

Agilität in der Systemischen Trainerqualifizierung

Interview mit Nicole Grobelny | Juli 2017



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

Das Stichwort „agile Organisation“ ist derzeit in aller Munde. Wie wirkt sich ein Mehr an Agilität auf die Arbeit von internen und externen Trainern in der Personal- und Organisationsentwicklung aus? Nicole Grobelny, PROFESSIO-Lehrtrainerin und -Beraterin, ist Spezialistin in der Systemischen Trainerqualifizierung und führt das gleichnamige PROFESSIO-Curriculum durch ([Link zur ausführlichen Beschreibung](#)). Sie legt im folgenden Interview dar, worauf es heute bereits in der Qualifizierung ankommt, um für den agilen Alltag gewappnet zu sein.

Was verstehen Sie unter „Agilität“?

Organisationen agieren heute in der VUKA-Welt – einer Welt, die geprägt ist von veränderten Märkten, von Digitalisierung und disruptivem Wandel. Etablierte Ansätze und Geschäftsmodelle erfüllen dabei oftmals nicht mehr die gewünschte Funktion. Daher gilt es die Beweglichkeit von Organisationen beispielsweise über agile Ansätze zu erhöhen. So können die organisationale sowie individuelle Anpassungsfähigkeit gesteigert und Veränderungen aktiv gestaltet werden. Agilität ist dabei nicht als bloßes Tool zu verstehen. Es muss, um wirksam zu sein, tief im Unternehmen verankert werden. Neben dem Einsatz agiler Methoden – wie Scrum und Design Thinking – braucht es dafür eine agile Haltung der Mitarbeiter, die bereit sind Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen sowie auf Augenhöhe zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.

Welche spezielle Bedeutung hat Weiterbildung in agilen Organisationen?

In der Arbeitswelt 4.0 nimmt das Thema Agilität einen immer größeren Stellenwert ein. In agilen Organisationen spielt Weiterbildung im Sinne von Stärkung und Befähigung der Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Mitarbeiter sollen befähigt und ermutigt werden, die erweiterten Handlungsspielräume zu nutzen, indem sie neue Ideen einbringen, Verantwortung übernehmen und eine offene Haltung gegenüber Fehlern zeigen. Diese Veränderung benötigt auch einen Wandel der klassischen Trainerrolle.

Wie sieht die neue Trainerrolle aus?

Der Trainer agiert zukünftig nicht mehr als Referent, sondern als Lerncoach, Lernbegleiter, Impulsgeber und Gestalter von Lernprozessen, um die oben genannten Punkte erlebbar zu machen. Kompetenzzernen in neuen Arbeitswelten erfordert eine ganzheitliche Vorgehensweise, die teilnehmer- und handlungsorientierte Arrangements in erwachsenengerechten Lernkulturen schafft. Auf diese Weise wird Lernen nicht mehr erzeugt, sondern vielmehr gemeinsam ermöglicht und in selbstorganisierten Settings abgebildet.

Welche Folge hat das für diejenigen, die Trainer qualifizieren?

Turbulente Zeiten stellen die Qualität von Weiterbildung und Personalentwicklung auf den Prüfstand. Die Anforderungen an interne und externe Trainer steigen somit kontinuierlich, was sich u.a. in einem erhöhten Professionalisierungsgrad der Weiterbildner zeigen muss. Trainer müssen heute über die Fähigkeit verfügen, auf veränderte Kunden- / (Teilnehmer-) wünsche schnell zu reagieren. Durch diesen ausgeprägten „Kundenfokus“ gelingt es ihnen, Veränderungen aktiv mitzugestalten und zufriedene Teilnehmer zu gewinnen.

Agilität in der Systemischen Trainerqualifizierung

Interview mit Nicole Grobelny | Juli 2017



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

Was sind die besonderen Fähigkeiten, die Trainer/innen benötigen, um auch in agilen Organisationen wirksam zu arbeiten?

Um in der Arbeitswelt 4.0 erfolgreich zu agieren, benötigt ein/e Trainer/in interdisziplinäre Fähigkeiten und vielschichtige Kompetenzen. Neben den methodisch-didaktischen Fertigkeiten spielen in der digitalen Welt vermehrt auch erlebnisorientierte Anteile (Gamification), Kreativität, Medienkompetenz, Wissensmanagement und die Arbeit auf Augenhöhe eine zentrale Rolle. Damit Agilität und Interaktivität nicht nur als neuer Trend in der Weiterbildung ausgerufen, sondern auch mit Leben gefüllt werden, benötigt die Trainerarbeit 4.0 die Entwicklung einer neuen Haltung sowie eine erweiterte Handlungskompetenz.

Was bedeutet Digitalität für die heutige Gestaltung von Weiterbildungsformaten?

Die Vermittlung von Fachwissen – häufig durchgeführt als betreutes Lesen einer Power-Point-Präsentation – wird zugunsten interaktiver Settings, die erlebnisorientiert und gehirngerecht gestaltet sind, mehr und mehr abgelöst. Reines Fachwissen kann heute meist durch geeignete E-Learning-Formate abgedeckt werden, wie z.B. Lernvideos, Screencasts, Micro-Learnings und Web Based Trainings (WBTs). Zeitgemäße Face-to-Face-Formate zeichnen sich daher durch interaktive Lernwege, aktivierende Methoden und eine bewegende mediale Gestaltung aus.

Wie können diese vielfältigen Fähigkeiten theoretisch und praktisch erworben werden?

Durch die gelungene Verbindung zwischen Trainingswissen (Know-what) und methodisch-didaktischer Kompetenz (Know-how) stellt unser Curriculum „Systemische Trainerqualifizierung“ den Erwerb dieser Fähigkeiten sicher. Die aktive Erarbeitung der Qualifizierungsinhalte schafft fundierte Kenntnisse bei den Teilnehmern und gewährleistet den Ausbau agiler Trainingskompetenz. Die Erprobung und Anwendung unterschiedlichster Methoden sorgen für eine gesteigerte Handlungssicherheit. Die Gestaltung der neuen Rollen als Trainer verbunden mit professionellem Feedback, dem Erleben gruppenspezifischer Prozesse und dem Durchlaufen praxisrelevanter Projekte schärfen die persönliche und soziale Kompetenz im Sinne einer erhöhten Selbstwirksamkeit.

Welche Methoden und Tools, die Sie in Ihrer Qualifizierung an die Teilnehmer/innen weitergeben, sind auch in agilen Organisationen besonders erfolgversprechend?

In der Trainerqualifizierung erhalten die Teilnehmer das Know-how für die Gestaltung interaktiver Trainingskonzepte und befüllen ihren Werkzeugkoffer mit aktivierenden Methoden und Tools. Dadurch werden die Trainer befähigt, angemessen sowie flexibel und schnell auf unvorhergesehene Ereignisse im Trainingsgeschehen zu reagieren. Ergänzend werden in individuellen Praxisprojekten unterschiedliche Lernwege, auch vor der Kamera, erprobt, um die persönliche Wirkung und Professionalität der Trainer zu steigern.

Agilität in der Systemischen Trainerqualifizierung

Interview mit Nicole Grobelny | Juli 2017



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

Was empfehlen Sie den Trainern/innen, um nach der Qualifizierung angesichts laufend neuer Managementmethoden „am Ball zu bleiben“?

Meine Empfehlung ist, kontinuierlich am Ball zu bleiben und sich über ergänzende Qualifizierungen (z.B. im Bereich der Transaktionsanalyse), Trainernetzwerke, Kongresse und Fachliteratur eine erweiterte Basis für die eigene Trainingsarbeit zu schaffen und neue Ansätze kennenzulernen. Wer heute als interner und externer Trainer erfolgreich sein will, muss wirksame Arbeit leisten und den Teilnehmern immer wieder neue Impulse bieten. Zielgerichtetes Wissensmanagement ist heute ein zentraler Erfolgsfaktor. PROFESSIO stellt sich hier als starker Partner der Trainer/innen auf und bietet ein breites Angebot an Qualifizierungen, Weiterbildungen, Netzwerken und Austauschformen, u.a. in Form von Zukunftsdialogen.

Über die Autorin:



Nicole Grobelny

Diplom-Kauffrau und Master of Arts der Erwachsenenbildung. Weiterbildung zum BDVT geprüften Trainer und Berater sowie systemische Coachingausbildung. Seit 2007 Tätigkeit als Trainer, Berater und Coach sowie Geschäftsführung in einer Personal- und Organisationsentwicklung. Trainingsschwerpunkte sind Trainerqualifizierung, Vertrieb, Kommunikation und Führung. Sie bildet Trainer aus und begleitet diese auch bei der Umsetzungsarbeit in der Praxis.

E-Mail: n.grobelny@professio.de