

Interview mit Ulf Barth

Trainer bei C&A Mode GmbH & Co. KG und Gewinner des METALOG® Ehrenpreises

Wie haben Sie Erfahrungsorientierung als Trainingsmethodik entdeckt?

Wir haben die Trainingstools auf einer Messe gesehen und dann in unserer Firma einen METALOG® training tools Workshop von Steffen und Daniel durchführen lassen. Viele andere Trainerkollegen aus meiner Firma waren mit dabei. Wir haben ganz viel ausprobiert, diskutiert und die Einsatzmöglichkeiten geplant. Anschließend stand für uns fest, dass es eine gute Möglichkeit für uns sein kann, Lernen neu zu begleiten

Welche Rolle spielt Erfahrungsorientierung in Ihren Trainings?

Ich habe die EOL-Ausbildung im Jahr 2012 begonnen. Schon vorher hatte ich mit den Tools gearbeitet und nach meinem damaligen Ermessen fand ich auch, dass ich sie gut eingesetzt hatte. Aber bereits nach dem ersten Ausbildungsblock sind mir dann die Reichweite und Einsatzmöglichkeit erfahrungsorientierten Lernens bewusst geworden und ich musste umdenken. Ich habe gesehen, dass diese Art der Arbeit viel mehr ist, als nur die Realität mit einer Übung in den Seminarraum zu holen und anschließend mit dem alten Programm weiterzumachen. Nach meinem jetzigen Verständnis ist die Übung nur ein Teil des Ganzen. Viel wichtiger ist jetzt zu erkennen: Was ist das Ziel? Welche Erkenntnisse müssen die Teilnehmer bekommen, um die nötigen Schlüsse ziehen zu können? Welche Teamprozesse müssen laufen, damit sie transparent und erkennbar werden? Welche Fähigkeiten müssen aufgebaut und welche Erfahrungen gemacht werden, damit der Lernprozess optimal vorangetrieben wird? Wie sollten die Teilnehmer stimuliert werden, um lernen zu können und zu wollen? Und das Ganze in Verbindung mit den Lerntools ist eine für mich sehr gute und wirksame Art zu trainieren.

Sie haben den Ehrenpreis von METALOG® training tools und der METALOG® academy für den besonders kreativen Einsatz von METALOG® training tools bekommen. Was zeichnet Ihrer Ansicht nach einen guten, maßgeschneiderten Lernprozess mit einem Tool aus?

Wenn es gelingt, einen Lernprozess so aufzusetzen, dass die Teilnehmer durch das Tool ideal stimuliert werden, um das Lernziel zu erreichen. Das bedeutet, dass das Tool als Vehikel dient, um den

Lernenden auf den Weg von der Praxis in die Theorie zu führen, ihn seine Erfahrungen machen lässt, die direkt mit seiner Realität zu tun haben, und ihn optimalerweise darin unterstützt, alternative Handlungs- und Verhaltensweisen auszuprobieren und zu üben.

Welche Feedbacks bekommen Sie von den Teilnehmern?

Die Teilnehmer haben sehr stark das Gefühl, selbst ihr Lernen und ihre Lernerfolge in der Hand zu haben und zu steuern. Sie zeichnen für ihren Erfolg selbst verantwortlich und ziehen ihre Schlüsse. Sie gehen fast immer mit einem guten Bauchgefühl aus den Seminaren.

Was sind für Sie wichtige Werte im Training?

Respektvoller und wertschätzender Umgang sind für mich die Hauptwerte. Jeder Teilnehmer ist für seinen Lernerfolg selbst verantwortlich und weiß, was er braucht. Er ist der Experte für seine Realität und nur, wenn er es will, wird er etwas tun. Darüber hinaus bin ich nicht der allwissende und besserwissernde Trainer, sondern ein Begleiter, der andere und nicht bessere Wege kennt. Darüber hinaus steht die Steigerung der individuellen Leistung immer im Vordergrund.



Ulf Barth, arbeitet seit 20 Jahren als Personalentwickler bei der C&A Mode GmbH & Co. KG mit den Schwerpunkten Coaching, Führung und Teamentwicklung. Seine besondere Leidenschaft gilt dem Erfahrungsorientierten Lernen und dem Tischfußball.

Wo liegt Ihr Fokus, wenn Sie Lernprozesse für Seminare und Workshops bei C&A entwickeln?

Mein Fokus liegt immer in der Selbstbestimmung der Lernenden. Wenn sie den Weg nicht mitgehen wollen, kann das Tool oder der Weg noch so gut sein: Sie werden es nicht oder nur scheinbar mitmachen. Ich muss ihnen klar machen, warum und welchen Nutzen sie haben, sonst werden sie den teilweise schweren Weg der Veränderung nicht mitgehen.

Was sind Ihre nächsten Projekte?

Das nächste Projekt ist die Einführung neu definierter Führungsleitlinien und die Integration dieser in alle HR-Prozesse.