

TRAINCAMP 2018

# Teilen und lernen



Fotos: managerSeminare/Sarah Lambers

Viel schönen Raum für Austausch und Begegnung boten die Design Offices im Dominium Köln, wo 2018 das TrainCamp stattfand.

**Nach dem Auftakt im Vorjahr in Bonn öffnete das zweite TrainCamp am 30. November 2018 in Köln erneut seine Pforten. Auf dem von der Redaktion Training aktuell veranstalteten Event traf besinnlich Ruhiges auf freudig Ausprobierendes, Methoden auf Diskussionen, Inhalte auf Haltungen – vor allem aber: viel großzügiges Geben auf anerkennendes Nehmen.**

„Halt – hier ist mein Zettel! Wo ist deiner?“ Im Raum Get-together laufen fast dreißig Teilnehmer wild durcheinander. Sie halten Zettel in der Hand, die sie versuchen, loszuwerden. Doch oft genug sind andere schneller: „Äh, nein, ich hab schon einen ...“ Also weiter. Auf denzetteln haben die Teilnehmenden das Thema geschrieben, das sie für das derzeit wichtigste halten in puncto Künstliche Intelligenz (KI)

und Zukunft des Trainings – und warum. Diese Wertung und Begründung gilt es nun unter die Leute zu bringen: In insgesamt fünf fremde Hände soll der Zettel weitergereicht werden.

Das Gewusel ist groß, die Hektik auch: „Macht doch nix, Hauptsache tauschen!“, raunt einer. Doch ganz so

egal ist es nicht, denn die fünf Empfänger sollen die gelisteten Argumente mit einer Zahl zwischen eins und fünf bewerten. Also einmal kurz überlegen, schreiben – und dann erst weiterreichen. Nach fünf Runden wird dann ausgewertet und eine Prioritätenliste der Topthemen mit der höchsten Bewertung erstellt.

Die bewegte Methode, die Stephanie Borgert und Mark Lambertz im ersten Slot des TrainCamps vorstellen, heißt – schwer übersetzbar – „5 will get you 25“. Sie stammt aus dem Methodenkoffer des Red-Teaming-Ansatzes, den die beiden agilen Berater für ihre Kollegen mit nach Köln gebracht haben. Denn das Konzept, das erstmals im 19. Jahrhundert vom preußischen Heer genutzt wurde, um das eigene Denken zu hinterfragen und so die eigenen Schwachstellen zu identifizieren, passt hervorragend in unsere Welt, so die Überzeugung der beiden Referenten: Der Ansatz, der einen umfangreichen Werkzeugkoffer umfasst und im US-Militär schon lange genutzt wird, um Befehlshabende dabei zu unterstützen, in Krisen- und Kriegsgebieten gute Entscheidungen zu treffen, könne auch Unternehmen angesichts von Disruption und Komplexität viel Unterstützung bieten.

## Brennende Fragen der Branche

Damit passt der Input hervorragend zu den Fragen, die die 85 Profis aus Training, Beratung, Coaching und unternehmensinterner Personalentwicklung zum zweiten TrainCamp nach Köln getrieben haben. Ganz oben auf ihrer Agenda: Veränderung, Disruption, Agilität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit, so die brennenden Themen, die die Abfrage im Rahmen der Vorstellungsrunde zutage bringt. Der Eindruck verdichtet sich, als die mehr als zwanzig Vorschläge für mögliche Workshops – die

sogenannten „Session-Teaser“ – an den Pinnwänden präsentiert werden: Die TrainCamper wollen den anstehenden Veränderungen, denen sich ihre Auftraggeber stellen müssen, auch selbst ins Auge blicken.

Dafür haben die angereisten Kolleginnen und Kollegen ganz unterschiedliche Impulse mitgebracht: Neben konkreten Tools wie den Red-Teaming-Methoden gibt es in den Sessions auch bereitwillig geteiltes Fachwissen und Austausch von persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen. Beispielsweise zu den Herausforderungen im Umgang mit dem Ungewissen, die Führungskräfte-Berater Stefan Schulte ter Hardt unter dem Titel „How to handle disruption“ zum Thema macht.

### **Vielfältige kollegiale Antworten**

Oder zum Trendbegriff „VUKA-Welt“, an dem sich Vertriebstrainerin Andrea Mettenberger mit vielen interessierten Kollegen abarbeitet: In einer volatilen, unsicheren, komplexen und widersprüchlichen Welt müssen sich Unternehmen nicht nur mit der New-Work-Thematik befassen, sondern zum Beispiel auch über eine neue Wissenskultur nachdenken, in der das Teilen, nicht das Horten von Wissen erfolgreich macht. Ebenfalls hoch relevant, so die Erkenntnis in der Session: die zunehmende Konnektivität in Wirtschaft und Gesellschaft, die neue Produkte und Services möglich und nötig macht, aber auch der Trend zur Individualisierung oder zum Gender-Shift. Fazit: Die meisten Unternehmen werden sich ändern müssen, etwa in Sachen Strategie und Planung (in kürzeren Zyklen), in Sachen Kommunikation (offener und auf Augenhöhe) – und vor allem in puncto Führung.

Was VUKA für Führungskräfte – und damit auch für deren Entwickler – bedeutet, wird bei Stefan

Das Programm entsteht live vor Ort aus dem, was die Anwesenden mitbringen – hier präsentiert etwa Berater Stefan Dürnay (mit Mikrofon) sein Thema, hinter ihm warten weitere Teilnehmer.



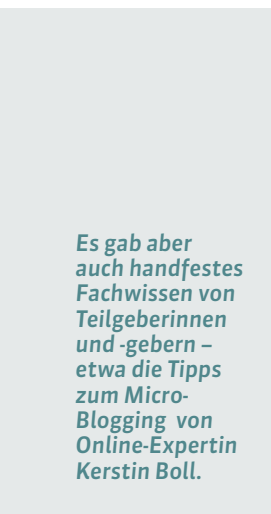
Aus dem großzügigen Angebot wird anschließend über die Auswahl abgestimmt – ganz freundlich per Smiley-Sticker.

Und am Ende steht ein umfangreiches Angebot, das viel Expertenwissen – von Achtsamkeit bis VUKA – bietet, aber auch Einladungen zum persönlichen Erfahrungsaustausch.





In den Sessions teilten die anwesenden Weiterbildungsprofis sowohl ihre ganz persönlichen Erfahrungen – wie hier im Austausch zur Frage: Wo endet Coaching, wo beginnt Therapie?



Es gab aber auch handfestes Fachwissen von Teilgeberinnen und -gebern – etwa die Tipps zum Micro-Blogging von Online-Expertin Kerstin Boll.



Dürnay in der Session mit dem Titel „New Leadership – WTF?“ vertieft. Der New-Work-Consultant hat ein einprägsames Modell mitgebracht, in dem er die Anforderungen an neue Führungskräfte vierfach aufschlüsselt. So müssen sie:

**1. das Können ihrer Mitarbeiter verbessern** – und zwar nicht nur durch passende Weiterbildungsangebote, sondern z.B. auch durch eine Umgebung, in der es den Mitarbeitenden möglich ist, Fehler zu machen und aus diesen

zu lernen, sowie durch eine Arbeitstaktung, die es den Mitarbeitern erlaubt, zwischendurch ihre Wissenslücken spontan zu schließen;

**2. das Wollen ihrer Mitarbeiter fördern**, indem sie beispielsweise die entsprechende Eigeninitiative belohnen, sie durch Lob und Anerkennung ermutigen und den größeren Sinnzusammenhang vermitteln;

**3. das Dürfen der Mitarbeiter sichern** – indem sie Verantwortung tatsächlich abgeben und Räume für Selbstorganisation öffnen;

**4. den Mitarbeitern deren Sollen deutlich machen** – indem sie als Chefin oder Chef u.a. ihre Erwartungen deutlich machen, als Vorbild agieren und ihnen durch ihre Vision Orientierung geben.

### Anders lernen – praktisch ausprobiert

Ganz nebenbei machen die beiden Referenten deutlich, wie sich in der Praxis konstruktiv mit Unwägbarkeiten umgehen lässt: Als Mettenberger und Dürnay bei der Vorstellung ihrer Session-Vorschläge zu Beginn des Camps merken, wie nah ihre Themen beieinander liegen, stimmen sie ihre Beiträge spontan aufeinander ab: Sie feiern die Dopplung, statt sich über diese zu ärgern, und fordern bei der Planung zwei aufeinanderfolgende Slots ein.

Überhaupt zeigen sich die Anwesenden sehr beweglich – auch, was die Präsentationsformen angeht. So gelingt es Online-Trainerin Inga Geisler, Blogging-Profi Kerstin Boll und den Trainerlotsen mit ihrem Social-Media-Thema erstaunlich geschmeidig, ihre virtuellen Inhalte analog zu vermitteln. Und die E-Learning-Spezialisten von blink.it, Hans-Martin Sprungk und Laura Evers, die im Vorfeld wenig begeistert davon waren, dass diesmal kein Beamer zur Verfügung stand, machen aus der Not eine Tugend und erfinden in Köln ein neues Format: den Diskussionsmarktplatz.

Der funktioniert so: Zuerst sammeln die beiden Fragen zum Thema der Session „Wie gestalte ich eine Online-Akademie?“ über Zuruf aus der Runde ein: Was sind die ersten Schritte? Wie funktioniert die Produktion? Was sind die größten Fehler, die man unbedingt vermeiden sollte? Diese und andere Fragen werden an der Tafel notiert und dann wird gewichtet: Jeder Session-Teilnehmer darf für drei Fragen die Hand heben. Die Frage mit den meisten Votings wird zuerst beantwortet,

danach die mit den zweitmeisten usw. Und zwar im Fünf-Minuten-Takt, der von Laura präzise gestoppt wird. Egal, wie viele Nachfragen es gibt – der Timer unterbricht. Wird eine Nachfrage binnen der Zeit nicht beantwortet, wird erneut abgestimmt: Soll die Frage noch beantwortet werden oder nicht? So wird die Session zu einer Art Mini-Barcamp im Barcamp und sorgt dafür, dass viel Inhalt zielgruppengerecht und interaktiv transportiert wird.

### Sich selbst verorten

Bei aller nach vorn gewandter Quirligkeit ist in den coolen Kölner Design Offices zwischen Kissens und Kästen aber auch viel Raum für Nachdenkliches. Denn entschlossen nach vorne schauen kann nur, wer weiß, wo er oder sie selbst steht. Deshalb nutzen die Camper auch die Gelegenheit, um sich im kollegialen Austausch an Fragestellungen zu wagen, die sonst nur in Supervision bearbeitet werden.

„Wie ist damit umzugehen, wenn sich der Co-Trainer unkollegial verhält und als Platzhirsch auftritt?“, ist zum Beispiel eine Frage, über die sich die Weiterbilderinnen, Trainer und Berater in einer Session offen austauschen. Im geschützten Raum des Workshops geht es hier um so sensible Themen wie die eigene Verletzlichkeit.

Eine andere Fragestellung, zu der sich zehn Teilnehmende einfinden und sich gegenseitig ihre Coachingfälle erzählen: „Wann muss ich ein Coaching abbrechen, weil die Grenze zur Therapie überschritten ist?“ Auch dabei geht es ans Eingemachte – beispielsweise als

zwei Trainingsverantwortliche aus einem Callcenter von Mitarbeitern berichten, die sich vertrauensvoll mit ihren Lebensproblemen an sie wenden oder gar mit krankhaften Störungen kämpfen. Schwierige Klienten kennen auch die Coachs und reflektieren gemeinsam: Wann greift mein eigenes Helfersyndrom? Wann ist meine Grenze als Coach erreicht? Wie sage ich es dem Klienten, der Klientin? Und wie ist das eigentlich rechtlich?

Sowohl das Besinnlich-Ruhige als auch das freudig Ausprobierende aber beweisen, dass die Trainerbranche – zumindest aber die Vertreter, die den Weg zur zweiten Auflage des TrainCamps nach Köln gefunden haben – etwas Entscheidendes schon verstanden haben: Sie können ihr Business und sich selbst nur weiterentwickeln, wenn sie die eigene Blase nutzen. Allen Unkenrufen zum Trotz sind Weiterbilderinnen und Weiterbildner sehr wohl bereit, sich auszutauschen und ihr Wissen zu teilen. Und das Format des Barcamps, dem viele im Vorjahr noch skeptisch begegneten, ist dafür bestens geeignet, wie sich in Köln erneut gezeigt hat.

Nicole Bußmann,  
Sylvia Lipkowski ■

## Vom Barcamp zum TrainCamp

Ein Barcamp – auch Unkonferenz genannt – soll einen klaren Kontrapunkt zu klassischen Frontalveranstaltungen setzen: Inhalte und Ablauf werden von den Teilnehmenden zu Beginn selbst entwickelt. Statt ein vorab festgelegtes Programm gibt es Raum für den selbstorganisierten inhaltlichen Austausch und die kollegiale Diskussion. Denn, so die Überzeugung der Veranstalter eines Barcamps: Nicht sie wissen am besten, was die Teilnehmenden brauchen, sondern die Anwesenden selbst.

Jeder Teilnehmende kann zu Beginn der Veranstaltung ein eigenes Thema präsentieren, das dann – vorausgesetzt, es finden sich genug andere Interessenten – unter seiner oder ihrer Moderation in einer Arbeitsgruppe, einer „Session“, vertieft wird. Die Organisatoren des Barcamps sammeln die populärsten Sessions und verteilen sie auf die verfügbaren Räume und Zeiten – die sogenannten „Slots“.

Das TrainCamp ist eine speziell auf die Weiterbildungsbranche zugeschnittene Abwandlung des zugrunde liegenden Barcamp-Formats. So haben die Organisatorinnen die Barcamp-Regeln um einige Open-Space-Prinzipien ergänzt: etwa um das Gesetz der zwei Füße, demzufolge man eine Session jederzeit verlassen kann. Und um die Regel „Vorbei ist vorbei“, die besagt, dass der Sessiongeber seine Runde schließen darf, wenn er das Gefühl hat, dass die Luft raus ist.

Zudem wurde die Abstimmung über die Vorschläge – die „Session Teaser“ – etwas weniger konfrontativ gestaltet. Abgestimmt wird z.B. nicht per Handzeichen direkt bei der Vorstellung, sondern zeitversetzt, nachdem alle Vorschläge gehört wurden, durch Klebepunkte, die auf die Themen verteilt werden (siehe Foto Seite 15).



# Wissen aufbauen

Training *aktuell* + managerSeminare – das Duo für Profis

nur **8,30 Euro**

zusätzlich im Monat\*

Nach ihrem Profi-Upgrade erhalten Sie weiterhin **Training aktuell** mit allen Zusatzservices und außerdem:

- 12 x jährlich **managerSeminare**
- Vollzugriff auf das digitale Archiv von **managerSeminare** mit Handout-Lizenz für alle Beiträge
- Sie sparen **50 %** beim Einkauf von Fachbüchern aus der Reihe **Leadership kompakt** mit umfangreichen Online-Materialien.
- Als Profipaket-Abonnent erhalten Sie auf die digitalen **lead&train-Selbstlernbausteine 50% Rabatt**. Das Material darf in Workshops verbreitet werden.



Jetzt upgraden:  
[www.managerseminare.de/profipaket](http://www.managerseminare.de/profipaket)  
E-Mail: [abo@managerseminare.de](mailto:abo@managerseminare.de)  
Telefon: 0228/97791-23

\*Jahresabo **Training aktuell** = 148 Euro  
Profipaket Jahresabo = 248 Euro