

Aus der Praxis für die Praxis:

Nachhaltigkeit geht vor

Interview mit Dipl.-Psych. Sandra Kuhn-Krainick

Metalog: Frau Kuhn-Krainick, Sie sind seit vielen Jahren als Trainerin erfolgreich. Ihre ursprüngliche Ausbildung ist Diplom-Psychologin: Inwieweit hat Ihnen das bei Ihrer Arbeit als Trainerin geholfen?

Kuhn-Krainick: Für mich und mein Team steht immer der Mensch im Fokus unserer Trainings, d. h. wir haben das Ziel, die individuelle Kompetenz unserer Teilnehmer zu stärken und ein gesundes, sinnvolles Verständnis für Führung aufzubauen. Dabei stütze ich mich verstärkt auf meine Erfahrungen als Trainerin, aber ich profitiere auch noch immer von meinem Studienschwerpunkt und den Erkenntnissen der Arbeits- und Organisationspsychologie. Themen wie Motivation, Lernen, Entwicklung und Evaluation sind dabei nur ein kleiner Ausschnitt.

Wie sind Sie in Ihrer Arbeit auf erfahrungsorientierte Methoden gestoßen?

Während meiner Zeit als Projektleiterin bei der BASF AG in Ludwigsburg bin ich bei einer Outdoor-Veranstaltung erstmalig mit erfahrungsorientierten Trainingstools in Berührung gekommen. Dabei konnte ich bei den Teilnehmern eine besondere Intensität des Erlebens beobachten. Mir wurde deutlich, so kann ich Teilnehmer nicht nur wachrütteln, sondern spreche sie auch auf den unterschiedlichsten Erfahrungsebenen, mit Emotionen und Sinnen intensiv an. Jeder Einzelne verknüpft seine Erkenntnisse aus der Übung mit persönlichen Erlebnissen. Das macht echtes Lernen aus.

Was sind aus Ihrer Sicht weitere Vorteile?

Auch die Motivation der Teilnehmer, langfristig am Ball zu bleiben steigt durch das Erfahrungslernen. Die Verankerung der Lerninhalte im Gedächtnis erhält so eine ganz andere Qualität. Genau das sind auch die Nahtstellen zwischen meiner Arbeit und den Training Tools von METALOG®.

Wie kann ich mir das in der Praxis vorstellen? Sie haben ein mehrmoduliges Blended-Learning-Trainingskonzept in Form einer Jahresreise entwickelt, für das Sie auf deutscher und europäischer Ebene prämiert worden sind. Wie bauen Sie hier erlebnisorientierte Elemente ein?

In der Jahresreise begleiten wir unsere Teilnehmer über ein ganzes Jahr. Zu Themen wie Stressbewältigung, Gesunde Führung und aktuell auch zur Veränderungskompetenz haben wir einen Mix aus Präsenztrainings und digitalen Selbstcoaching-Impulsen entwickelt. Über zwölf Monate erhalten die Teilnehmer der Jahresreise multimediale Impulse. So bleiben die Themen über einen langen Zeitraum in den Köpfen und werden immer weiter vertieft.

Die Live-Events zu Beginn und am Ende der Jahresreise sind dabei wichtige Schlüsselmomente mit hohen Anteilen an Erlebnisorientierung. Hier entsteht Motivation zum Lernen und auch zur Umsetzung On-the-Job. Bei den begleitenden Videos, Audiodateien und Übungsanleitungen zum Selbstlernen greifen wir immer wieder auf die Erlebnisse und Emotionen aus den Live-Events zurück. Denn eines steht für mich fest: Lernen braucht eine emotionale Verankerung und einen direkten Bezug zur Umsetzung im Alltag.

Welche Tools von METALOG® setzen Sie dabei ein?

Gerade in der Auftaktveranstaltung, aber auch als Reflexion am Ende der Jahresreise setzte ich sehr gerne die EmotionCards von METALOG® ein. Ganz aktuell hat mich zum Beispiel eine Firma beauftragt, ein Seminar zum Thema Resilienz und Umgang mit Krisen durchzuführen. Durch die Vielfalt der EmotionCards kann ich die Teilnehmer mit der Frage „Welche Karte zeigt deine aktuelle Situation oder ein Problem, mit dem du gerade konfrontiert bist?“ sehr gut motivieren, sich aktiv einzubringen. Zusammen mit der Frage „Welche andere Karte stellt für dich eine wertvolle Ressource dar?“ ergibt das eine spannende Gesprächsrunde. Das ist ja auch das Schöne an den Karten: Sie lassen sich je nach Thema, das ich in einer Gruppe angehen möchte, sehr unterschiedlich und zielgruppenspezifisch einsetzen.

Ja, das „Maßschneidern“ ist für uns ein sehr wichtiger Aspekt. Bei all unseren Trainingstools ist es für uns elementar, den Trainern hochflexibel einsetzbare Instrumente zur Verfügung stellen. Wie würden Sie typischerweise dieses Tool noch einsetzen?

Die Karten eignen sich auf so vielfältige Weise zur Unterstützung von Trainingsinhalten. Bei einem Kommunikationstraining lasse ich Teilnehmer auch gerne „blind“ eine Bildkarte ziehen,

»Lernen braucht eine emotionale Verankerung und einen direkten Bezug zur Umsetzung im Alltag.«

zu der sie dann ganz spontan eine Motivationsrede halten soll. Oder bei Themen rund um die eigene Persönlichkeitsentwicklung nutze ich die Bilder, um persönliche Zielzustände anhand einer Visualisierung den anderen zu erzählen.

Da jede Karte für jede Person ganz unterschiedliche Aussagen ha-

ben kann, sind die Ergebnisse sehr vielschichtig und bergen manche Überraschung. Auch für die Abschlussreflexion des Trainings oder des Jahreszyklus können die Teilnehmer mit den gleichen Karten für sich überlegen, wie ging es mir am Anfang, was hat sich für mich in der Zwischenzeit verändert und wie hat mich das Bild meiner Karte dabei begleitet? Ich kann also die Karten immer situativ nach den Bedürfnissen der Gruppe inszenieren.

Sie haben ja schon unzählige Trainings durchgeführt und dabei viel erlebt. Hatten Sie ein Erlebnis, das Sie besonders überrascht hat?



Da gab es im Laufe von fast 30 Jahren natürlich einige, aber eine Szene ist mir gerade ganz präsent. In der Jahresreise für Nachwuchsführungskräfte einer Stadtverwaltung haben wir mit dem „Flotten Rohr“ von METALOG® gearbeitet. Die Gruppe sollte durch die Übung mehr Mut für Neues entwickeln und dabei auch mehr Selbstvertrauen aufbauen.

Ich habe die Teilnehmer eingeladen, an einem „Experiment teilzunehmen“ und sie gebeten, „sich neugierig darauf einzulassen“. So konnte ich ihre Motivation und das Interesse an der Aufgabe wecken. Mit viel Elan und Tatkraft wurde die Aufgabe bewältigt. Eine gute Stimmung im Team und das Gefühl „Wir können das und vieles mehr“ stand am Ende in den Gesichtern aller. Bevor ich dann die Materialien wieder wegräumen konnte, hat sich die Gruppe in Bewegung gesetzt und das Flotte Rohr an den Schnüren über ein sehr teures Auto gespannt. Mir ist ein wenig das Herz in die Hose gerutscht, weil jetzt ich nicht ganz so mutig war. Dieser Vorfall hat mir aber auch sehr anschaulich bewiesen, wie erfolgreich das Lernexperiment für die Gruppe gewesen ist und dass sie danach auch Hindernisse gemeinsam beherzt überwinden konnte.

Diese Szene liegt nun schon ein Jahr zurück. In der Zwischenzeit ist schon die nächste Teilnehmergruppe durch diese Jahresreise gegangen und wieder habe ich die Übung angeleitet. Auch diesmal wurde ein Auto involviert und diesmal habe ich auch ein Foto geschossen. Warum das Auto? Ich habe die Übungsanleitung der aktuellen Situation angepasst: 1,5 Meter Sicherheitsabstand als

Hygienemaßnahme, das entsprach genau der Länge der Seile. Und die „großen Stolpersteine auf dem Weg“ waren das Auto. So hat es allen Spaß gemacht und wir konnten bei der Auswertung auch gleich den Bezug zum Alltag herstellen.

Das ist eine schöne Geschichte. Wie stellen Sie die Tools für Ihre Settings zusammen? Nach welchen Kriterien wählen Sie die Trainingsmethoden für die jeweiligen Settings aus?

Die Tools von METALOG® sind ja wie bereits gesagt vielseitig einsetzbar. Ich kann die einzelnen Tools durch unterschiedliche



Anleitungen in die jeweilige Welt der Mitarbeiter einbinden. Auch den Schweregrad der Übung kann ich variieren. Bei Anfängern lege ich die Messlatte nicht ganz so hoch wie bei erfahrenen Führungskräften.

Anhand der EmotionCards habe ich das vorhin ja schon beschrieben. Egal, ob als Aufwärmübung, zum Herausarbeiten des Problems (was belastet mich gerade besonders, worin liegen die aktuellen Herausforderungen?) oder zur Reflexion am Ende einer Lerneinheit – als Trainer ist man häufig gefordert, flexibel und kreativ zu reagieren.

Auch das eben beschriebene Beispiel mit dem Flotten Rohr ist für verschiedene Zielsetzungen einsetzbar. Beim aktuellen Thema der Resilienz werte ich die Übung beispielsweise hinsichtlich der vier Dimensionen Optimismus, Eigenverantwortung, Lösungsorientierung und Netzwerkbildung mit den Teilnehmern gemeinsam aus.

Wie kann das konkret aussehen?

Einmal habe ich den blöden Fehler gemacht, die Materialien nach einer Gruppenübung nicht selbst in die Tasche zu packen, und habe auch nicht darauf geachtet, wie der Praktikant das getan hat. Als ich dann mit der nächsten Gruppe das Flotte Rohr durchführen wollte, lagen die Schnüre ganz verknotet und wirr in der Tasche: ein echtes Chaos! Kurzerhand habe ich diese „Störung“ in die Aufgabenstellung eingebaut. Die Gruppe musste zuerst gemeinsam die Seile entwirren und konnte erst