

# Die Zukunft der Präsenztrainings

**SEMINARGESTALTUNG.** Was früher Science Fiction war, ist längst Alltag geworden: Tablets und Smartphones werden ins Seminar mitgebracht, die E-Learning-Branche boomt, Lern-Apps und Webinare werden überall kostenlos angeboten und Konzerne leisten sich ganze Blended-Learning-Abteilungen. Wie sehen unter diesen Umständen die Präsenztrainings der Zukunft aus?

Bisher konnten sich viele Unternehmen und Organisationen 2- bis 3-tägige Präsenztrainings leisten. Man hat sich Zeit und Ruhe genommen, spektakuläre Tagungsorte ausgewählt, Klausuren in Klöster und Teamtrainings in Hoch- oder Niedrigseilgärten verlegt. Ein Blick in „durchschnittliche Seminarräume“: Der obligatorische Stuhlkreis, das rotflammende Willkommens-Herz auf dem Flipchart, ein Beamer, der auf einem kleinen Sideboard inmitten des Stuhlkreises steht, ein Moderatorenkoffer und andere Utensilien stehen bereit. Oft hat der Train-

er noch ein Poster von seinem Institut aufgehängt, damit alle sogleich wissen, wer hier der Experte ist.

Wer als Teilnehmender solch einen Tagungsraum betritt, ahnt meistens schon, was kommen wird: Eine langatmige Begrüßung und Vorstellung des Trainers, dann die Erwartungsabfrage, die sich gerade bei angeordneten Schulungen selbst ad absurdum führt. Wer hat schon positive Erwartungen, wenn man „lieber bei der Arbeit“ als im Training wäre. Und das – dieser kleine Einschub sei erlaubt – oft auch zu Recht! Denn so manches Training ist überflüssig, die Inhalte wurden schon mehrfach geschult, die Trainings sind zu lang, zu theoretisch und entsprechen zu wenig einer modernen Didaktik. Langeweile steht häufig auf der Tagesordnung – nur traut sich das niemand zu sagen. Ist es zum Einschlafen bei all den Folien, die vorne gezeigt werden, den Moderationskarten, die angepinnt werden, dann lädt der Trainer zu ein paar Spielen ein. Diese passen jedoch oft nicht zum Thema und beziehen sich nur im Glücksfall auf die Lernziele und Inhalte.

## Digitalisierung hilft

Das sind sarkastische Worte, doch seien wir einmal ehrlich: In der Digitalisierung steckt eine gewaltigen Chance, dass Trainer in Zukunft richtig spannende Trainings anbieten. Die vielfältigen digitalen Lern- und Lehrangebote können helfen, überflüssige Trainingsinhalte einzuspa-



ren. Auch individuelle, kleine Wiederholungen und Auffrischungen können online effektiver durchgeführt werden. Der Trainer hat mehr Zeit, Seminare, Trainings und Workshops in einer neuen Güte und Effizienz durchzuführen. Weglassen könnten Trainer:

- **Erwartungsabfragen und Vorstellungsrunden.** Stattdessen sollten sie für ein unmittelbares Miteinander-ins-Tun-Kommen sorgen. Es geht um gemeinsame Aktionen, um eine kleine aktive Runde. Meist reicht es, den Namen der anderen zu kennen. Im gemeinsamen Tun lernt man sich viel schneller und besser kennen als in der Vorstellungsrunde.
- **Naive Fragerunden.** Fragen wie „Wer hat schon mal ...“ sollen den Wissensstand der Teilnehmer zutage fördern. Er wird am Flipchart festgehalten und dann am Ende vom Trainer mit seinem Wissen ergänzt. Stattdessen gleich mit einem spannenden „Mind Opener“ oder dem ersten Teil der Inhaltspräsentation beginnen. Der Trainer muss



Foto: Pichler

## AUTORIN

**Barbara Messer** ist seit mehr als 20 Jahren unterwegs als Trainerin, Rednerin, Coach und Schriftstellerin. In Sachen Seminar-konzeption gilt sie als Visionärin, die verblüffende, bodenständige Lösungsansätze entwickelt – weit ab vom Mainstream und meist in „anti-digitalen“ Settings. Im Februar 2016 erschien im Beltz-Verlag ihr Buch „Inhalte merkwürdig vermitteln: 56 Methoden, die den Merkfaktor erhöhen“.

**Barbara Messer**  
Gänsefußweg 17  
30890 Barsinghausen  
[www.barbaramesser.de](http://www.barbaramesser.de)



Barbara Messer. Auf der „Zukunft Personal 2017“ zog sie die Zuhörer mit dem Thema „Revolution of Training – zeitgemäße Trainingskunst“ an.

Fotos: Pichler

etwas „vorlegen“. Er muss „etwas zeigen und Lust auf das Thema machen“.

- **Spiele, die keinen Sinn machen.** Das Gehirn strebt von sich aus nach Sinn und wertebasiertem Handeln. Werden Erwachsene zu Spielen aufgefordert, braucht es ein Warum! Spiele sind sinnvoll, aber sie sollten lernzielbezogen eingesetzt werden.
- **Energizer, die die Müdigkeit vertreiben.** Sogenannte Energizer-Übungen sind immer noch als Erfrischung nach langen Phasen des Zuhörens verbreitet. Ein Trainer sollte den Spieß umdrehen: Er konzipiert Trainings so, dass Energizer gar nicht nötig sind. Stattdessen gibt es Spannung, ereignisreiches Erleben und Überraschungen „am laufenden Band“. Ebenso wie sinnvolle und inhaltsbezogene Aufgabenstellungen für Gruppenarbeiten.
- **Moderationskartenschlachten.** Es werden in der Regel viel zu viele bunte Moderationskarten an Pinnwände geheftet. Allein durch die Menge wirkt das ermüdend. Auch die Ergebnisse von

Gruppenarbeiten werden oft mittels Flipchart oder Pinnwand vorgestellt – meist langwierig und methodenbedingt langweilig. Auch hier gibt es knackige Alternativen: Wenn Trainer selbst zum Beispiel einen Teil ihres inhaltlichen Inputs mittels „TV-Show“, „der Rede“ oder anderer kreativer und „merkwürdiger“ Methoden vorstellen, dann können die Teilnehmergruppen diesem Vorbild folgen und mittels dieser oder auch anderer Methoden (auf der Basis von Infotainment oder Storytelling) Arbeitsergebnisse präsentieren. Die vorherige Präsentation durch den Trainer hat sie ermutigt.

- **Feedback-Bögen.** Die berühmten Feedback-Bögen, die nach Stimmung im Seminar, nach erfüllten Erwartungen und nach einer Einschätzung der Fachkompetenz des Trainers fragen, sind überflüssig. Damit lässt sich keinesfalls erkennen, inwieweit das Training tatsächlich auf das Verhalten, die Fähigkeiten, die Glaubenssätze der Teilnehmer Einfluss hat oder hatte.

An diesen Beispielen wird deutlich, dass tief gehende und attraktive Alternativen und Veränderungen sehr wohl möglich sind. Sie sind oft leichter als gedacht. Langatmige „Trainings von der Stange“ können wir uns nicht mehr leisten. Zum einen bringt die Digitalisierung neue Anforderungen an Präsenzseminare mit sich, zum anderen fordert die aktuelle Hirnforschung mit ihren Kernaussagen zur Neurodidaktik neue Seminare und Trainings. Trainings müssen tatsächlich die tiefen Hirnstrukturen der Teilnehmer erreichen, sonst bleibt das Geschehen oberflächlich und wird nicht erinnert.

## Synapsen durchrütteln

Künftige Präsenztrainings werden sich wohl überwiegend im weiten Feld der Persönlichkeitsentwicklung bewegen. Da geht es um neue Glaubenssätze, neue Einstellungen und Haltungen und auch um neues Verhalten. Um hier neue Gedankenautobahnen zu bauen, also Neuroplastizität zu fördern, braucht es eine →



→ emotionale und synaptische Durchrüttelung, sodass neue Nervenverbindungen, neue Gedankenstränge entstehen können.

Neben der Lebendigkeit und erfahrbarer Multisensorik können Seminare, Meetings und Trainings auch der Idee einer größeren Inszenierung folgen. Der Inhalt wird quasi in eine Geschichte (Storytelling live und dreidimensional) eingebettet. Er ist von Anfang bis Ende erlebbar und wird durch den Rahmen der Inszenierung gehalten und getragen. Die Übung der „Marktplatz“ steht (als Beispiel für viele Möglichkeiten) für diese moderne Art des Lehrens und Lernens.

Der „Marktplatz“ läuft nach folgendem Schema ab:

- Der Trainer stellt einen bestimmten Inhalt multisensorisch und metaphorisch an einem „Marktstand“ vor. Alles ist haptisch, anfassbar und bedeutsam.
- Im zweiten Schritt sind die Teilnehmer an der Reihe. Ihre Ergebnisse aus Kleingruppen werden nun an diversen Marktständen interaktiv aufbereitet.

Anmerkung: Der „Marktplatz“ kann ein einfacher Wochenmarkt sein. Aber auch historische Märkte oder orientalische Basare bieten einen inspirierenden Rahmen. Eine Alternative ist die „Messe“: Das gesamte Thema wird als Messestand oder Messehalle inszeniert. Das ähnelt dem Marktplatz, da es in einer Messehalle diverse „Showrooms“ gibt.

Eine weitere Übung, um Trainingsinhalte aufzubereiten, ist eine Übung, die „Inszenierung“ heißt. Die „Inszenierung“ kann als Basis-Element eines Trainings betrachtet werden. Sie hat folgenden Ablauf:

- Das Thema wird festgelegt (hier: „Generationenkonflikt am Arbeitsplatz“).
- Der Trainer zeigt als Auftakt eine Szene. Er agiert selbst! Er sitzt als Führungskraft am Schreibtisch, blättert enttäuscht und voller Reue den Stapel an Bewerbungen durch, die eingetroffen sind. Er spricht vor sich hin, wirkt niedergeschlagen und traurig. Dann spricht er lauter, bereut, dass er seine beste Mitarbeiterin verloren hat. Sie war sehr jung, sehr kompetent, lieferte wertvolle Impulse. Aber sie war es leid, von ihm zu hören, dass er sie korrigierte, wenn sie Energydrinks trank. Eine väterliche, fürsorgliche At-

titüde. Diese Szene geht unter die Haut, macht betroffen und weckt starke Emotionen. Die Zuhörer zeigen Interesse, sich mit dem Thema zu beschäftigen. Solche hochwertigen Einstiege in ein Thema gehören an den Anfang. Nach spätestens 15 Minuten sollte mit solch einer intensiven Intervention in das Training eingestiegen werden. Alle im Raum spüren bei solch einem Einstieg, dass die Trainerin oder der Trainer sich

ihr liegt der Trainer mit allen Teilnehmern auf dem Boden und bespricht auf eine bestimmte Weise die vorigen Themen des Tages. Während ein Teilnehmer vertrauensvoll im Schutz der großen Runde in ein kurzes Power-Napping verfällt, stellt jemand anderes genau in dieser Atmosphäre eine Frage, die während des Mittagessens entstanden ist. Und darüber hinaus kann man sicher sein, dass unbewusstes Lernen genau in dieser stille-



### Präsentationsprofi.

Wie man ohne Powerpoint gehirngerechter präsentieren kann, zeigte Barbara Messer mit „selbstgestrickten“ Tools.

wirklich auskennen und dass sie etwas wagen!

Neben aller Aktion braucht es auch Zeiten der Entspannung, denn die sind für die wesentlichen Entwicklungsprozesse im Hirn notwendig. Um die physiologischen „Baustoffe“ zu transportieren und zu verarbeiten, braucht es wie für jedes andere Wachstum Zeit und Ruhe. Aber auch diese Phasen können – zumindest zum Teil – gemeinsam im Training erlebt werden. Statt einer brachial anmutenden Aktivierung nach dem (unschön so benannten) „Suppenkoma“ kann auch eine ruhige Runde auf dem Boden sitzend oder liegend angesetzt werden.

### An alte Rituale anknüpfen

Manchmal ist es angebracht (zum Beispiel nach dem Mittag), die Methode „Unter einer Yakdecke“ zu nutzen. Bei

ren Phase stattfindet. Oder in der Mitte des Seminarraums ist ein symbolisches Lagerfeuer aus Holzscheiten aufgebaut. Mit diesem Setting arbeiten Profis schon lange und es überrascht nicht, dass es eine starke Wirkung hat, denn wir Menschen sitzen seit Urzeiten um das Lagerfeuer herum und reden miteinander. Diese Feuerrunde knüpft an alte Rituale an. Die Gespräche, die in beiden Settings stattfinden, bleiben bei allen Beteiligten in starker Erinnerung, weil sie mit einer sehr emotionalen Situation verknüpft werden. Und dem Einzelnen tut es gut, so viel Nähe und Vertrauen zu erleben. Fazit: Trainer werden in Zukunft Menschen sein, die einen Raum schaffen und halten, in dem eine individuelle Entwicklung anderer Menschen möglich ist. Mit ihrer Lebensreife prägen sie den Raum und werden zum Modell für Lernende.

Barbara Messer ●

# Die Gewinner der BDVT-Awards 2017

**Lob & Preis.** Der „Europäische Preis für Training, Beratung und Coaching“ des BDVT (Berufsverband für Training, Beratung und Coaching) wurde in diesem Jahr 13-mal vergeben: viermal Gold, fünfmal Silber und viermal Bronze. Außerdem gab es noch einen Sonderpreis. Die Preisverleihung fand am Abend des 20. Septembers 2017 parallel zur Messe „Zukunft Personal“ in Köln statt.

Der BDVT vergibt seine Preise seit 1992. In diesem Jahr stand bei den eingereichten Trainingskonzepten die Digitalisierung, der Erfolg in einer agilen Welt und die Verknüpfung von Training, Coaching und Beratung im Mittelpunkt.

## Die „Gold“-Gewinner im Einzelnen:

Der BDVT-Preis wird in vier Kategorien vergeben. Die „Gold“-Gewinner der jeweiligen Kategorien sind:

### · Uponor GmbH, Hassfurt.

Das Unternehmen gewann „Gold“ in der Kategorie „kleine und mittelständische Unternehmen bis 1.000 Mitarbeitende“. Uponor ist ein börsennotiertes Unternehmen mit Hauptsitz in Finnland. Es liefert Lösungen für die hygienische Trinkwasserversorgung und für ein effizientes Heizen und Kühlen in Gebäuden aller Art. Ausgezeichnet wurde die firmeninterne Akademie, die den Außendienst und externe Handwerker motiviert und geschult hat, als das Unternehmen seinen angestammten Geschäftsbereich von der Bodenheizung auf die Trinkwasserversorgung ausgeweitet hat.

### · IL Aus- und Weiterbildung GmbH, Krems an der Donau.

Das Trainingsinstitut erhielt „Gold“ in der Kategorie „große Unternehmen ab 1.000 Mitarbeitenden“. Für den Einzelhandelskonzern Rewe wurde ein Projekt entworfen und durchgeführt, dass die Integration von Flüchtlingen in die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann ermöglichte. Das

Trainingsinstitut übernahm das Recruiting, den Sprachunterricht, die Vermittlung von „Arbeitsmoral“ und die Unterstützung beim Besuch der Berufsschule. Die Ausbilder wurden pädagogisch weitergebildet.

### · Design Train Mastery, Wien.

Das Trainingsinstitut von Anna Langheiter wurde in der Kategorie „Non-Profit und offene Seminare“ für ihre „Weiterbildung zum Trainingsdesigner“ mit Gold ausgezeichnet. Langheiter ist eine Vertreterin des „Accelerated Learning“ und Fan der „Metalog Tools“.

### · Hafen Training und Coaching, Offenbach am Main.

Hier gab es Gold in der Kategorie „Reine Coaching- und reine Beratungskonzepte“ für einen „kompletten Turnaround durch Unternehmer-Coaching“. Karin Maria Hafen coachte einen Mittelständler, der mit seinem Team dann seine Wunschkunden akquirieren konnte.

## Ein Sonderpreis für Kundenorientierung

Die Jury vergab auch den Sonderpreis „Kundenorientierung im Trainingsumfeld“. Er ging an das Trainingsinstitut Coaching-Concepts, Türkheim, und Repecon, eine Würzburger Unternehmensberatung für Tagungshotels. Beide helfen, das Trainingsumfeld in Hotels zu verbessern. Trainer können sich auf ihre Kernaufgabe konzentrieren. Alle Preisträger werden auf [www.bdvt.de](http://www.bdvt.de) ausführlich vorgestellt.

Martin Pichler ●



Anna Langheiter. Immer an die Lernziele denken!



Uponor. Dirk Schulze, Chef der Uponor-Academy, in Siegerpose.