

## Arbeiten im Trainer-Team

Die beiden Hernstein Trainer >**Mag. Marion Schadler**> und >**Wolfgang Wirth**> berichten über die Wirksamkeit von Trainer-Teams.



### **Hernstein Führungskräftetrainings werden in vielen Fällen von Trainer-Teams durchgeführt. Wie argumentieren Sie diese Kooperationskultur gegenüber dem Auftraggeber?**

*Wirth:* Speziell in unseren Inhouse-Entwicklungsprogrammen sind wir verstärkt im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung tätig. Dabei arbeiten wir im hohen Maße an Einstellungs- und Verhaltensänderungen bei Führungskräften. Um die Arbeitsfähigkeit in puncto Intensität und Reflexivität einer Teilnehmergruppe sicherzustellen, ist das prozessorientierte Arbeiten mit zwei Trainern oder Trainerinnen entsprechend wirkungsvoller.

*Schadler:* Wir sehen uns als Qualitätsanbieter und haben den Anspruch, bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die maximale Lerntiefe zu erzielen.

Entsprechender Lernerfolg braucht bestimmte Ingredienzien. Da geht es zunächst einmal um die Gruppengröße und die Frage, wie die Relation zwischen Teilnehmer und Trainer idealerweise gestaltet sein sollte. Je direkter und persönlicher der Kontakt zwischen Trainer und Teilnehmer, desto intensiver die Aufnahmebereitschaft und die Lernwirkung. Bei 16 Teilnehmern und Teilnehmerinnen braucht es üblicherweise zwei Trainer oder Trainerinnen, um beratungsunterstützte Arbeit an Praxisfällen in Kleingruppen zu ermöglichen und persönliche Anliegen zu besprechen. Über die Dauer von 3 Tagen schafft es ein Trainer oder eine Trainerin alleine kaum, alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit der gleichen Intensität im Fokus zu behalten.

In der Praxis stehen die Auftraggeber oftmals unter Kostendruck. Ich persönlich würde mir wünschen, dass vor Auftragserteilung nochmals überlegt wird, welcher Wirksamkeitsgrad realistisch mit zwei oder mit einem Trainer bei einem bestimmten Thema und einer bestimmten Teilnehmeranzahl erreicht werden kann.

### **Wirkt sich Ihrer Meinung nach Team-Teaching auf die Lernhaltung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus?**

*Wirth:* Selbstverständlich. Wir als Trainer sind Rollenvorbilder. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen beobachten genau, wie wir miteinander kommunizieren, wie wir planen, Änderungen vornehmen. Wenn man ein gutes Rollenvorbild abgibt, ist die Lernbereitschaft automatisch höher.

*Schadler:* Befindet sich ein Unternehmen in einem Kulturveränderungsprozess, bei dem sich die Führungskultur in Richtung mehr Kommunikation, Interaktion, Kreativität, Fehlerkultur etc. entwickelt, muss sich das vorne alles ebenso im Trainer-Team

## VERWANDTE INHALTE

Falls Sie mehr wissen möchten:

Mag. Marion Schadler  
[>GO>](#)

Wolfgang Wirth  
[>GO>](#)

abspielen. Denn nur so tritt bei den Teilnehmern und Teilnehmerinnen der Aha-Effekt ein: „So funktioniert Management anschließend!“

Ich persönlich finde es wichtig, dass ein Seminar den Arbeitsalltag widerspiegelt – neben ernsthaften Themen auch Natürlichkeit und eine gewisse Lockerheit hat. Dann öffnen sich die Menschen und sind bereit, etwas Neues aufzunehmen. Man kann ein gut funktionierendes Training auch mit einem Mannschaftssport vergleichen. Man hat zwei Trainer und Trainerinnen und die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, und alle müssen interagieren. Dabei sind Staffelübergaben wichtig, damit man sich zwischendurch ausruhen kann, um dann wieder topfit zu handeln.

**Ich kann mir vorstellen, dass nicht jedes Trainer-Team gleich gut harmoniert. Wie bilden sich gut funktionierende Paare?**

*Schadler:* In der Zusammenarbeit geht es stark um die eigene Haltung. Eine gleiche Auffassung bei entscheidenden Dingen ist wichtig, gleichzeitig ist aber auch das Bewusstsein nötig, dass unterschiedliches Agieren notwendig ist. Das Interessante an dem Wechselspiel ist ja, dass zwei Personen auf eine ähnliche Art und Weise agieren, aber trotzdem differenziert sind und Unterschiede belebend wirken.

Am wichtigsten ist das gegenseitige Vertrauen. Man muss dem anderen zugestehen, dass das, was er oder sie tut, auch richtig ist.

*Wirth:* In der Kooperation muss man wirklich zulassen, dass der andere einen Part übernimmt, und man muss sich selbst dabei auch zurücknehmen können. Durch Erfahrung merkt man bereits in der Vorbereitung, ob die Paarkonstellation funktioniert oder nicht. Wichtig ist, dass man über einen längeren Zeitraum zusammenarbeitet. Man weiß bereits, wie man bestimmte Themenstellungen angeht, wie man sich die Bälle zuspielt, wann es wichtig ist, den Lead zu übernehmen oder sich zurückzunehmen. Der Nutzen für den Kunden oder die Kundin ist eine lebendige, interessante Interaktion, die die Lernbereitschaft fördert.

Das Interview führte:

Mag. Daniela Kaser, MAS

Leitung Marketing & Public Relations