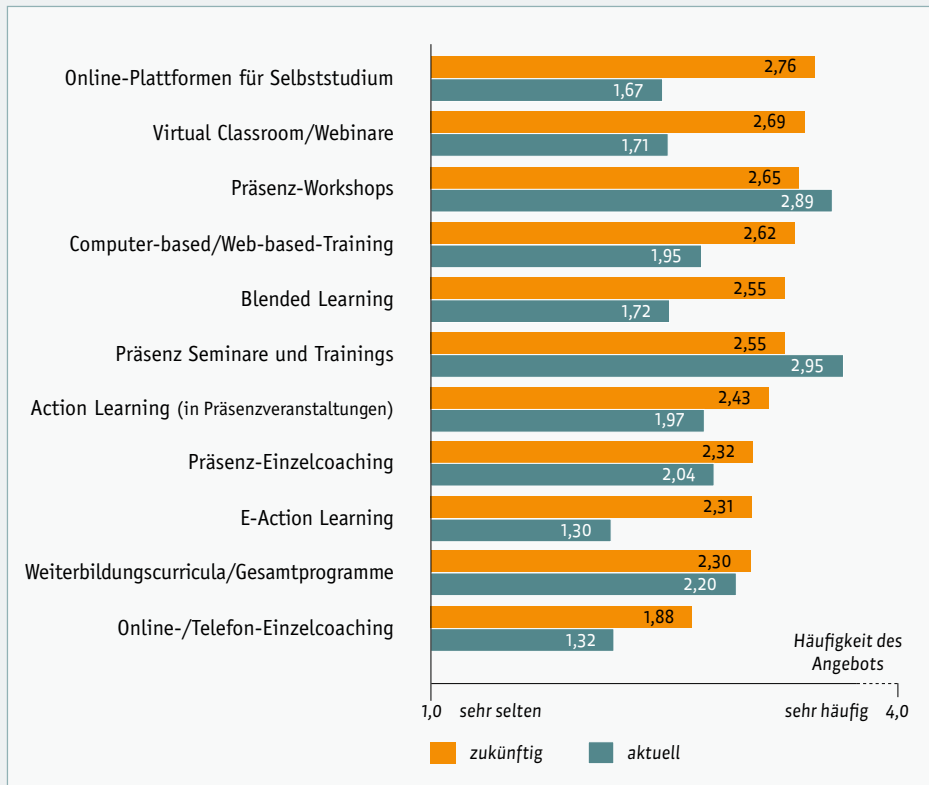
Digitale Inhalte können Trainer z.B. in Form von Videos zur Verfügung stellen. Wie mit einfachen Mitteln aus dem eigenen Smartphone ein mobiles Studio wird, zeigen Michael Witzke (L.) und Konstantin Ristl von blink.it.

Trainer werden in Zukunft immer häufiger die Rolle eines Prozessbegleiters einnehmen, glaubt Bruno Schmalen, Vize-Präsident des BDVT.



Wer als Trainer sein Angebot nicht digitalisiert, dem bricht das Geschäft weg, ist Alexandra Altmann von der Mynds GmbH überzeugt.

DEVELOPMENT-FORMATE FÜR DAS OPERATIVE MANAGEMENT



Quelle: Kienbaum Future Management Development Studie 2017

Die Vorteile von Präsenz und Online verzahnen

Bei der Präsenz sind das:

- ▶ persönlicher Austausch,
- ▶ Gruppeninteraktionen,
- ▶ Stärkung des „Wir“-Gefühls,
- ▶ hohe Motivation der Teilnehmer.

Bei digitalen Formaten:

- ▶ ortsunabhängig,
- ▶ zeitunabhängig,
- ▶ unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten können bedient werden,
- ▶ Kostenersparnis.

Laut Witzke und Ristl lassen sich daher mit Blended Learning – wenn es denn richtig angegangen wird – die

Wirksamkeit, die Nachhaltigkeit und der Transfer von Weiterbildung stärken.

Damit das gelingen kann, müssen Online-Inhalte allerdings bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ Sie müssen **kurz** sein. Nach einer Studie nimmt etwa bei YouTube-Videos die Aufmerksamkeit bereits nach drei Minuten rapide ab.
- ▶ Sie brauchen eine **klare Botschaft**. Bei Online-Inhalten macht es etwa wenig Sinn, die gleiche Geschichte aus drei verschiedenen Blickwinkeln zu erzählen.
- ▶ Sie müssen **überall verfügbar** sein. Vor allem, dass sie auf Mobilgeräten problemlos abrufbar sind, ist heute enorm wichtig.
- ▶ Sie müssen **in sich abgeschlossen** sein. Jede Lerneinheit sollte also auch losgelöst vom Rest

der Inhalte bereits einen klaren Mehrwert für den Nutzer bieten.

Wie Blended Learning nun in der Praxis aussehen könnte, illustrierten Witzke und Ristl an einem Beispiel: Young Professionals sollen in Vertriebstechniken geschult werden. Auf dem Programm stehen die Grundlagen der Bedarfsanalyse und von Abschlusstechniken. In einem klassischen Präsenztraining würden die Teilnehmer in einem Abstand von sechs Wochen an zwei Seminaren teilnehmen, in denen die Inhalte erklärt, eingeübt und reflektiert würden.

Blended-Learning-Szenario: Verkauf für Young Professionals

In einem Blended-Learning-Szenario, in dem die beiden Präsenzblöcke mit nachgelagerten Online-Phasen begleitet werden, sind die Möglichkeiten vielfältiger. In der ersten Präsenzphase wird etwa der Ablauf des Seminars erläutert. Anschließend werden Verkaufsgespräche simuliert, alle Teilnehmer erhalten ein persönliches Feedback und bilden Lerntandems. In der Online-Phase kann nun die Theorie der Bedarfsanalyse vermittelt werden, wofür sonst wertvolle Präsenzzeit verschwendet würde. Die

Teilnehmer vertiefen die Inhalte, etwa indem sie Übungen am Arbeitsplatz absolvieren und Reflexionsaufgaben (z.B. in Form von Quiz) lösen. Tauchen Fragen bei ihnen auf, tauschen sie sich über einen Text-Chat oder per Videokonferenz mit den anderen Teilnehmern oder dem Trainer aus. Durch diese Verzahnung lässt sich der Lernerfolg deutlich steigern, sind die blink.it-Entwickler überzeugt.

Einen Tipp gaben Witzke und Ristl Trainern, die Blended Learning ausprobieren wollen, dann noch mit auf den Weg: Wichtig ist zunächst einmal das Mindset, also grundsätzlich offen für neue Lernformen zu sein. Wer bislang ausschließlich Präsenzseminare gehalten hat, muss nicht morgen schon sein komplettes Angebot auf digital umstellen. Aus ihrer Sicht sind eher kleine Schritte gefragt. So kann man z.B. nach dem nächsten Präsenztraining den Teilnehmern ein Video schicken, um den Transfer zu unterstützen.

Vom Trainer zum Prozessbegleiter

In die Schlange derer, die auf den Petersberger Trainertagen Trainern die eigene Digitalisierung ans Herz legten, reihte sich auch Bruno Schmalen ein. Laut dem Vize-Präsidenten des BDVT – Berufsverband für Trainer, Berater und Coachs, haben sie auch gar keine andere Wahl: »Wenn Unternehmen zu dem Schluss kommen, dass wir ihre Herausforderungen nicht bedienen, werden wir am Markt verlieren.«

Seiner Beobachtung nach lassen sich dabei reine Inhalte in der Weiterbildung immer weniger vermarkten: »Wenn ich bei Google nur drei Minuten nach einem bestimmten Inhalt

suche, finde ich ihn immer irgendwo kostenlos.« Heutzutage als Trainer immer noch in erster Linie Fachinhalte vermitteln zu wollen, macht aus seiner Sicht daher keinen Sinn: »Wir müssen Prozesse anbieten, die auf eine Problemlösung abzielen.« Trainer werden in Zukunft also immer mehr die Rolle des Prozessbegleiters ausfüllen – die des vielbeschworenen Facilitators. Entscheidungs-, Koordinierungs- und Kontrollkompetenzen werden damit für Trainer immer wichtiger.

Seminare mit der App begleiten

Auf den Petersberger Trainertagen wurde die Digitalisierung aber nicht eingefordert, sondern ein Stück weit vorgelebt: Die Veranstaltung wurde von der App Skill Hero begleitet, die das gleichnamige Unternehmen aus Berlin entwickelt hat. In der App konnten Teilnehmer etwa schon vorab ein Profil hinterlegen, miteinander chatten, jederzeit einen Blick ins Kongressprogramm werfen, Fotos hochladen und nach der Veranstaltung die vor Ort gehaltenen Präsentationen runterladen.

Eigentlich ist die App aber weniger für die Begleitung von Konferenzen, sondern mehr für den Einsatz vor, während und in Seminaren gedacht. So kann der Trainer z.B. die Teilnehmer über die Chat-Funktion der App bereits vor Seminarbeginn begrüßen und ihnen detaillierte Informationen zu Ablauf und Organisation geben.

Mit der App lässt sich auch schon vorab ein erster Überblick zum Thema geben. Die Teilnehmer können etwa aufgefordert werden, eine Aufgabe zu bearbeiten oder in der Notizfunktion der App einzutragen, was sie im

SERVICE

Die nächsten Petersberger Trainertage finden vom 13. bis 14. April 2018 statt – voraussichtlich wieder im Kameha Grand.

» Link: www.petersberger-trainertage.de

Mit blink.it lassen sich Lerninhalte online bringen, in Form von Videos, Quiz, Texten oder Bildern. Das funktioniert sowohl als Begleitung eines Präsenztrainings als auch als reiner Online-Kurs.

» Link: www.blink.it

Bei Skill Hero steht der Lerntransfer im Mittelpunkt. Mit der App lassen sich aber auch digitale Inhalte verbreiten sowie ein sozialer Austausch zwischen den Teilnehmern organisieren.

» Link: skillhero.de

Seminar genau lernen und welches Verhalten sie ändern wollen.

Während des Seminars selbst können dann die vermittelten Inhalte in der App hinterlegt werden, sodass die Teilnehmer immer wieder darauf zugreifen können. Mit der App lassen sich aber auch Ergebnisse von Gruppenarbeiten dokumentieren oder Checklisten erstellen, mit denen die Teilnehmer etwa gegenseitig bewerten, wie weit sie bei einer Präsentation die Regeln für einen guten Vortrag beachten.

Um den Transfer zu stärken, können die Teilnehmer über die App z.B. auch im Nachgang auf die Seminarinhalte zugreifen und sich selbst Umsetzungsziele setzen und ihre Fortschritte dokumentieren.

Miriam Wagner ■