

Trainer Kontakt-Brief



Das Kontakt-Forum für Trainer/innen

Trainertreffen Deutschland
Tel. 05121 - 26 53 36
www.trainertreffen.de
Oktober - November 2002, 10.Jg.

Trainertreffen

Trainer-Kontakt-Brief

Trainer-Agentur

Service-Center

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **Trainertreffen-News**
- 7 **News**
- 10 **Professionalisierung:** Innere Schönheit nach außen tragen (2), Katrin Seifert
- 11 **Forum:** Neue Lernkultur benötigt; Wo Seminare so richtig Freude machen ...
- 12 **Trainingsthemen:** Konfliktlösung durch Moderation (1), H. Tkacik-Buchmann
- 13 **DVWO:** Kommt die Zertifizierung von Trainern? Renate Richter
- 15 **Recht:** Das neue Urheberrecht ... RA Dr. Kai Stumper
- 16 **Methoden:** Real Time Strategic Change (RTSC), Carole Maleh
- 17 **Trainerversorgung:** Kleinrisiken selbst tragen - Großrisiken versichern, E. Frater
- 18 **Organisationsentwicklung:** Die Wirkung von Grenzen Prof. Dr. M. Lehner, Prof. Dr. F. Wilms
- 19 **Methoden:** Naturwissenschaften im Management, Ingeborg Pia Schneider
- 20 **Blended Learning:** Der lange Weg der neuen Medien, Ralf Volkmer
- 21 **TT-Service-Partner**
- 25 **Marktplatz:** Suche & Biete, Impressum
- 26 **Methoden:** Time-Line - Die Reise in die Vergangenheit, Ulrike Wikner
- 28 **Test-Center:** NITOR-CBT: Kommunikation im Beruf, Heinz Kraft
- 29 **Trainer-Agentur:** Partnersuche; Umfrage-Ergebnis zu Trainer-Honoraren
- 30 **Leserrezension:** Das große Rollenspiel-Buch, Roger Schaller
- 30 **Checkliste:** Systematische Gesprächsvorbereitung (2), Erich Lotz
- 31 **Trends:** Weiterbildungsszene 2001/2002, Jürgen Graf
- 32 **Trainerliteratur**
- 34 **Selbstmanagement:** Befreien Sie sich vom Ballast, Brigitte Jahn
- 35 **Trainerfortbildung:** Trainer-Ausbildung bei Neuland & Partner
- 36 **Veranstaltungskalender**

Beilagen

- Expert Web
- Seminarhotel Jonathan, Chiemgau
- managerSeminare
- Simmerl



Freude und Spaß am Training erhalten Gabriele Stöger

Wenn wir aus unserem Trainerteam ganz junge, unerfahrene Trainerinnen oder Trainer einsetzen, sind wir auch heute noch überrascht, wie gut diese ankommen, obwohl sie nicht die Erfahrung und Kompetenz älterer Kollegen haben. Aber: Sie haben eine Freude, Begeisterung und Energie, die uns die Teilnehmer regelmäßig beeindruckt rückmelden. Auf der anderen Seite gibt es langjährige, erfahrene, brillante Kolleginnen und Kollegen, die eines Tages plötzlich „absacken“, den Zugang zu den Teilnehmern nicht mehr finden.

Nicht ihre Kompetenz hat plötzlich abgenommen, sondern ihre Ausstrahlung, ihre Energie. Teilnehmer mögen und buchen Trainer mit starker Energie. Die Frage, wie man sich vor burnout-ähnlichen Durchhängern schützt, ist also durchaus eine existenzielle Frage. Aber wie schützt man sich davor? Betrachten wir aus der Fülle der Energielieferanten 10 der nützlichsten.

1) Reaktivieren Sie Ihre Motive

„Schon wieder ein Führungsnachwuchstraining!“, sagt der Kollege. Der Gedanke an das ungeliebte Seminar lässt seinen Energiepegel rasant fallen. Falls es Ihnen manchmal auch so geht: Was hat Sie früher, als Sie noch jung und begeistert waren, am Training begeistert? Neue Ideen zu vermitteln? Den Teilnehmern zu helfen, neue Leute kennenzulernen... ? Was waren Ihre Schlüsselmotive? Entdecken Sie sie wieder, suchen und finden Sie sie erneut im Training, das Ihnen derzeit noch Energie raubt. Falls die alten Motive nicht mehr ziehen: Suchen und finden Sie die neuen. Was könnte Sie heute begeistern?

2) Der fliegende Start

Anfangssituationen kosten oft viel Energie. Tanken Sie welche, bevor Sie starten. Welche Musik, welche persönliche Hymne lädt Sie so richtig auf? Oder wenn es kein auditiver Anker ist: Welche kinästhetischen oder visuellen Anker können Sie konditionieren? Wollen Sie es vielleicht mit dem Circle of Excellence (einer NLP-Technik) versuchen? Inzwischen haben fast alle Sportler in Indi-

dualsportarten ein derartiges Anfangsritual, um sich mit Energie aufzuladen. Tun Sie's ihnen gleich.

3) Störungen entschärfen

In jedem Seminarraum der Welt sitzt (mindestens) ein Teilnehmer, der keine Rollenspiele mag, das Ja-Aber-Spiel spielt oder auf eine andere Weise im weitesten Sinne „stört“. Viele Trainer empfinden diese Störungen als persönlichen Angriff. Das kostet viel Energie. Es kostet umso mehr Energie, je stärker Sie den Störer ignorieren oder im Zaum zu halten versuchen. Ich lasse mir davon nicht mehr die Energie stehlen. Als erstes mache ich mir klar, dass die Störung nicht böseartig oder persönlich gemeint ist. Es ist eher eine Lernstrategie des Teilnehmers: Er lernt eben am besten, indem er zuerst einmal Neues mit einem Ja-Aber quittiert. Wenn er kein Rollenspiel mag, dann lernt er eben lieber durch Zuschauen oder Zuhören. Also finde ich das okay. Ich spreche seine Lernstrategie an und würdige sie: Dadurch verliere ich keine Energie mehr im Kampf gegen Windmühlenflügel und der „Störer“ muss nicht mehr „stören“, weil er gewürdigt wurde. Danach schließe ich mit

weiter auf Seite 14

Freude und Spaß am Training erhalten (Fortsetzung)

ihm einen Kontrakt, wann er „stören“ darf und wann nicht – ein Ja-Aber zur rechten Zeit ist eine nützliche Sache; man muss das nur regeln.

4) Kraftraubende Überzeugungen verändern

Der Kopf des Trainers steckt manchmal voll kraftraubender Überzeugungen: „Ich bin verantwortlich dafür, dass jeder Teilnehmer etwas lernt!“ „Ich bin dafür verantwortlich, dass es den Teilnehmern gut geht!“ „Ich muss es besser machen als die Trainer, mit denen die Teilnehmer schon Erfahrungen sammelten!“ Diese Überzeugungen kosten unheimlich viel Energie – und bringen herzlich wenig. Identifizieren Sie die kraftraubenden Überzeugungen in Ihrem Kopf und verändern Sie sie: Sie sind eben nicht alleinverantwortlich für die Teilnehmer, denn Erwachsene sind auch selbstverantwortlich. Sie müssen nicht immer den Alleinunterhalter spielen, lassen Sie die Teilnehmer auch mal sich selbst unterhalten (s.u. Punkt 7).

5) Be perfect! abschalten

Viele Trainer erliegen der Versuchung, perfekt sein zu wollen. Sie setzen zum Beispiel in der Konzeptionierung Tage daran, um jeden noch so kleinen Schritt zu planen – und berauben damit ihre Teilnehmer jeglichen Freiraums, um zu lernen. Seien Sie nicht perfekt, seien Sie erfolgreich. Zeigen Sie Mut zur Lücke, zum Freiraum. Erkennen Sie den Antreiber Be perfect!, wenn er auftaucht und schalten Sie ihn ab – eine Auffrischung in Transaktionsanalyse ist hilfreich dabei.

6) Schmunzeln statt Ärgern

Wenn etwas im Training schief läuft, ärgert man sich natürlich. Natürlich? So natürlich ist das nicht. Denn Ärgern macht dumm (weil man dabei das Reptilienhirn benutzt), hässlich und müde. Das heißt: Ärgern raubt Energie! Seltsamerweise gibt es Kolleginnen und Kollegen, die sich über Fehler nicht aufregen. Wie machen die das? Sie treten innerlich neben sich, dissoziieren sich vom kraftraubenden Gefühl und gestalten den inneren Dialog aktiv. Sie putzen sich innerlich nicht herunter, sondern können über sich schmunzeln. Diesen wertschätzenden Umgang mit sich selbst würden Sie auch Ihren Teilnehmern in einem Seminar zum Thema Self-Management empfehlen? Dann empfehlen Sie ihn sich selbst doch auch, wenn Sie das nächste Mal in Versuchung geraten, sich zu ärgern.

7) Die Alleinunterhaltung abgeben

Viele Trainer versuchen auch noch am Abend, den Alleinunterhalter zu geben. Das heißt, sie verlieren damit auch noch diese Möglichkeit des Rückzugs und des Auftankens. Das ist kein besonders überlegter Umgang mit den eigenen Energiereserven. Die Teilnehmer sind meist offen für Anregungen. Also regen Sie etwas an, das Sie Energie auftanken lässt. Viele Trainer verlieren beim abendlichen Kneipengang und den unvermeidlichen tiefschürfend-analytischen Gesprächen zu viel Energie - dann gehen Sie eben Kegeln oder Schwimmen oder ... Sie können die Unterhaltungsaufgabe auch an die Teilnehmer rückdelegieren. Neulich leitete

ich in einem kleinen Ort nahe Wien ein Seminar, in dem ein Teilnehmer war, der exzellent Walzer tanzen konnte. Also brachte er uns am Abend alle Walzertänze bei! Den Teilnehmern hat das prima gefallen – und ich konnte dabei abschalten und auftanken.

8) Hören Sie auf zu grübeln

Etliche Trainerinnen und Trainer grübeln noch Tage nach dem letzten Seminar darüber nach, ob die Erklärung zur Gruppenarbeit nicht doch ein wenig missverständlich gewesen war, wie man die Stimmung gegen Ende hätte oben halten können, warum man bei der Auftragsklärung ausgerechnet nach dem zu fragen vergessen hatte, was sich nachher im Seminar als entscheidendes Detail herausstellte, ... Dieses Nachgrübeln macht einen fertig. Es kostet sehr viel Energie. Deshalb: Schließen Sie mit dem Seminar noch während des Seminars ab. Noch im Seminarraum. Wenn alle gegangen sind, nehmen Sie sich kurz Zeit und stellen sich drei Fragen:

- A) Was lief gut?
- B) Was lief nicht so gut?
- C) Worauf werde ich daher beim nächsten Mal stärker achten?

Wenn es Ihnen hilft, schneller und besser innerlich mit dem Seminar abzuschließen, dann halten Sie die Antworten auf die Fragen schriftlich fest. Wenn Sie dann den Raum verlassen, gibt es nichts mehr, worüber Sie nachzugrübeln hätten. Sie können das Seminar auf der Türschwelle loslassen. Sie haben alles getan, was getan werden musste.

9) Schalten Sie ab

Eng verwandt mit dem vorangegangenen Tipp ist das Abschalten: Wer nicht oder zu spät erst abschalten kann, ist wie ein Auto, dessen Fahrer beim Parken vergessen hat, die Lichter zu löschen: Die Batterie ist alle, wenn er zurück kommt. Fragen Sie sich: Was ist meine beste Strategie, um nach dem Seminar abzuschalten? Einige Kolleginnen und Kollegen wechseln zum Beispiel sofort beim Nachhausekommen die Kleidung, setzen damit, um in der NLP-Sprache zu sprechen, einen Separator. Andere hören Musik, gehen Joggen, Radfahren oder lesen im Flugzeug bewusst etwas ganz anderes, zum Beispiel eine Roman. Was sind Ihre besten Abschalt-Strategien? Finden Sie sie durch Versuch und Irrtum heraus und setzen Sie sie ganz bewusst ein. Diese Psychohygiene hält Ihre Batterien gut geladen.

10) Reframing eines Fiaskos

Manchmal geht ein Seminar daneben. Das ärgert jeden (guten) Trainer. Doch wenn es Sie zu lange ärgert, frisst es zu viel Energie. Ärger ist eine menschliche Spontanreaktion – doch wenn der spontane Eindruck vorüber ist, ist sie nur noch kraftraubend. Wenn Sie die Tendenz haben, sich nach eigener Einschätzung zu lange über so etwas zu ärgern, horchen Sie in sich hinein, ob dafür eine Überzeugung verantwortlich ist wie: „Ein Fiasko darf es nicht geben! Das passiert einem guten Trainer niemals!“ Auch dies ist eine hinderliche Überzeugung (s. Punkt 4). In solchen Situationen bemühe ich mich, die Sache eben nicht unbewusst reptilienhirngesteuert zu bewerten, sondern bewusst ei-

ne konstruktive Bewertung zu treffen. Ich sage mir: „Okay, das lief wirklich nicht gut. Aber wenigstens hat eine dabei etwas gelernt: nämlich ich. Ich habe dabei gelernt, was nicht funktioniert und warum nicht. Das war eine Fortbildung für mich selbst. Und eine preisgünstige obendrein. Hätte ich diese Wissenserweiterung auf einem Train-the-Trainer-Seminar erfahren, hätte mich das eine hübsche Stange Geld gekostet.“ Damit kann ich das Seminar dann abhaken. Hören Sie also auf, sich kraftraubend zu martern. Sagen Sie sich nicht, wie es viele Kolleginnen und Kollegen tun: „Ich bin ein schlechter Trainer!“, sondern: „Ich bin gerade ein besserer Trainer geworden!“

Burnout ist kein Trainerschicksal

Jede(r) kann auch nach zehn, zwanzig, dreißig Jahren noch ein Seminar mit derselben Energie und Begeisterung leiten wie damals, als man / frau noch jung war. Das einzige, was Sie dazu brauchen, ist ein achtsamer Umgang mit Ihrer eigenen Energien. Mit den obigen zehn Tipps wird Ihnen das leichter fallen.

Literaturtipp:

Im März 2003 wird im Orell-Füssli-Verlag unter dem Titel „Den eigenen Akku laden“ ein Fachbuch der Autorin erscheinen.

Gabriele Stöger, Jg. 1953, Unternehmensberaterin und Mitinhaberin von Stöger & Partner, Gesellschaft für Personalentwicklung, Markt Schwaben bei München, ist seit 1984 selbstständig tätig. Sie ist Diplom-Sozialwissenschaftlerin mit sozialtherapeutischer Zusatzausbildung, zertifizierte NLP-Lehrtrainerin der GANLP. Als Beraterin und Trainerin bei Stöger & Partner sind ihre Arbeitsschwerpunkte Prozessberatung, Teamentwicklung, Führung und Coaching.

Stöger & Partner Business NLP
Gabriele Stöger, Dipl.-Soz.-wiss.
Poinger Str. 37
D-85570 Markt Schwaben
Tel. 08121-41420
Fax 08121-3815
buero@stoegerpartner.de
www.stoegerpartner.de