



# DIGITAL DURCHSTARTEN!

Sechs Strategien, die es leichter machen.

VON ELLA GABRIELE AMANN

Ich begleite als Methodenentwicklerin, Lehrtrainerin und Coach unsere Akademien seit ca. 2015 bei der digitalen Transformation. So habe ich für verschiedene Kundensegmente individuelle Blended-Learning-Maßnahmen entwickelt, wie z.B. Webinare, Online-Tutorials und Online-Toolkoffer für unsere Aus- und Weiterbildungen. In diesem Beitrag möchte ich von den Erfahrungen berichten, die wir seit der Corona-Krise gemacht haben, und daraus praktische Hinweise für die digitale Trainer-Praxis ableiten.

## Technik: Weniger ist mehr

Eine zentrale Erfahrung der letzten Monate war: Viele Features und Online-Tools für Trainer sind großartig.

Aber sie machen noch lange keinen guten Trainer oder ein gutes Training aus. Die wichtigsten Funktionen, die wir für ein gelungenes Online-Training benötigen, lassen sich tatsächlich an einer Hand abzählen. Diese sind:

- Screensharing
- Chatfunktion
- Kleingruppenarbeit (sog. Breakout Session)
- Dateiversendung
- Whiteboard-Funktion

## Lernen: Spielräume schaffen

In unseren Ausbildungen zur Angewandten Improvisation und Resilienz arbeiten wir von Hause aus viel mit interaktiven Formaten. Auch spielt für uns beim Lernen das Thema Embodiment eine große Rolle. Diese le-

bendige Art des Trainings in den virtuellen Raum zu übersetzen hat von Anfang an dazu geführt, dass wir in unseren Online-Trainings offene Experimentier- und Labor-Settings geschaffen haben.

So haben wir sehr gute Erfahrungen damit gemacht, die Teilnehmenden dazu anzuregen, nicht nur am Schreibtisch vor der Kamera zu sitzen, sondern mit verschiedenen Arbeitshaltungen und vor allem mit der Bewegung vor der Kamera zu experimentieren. Je nach Übung oder Intervention arbeiten wir im Sitzen, im Stehen oder auf der Yogamatte.

Auch haben wir die Teilnehmenden von Anfang an dazu angeregt, dort zu arbeiten, wo sie sich wohl und energetisiert fühlen. Für die einen ist es eine bestimmte Ecke auf dem Balkon, für andere ist es der Garten. Und oft

findet ein Teil unseres virtuellen Trainings auch bei einem Spaziergang im Wald statt.

### Engagement: Auf Breakout Sessions setzen

Präsenztraining online lebt weniger vom Trainer als von den Teilnehmenden selbst. Die eigenständige Erarbeitung von Lösungen und der Erfahrungsaustausch in Peergruppen und Breakout Sessions hat sich besonders in der Corona-Zeit mehr als bewährt. Teilnehmende haben uns diese Möglichkeit zum intensiven Austausch immer wieder als eine der Kernqualitäten des Online-Trainings bestätigt. Durch die Arbeit in Peergruppen wird die Online-Zeit für die Teilnehmenden kurzweiliger, interessanter und wertvoller. Für die Trainerin kann dies eine Herausforderung darstellen. Vor allem, wenn sie gewohnt ist, im Präsenztraining über Flipchart & Co. und durch viel Input, Modelle und Theorie zu überzeugen. Den Teilnehmern mehr Raum für die eigene Erarbeitung von Inhalten und zum gemeinsamen Austausch zu geben, kann mit einem Kontroll- und manchmal auch Identitätsverlust des Trainers verbunden sein, weil sich dessen Aufgaben beim Online-Training verschieben – vor allem, weil

ein großer Teil der Aufmerksamkeit nun mit dem Handling der Technik beschäftigt ist.

### Lösungen: Medienvielfalt nutzen

Online zu arbeiten heißt für Teilnehmende auch frei zu sein, jederzeit Medien mit einzubeziehen. Sie können im Internet recherchieren, Inhalte zusammentragen, Unterlagen selbst gestalten und auch das Protokollieren übernehmen. Die kreative Nutzung von Fotos, Videos, Text & Co. stellt eine große Bereicherung dar und das Design von Online-Trainings kann und sollte – je nach Trainingsthema – von gewohnten Präsenztrainings möglichst abweichen.

Auch nach Corona werden Blended-Learning-Formate gefragter sein denn je. Und dann stellt sich die zentrale Frage: Was unterscheidet das Online- von dem gewohnten Präsenztraining? Worin liegt der jeweilige Mehrwert?

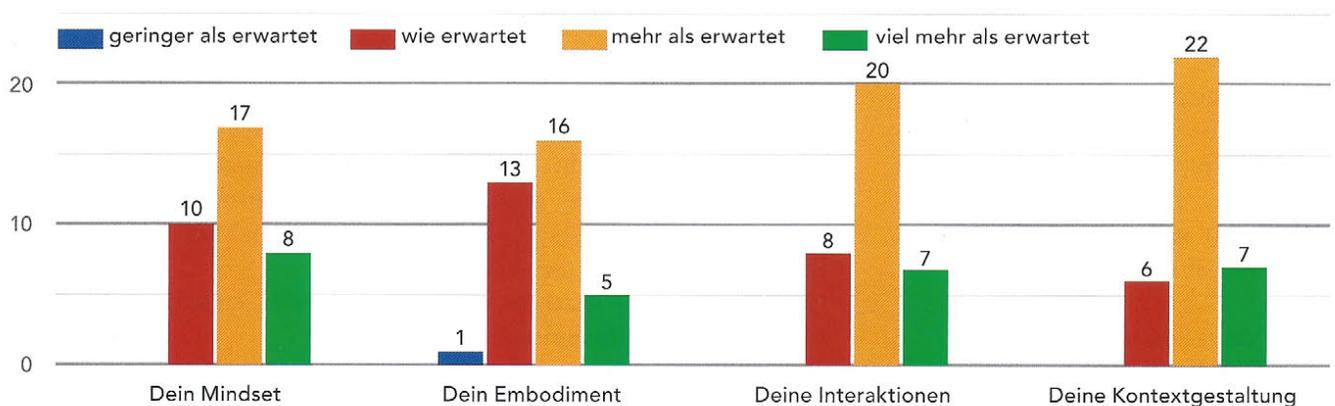
Und warum können beide Formate zusammengenommen mehr leisten als eines allein? Studien zum Thema „Coaching 2030“ zeigen, dass Designkompetenz zu den zentralen Skills der Zukunft gehört und von Weiterbildungsprofis mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit verlangt wird.

Unsere Erfahrungen im Jahr 2020 haben gezeigt, dass die Möglichkeiten, die Online-Training und -Coaching heute schon bieten, einen großen Paradigmenwechsel in Richtung agiler Arbeitsformen mit sich gebracht haben. Corona hat diesen Prozess noch einmal beschleunigt. Selbstorganisation, Autonomie, iterative Lernschleifen, Echtzeitlernen, interaktive Formate und vor allem die Einbeziehung des Körpers in Training und Coaching sind längst im Trainingsalltag und auch in den Erwartungshaltungen vieler Kunden angekommen.

Dennoch waren wir überrascht. Bei der Evaluation unseres ersten rein

# Wir arbeiten im Sitzen, im Stehen oder auf der Yogamatte.

## Wie hoch waren Deine Lernerfahrungen zur Resilienz und die Wirkung des RZT in Bezug auf ...



Auswertung der Lernerfahrungen zur individuellen Resilienz auf der Wirkungsebene Outcome zu Mindset, Embodiment, Interaktion und Kontextgestaltung. Evaluation von 35 TN nach der 12-moduligen Resilienz-Online-Weiterbildung 2020 für Coaching HR und Führung.



Online-Attention  
leicht gemacht!



Online-Fatigue  
leicht gemacht!

online durchgeführten dreimonatigen Ausbildungsprogramms zum Resilienz Facilitator war unsere Hypothese zunächst, dass ein Online-Training in der Breite und Tiefe der Lernerfahrung nicht mit einem gewohnten Präsenztraining mithalten kann. Doch über zwei Drittel der Teilnehmenden haben auf allen vier Outcome-Ebenen mehr oder viel mehr gelernt als erwartet (s. Abb. S. 25).

### Wirksamkeit: Auf Social Engagement setzen

Damit ein entspanntes Lernklima entstehen kann, ist eine Hauptaufgabe für uns als Facilitatoren, das Social Engagement System der Teilnehmenden zu aktivieren. Das ist der Teil des autonomen Nervensystems, der für eine gelungene Kommunikation und für soziale Sicherheit zuständig ist. Viele Trainerinnen müssen erst noch lernen, wie sie auch online eine stets zugewandte, zuweilen auch lockere und spielerische Atmosphäre schaffen können. Hier einige Grundregeln, die dabei helfen, das soziale Nervensystem wach zu halten und Voraussetzungen für eine gute Co-Regulation im Online-Training zu schaffen.

### Visuelles und auditives Feedback ermöglichen

- **Kamera an** und, wenn immer möglich, eingeschaltet lassen. Das soziale Nervensystem fühlt sich si-

cherer, wenn es spontane Gesichtsausdrücke, Bewegungen und die Reaktionen auf Kommunikation wahrnehmen kann.

- **Ton an**, insbesondere bei kleinen Gruppen, wenn möglich eingeschaltet lassen (wichtig für die Wahrnehmung des „sozialen Grunzens“: Aha!, Hmm..., Ahhh ..., Lachen ...)

### Fokus und Sichtbarkeit verbessern

- **Für ein gutes Licht sorgen**, sodass das Gesicht und auch der Hintergrund hell und gut sichtbar sind. Vor allem in den Abendstunden verschwinden Teilnehmende häufig in einem dunklen Raum. Würden wir in einem Trainingsraum zusammensitzen, würde auch jemand das Licht anmachen.
- **Für einen ruhigen, neutralen Hintergrund sorgen**, der nicht ablenkt und eine „beruhigende“ Wirkung hat. Das Auge sollte es leicht haben, sich zu orientieren. Ein neutraler Hintergrund mag langweilig erscheinen, ermöglicht aber eine eindeutige Zuordnung und Interpretation des Geschehens. So erleichtert z. B. ein dezentes Logo im Hintergrund eine schnelle Identifikation der Teilnehmenden. Im Online-Experten-Interview mag es passend sein, ein Regal mit 100 Fachbüchern im Hintergrund zu zeigen. Im Online-Training bedeuten 20 verschiedene Hin-

Viele verschiedene Hintergründe in Online-Meetings tragen dazu bei, dass Teilnehmer abgelenkt sind und schneller müde werden.

tergründe eine enorme Differenzierungsarbeit für unser Gehirn. Aufmerksamkeit wird unnötig abgelenkt, und das kostet Energie.

### Die Position der Kamera justieren

- **Wenn Sie ein Online-Meeting leiten**, sitzen Sie aufrecht und gut sichtbar. Ihre Augen sollten etwa im oberen Drittel des Bildschirms zu sehen sein.
- **Wenn Sie an einem Meeting teilnehmen**, lehnen Sie sich gerne entspannt zurück. Möchten Sie etwas sagen, kommen Sie aktiv nach vorne, signalisieren Sie ggf. auch mit der Hand, dass Sie etwas beitragen möchten. Sorgen Sie proaktiv dafür, dass Sie vom Moderator gesehen werden.

### Wenn es um Lebendigkeit geht – auf das Energie-Level achten

Viele Unternehmen und Trainer versuchen derzeit, ihre Live-Trainings oder Meeting-Kultur eins zu eins auf Online-Formate zu übertragen. Die Folge: Chronische Überforderung und Online-Müdigkeit.

### Zu viel, zu schnell, zu heftig!

Wir muten dem Nervensystem mehr zu, als es an Informationen, Emotionen oder Wahrnehmungsaufgaben auf einmal verkraften kann. Planen Sie kürzere Online-Sessions, dafür

# Planen Sie kürzere Online-Sessions, dafür öfter und regelmäßiger.

öfter und regelmäßiger. Packen Sie weniger Lernziele in das Online-Training. Sorgen Sie stattdessen für einen Praxis-Transfer, z. B. durch intensivere Bearbeitung der Themen in Break-out Sessions oder einen Wechsel zwischen Input- und Transfer-Sessions.

## Einhaltung von Pausen

Körperliche und psychische Regeneration sind zentral für ein gelungenes Online-Training. Die Taktung zwischen den Online-Meetings ist sowohl für Trainer als auch für Teilnehmende oft zu kurz. Einseitige oder unproduktive Dauerkommunikation, oft mehr als acht Stunden am Tag, ohne Bewegung und soziale Alltagsentspannung liegt nicht in der Natur des Menschen. Das macht sich inzwischen bei vielen Mitarbeitenden deutlich bemerkbar und die anfängliche Lust auf Online-Trainings verkehrt sich ins Gegenteil.

## Informationen und Lerninhalte integrieren

Kurze, dafür häufigere Taktungen von Online-Trainings werden immer mehr bevorzugt. Gelerntes kann so von Teilnehmenden besser verarbeitet und in den Alltag integriert werden. Etwas, was für Präsenzveranstaltungen im Grunde genauso gilt – Online-Formate bieten hier also eine gute Chance auf mehr iterative Lernschleifen und Phasen des Echtzeitlernens! ■



© privat

**Ella Gabriele Amann**  
Lehrtrainerin für Angewandte Resilienz und agiles Soft-Skills-Training. Seit 2015 entwickelt sie online-basierte Trainings und Coaching. Sie leitet seit 2010 die ResilienzForum Akademie und die impro live! Akademie für Angewandte Improvisation.  
[www.resilienzforum.com](http://www.resilienzforum.com)

## LITERATUR

Social Engagement für Remote Work. Dort wirken, wo IT und Digitalisierung (noch) nicht hinkommen. Praxis-Guide für Online-Beratung-, Training und Coaching. Herausgeber: Stiftung ResilienzForum 2020. Download unter: <https://stiftung-resilienzforum.org/publikationen/>

# PRAXIS KOMMUNIKATION

1  
2021

ANGEWANDTE PSYCHOLOGIE IN COACHING, TRAINING UND BERATUNG

## NEUE REALITÄT

Digitale Kompetenz im Coaching



**Webucate yourself! ////////////////**

Digitale Lernwelt als Chance

**Im Gleichgewicht ////////////////**

Selbstfürsorge im Alltag

**Ich kann das! ////////////////**

MUTivierendes by Tanja Peters

