



Transgenerationale Kompetenzvermittlung

Das transgenerationale Konzept spiegelt das Berufsleben: Wenn man längere Zeit in einem Betrieb bleibt, muss man sich immer wieder auf neue Kollegen einstellen. Man muss damit zurechtkommen, dass sie **mehr** Kenntnisse, **weniger** Kenntnisse oder **andere** Kenntnisse haben als man selbst. Das kann zu Problemen führen, der Umgang muss erlernt werden.

- Kollegen, die neu sind und weniger wissen, müssen informiert und instruiert werden.
- Kollegen, die schon länger im Geschäft sind und mehr wissen, müssen geschätzt und können „angezapft“ werden.
- Kollegen, die ähnlich viel wissen, werden Konkurrenten oder Kooperationspartner.

Ein Training ist „transgenerational“

... wenn eine erfahrene Generation die weniger erfahrene trainiert – und diese wiederum die nächste trainiert. Solche Trainings eignen sich gut für die Aus- und Weiterbildung von Teamdynamikern.

Ein fluktuierendes Trainings-team ähnelt sehr einem Arbeitsteam, das sich auch immer wieder personell verändert. Der Einzelne durchläuft verschiedene Phasen, er wächst durch die verschiedenen Generationen wie in einer Familie: vom neugierigen Kind, zum stürmischen Jugendlichen, zum reifen Erwachsenen, zum weisen Wegbegleiter.



Workshops für Teamdynamiker

Die team-dynamischen Methoden, Übungen und Interaktionsformen sowie die systemischen und proxemischen Prinzipien werden in Workshops von einem **Lehrtrainer** vermittelt, also von einem erfahrenen Teamdynamiker, der die Ausbildung leitet.

Natürlich steht und fällt die Qualität jeder Aus- und Weiterbildung mit der Person und Persönlichkeit des Lehrtrainers, seine Expertise ist ausschlaggebend. Es kommt aber noch ein besonderer Faktor hinzu: die **transgenerationale Vermittlung**. Ein wichtiger Wesenszug der Teamdynamik ist, dass sie unabdingbar eine sozio-emotionale Ebene enthält und dass sie nur mit emotionaler Intelligenz bei Einbringung der ganzen Persönlichkeit studiert werden kann. Gut aufzupassen und mitzuschreiben reicht da nicht. Life Skills sind gefordert und werden gefördert. Darum wird die Teamdy-

namik in Workshops transgenerational vermittelt, das heißt durch Weitergabe der Kompetenzen von Generation zu Generation, also von den erfahrenen zu den weniger erfahrenen Teilnehmern. Auch ist es willkommen, wenn die Teilnehmer sich im Lebensalter unterscheiden. So gibt es einen gegenseitigen Austausch zwischen den Generationen, ein **intergenerationales** Geben und Nehmen.

„Für mich sind die team-dynamischen Workshops so besonders, weil Trainer unterschiedlichen Alters zusammentreffen. Ich profitiere jedes Mal davon, dass ältere Teilnehmer dabei sind, und bekomme oft zu hören: Ich finde es schön, dass so junge Menschen, wie du es bist, dabei sind. Diese Jugendlichkeit frischt den Workshop auf.“

Sonja Brandenburger,
Oecotrophologin, im Alter von
25 Jahren

Unterschiedlich fortgeschrittene Teilnehmer

Alte und junge Leute, Neueinsteiger, Fortgeschrittene, gestandene Profis und sogar zertifizierte Teamdynamiker erfahren, erlernen beziehungsweise vertiefen die Methoden gemeinsam in denselben Workshops. Das heißt: Die Teilnehmer, die in der Ausbildung zum Teamdynamiker sind oder sich in der Anwendung der Methode weiterbilden wollen, treffen in einer Reihe von Workshops jedes Mal auf ein anderes gemischt strukturiertes Trainingsteam. Dabei treffen sie häufig auf bekannte, aber auch immer wieder auf unbekannte Teilnehmer und Neueinsteiger.

Warum wird die Ausbildung nicht in gestuften Seminaren angeboten? Kann eine mehrfache Teilnahme an den Workshops überhaupt noch spannend und gewinnbringend sein? Wird es für die „alten Hasen“ nicht langweilig, wenn sie mit den Anfängern immer wieder ähnliche Übungen machen, wenn sie die gleichen Interaktionsformen abermals erleben und wenn die Anfänger Fragen stellen, die sie selbst einmal gestellt haben?

Warum also werden Teilnehmer mit *unterschiedlichem Ausbildungsgrad* in einem gemischten Trainingsteam zusammengebracht?

Emotionale Lernschritte

Durch die individuellen Emotionen und Themen, die spontan eingebracht werden, ist für jeden Teilnehmer jeder Workshop ganz anders und überraschend neu. Dabei sind die emotionalen Lernschritte eines Neueinsteigers genauso wichtig und wertvoll wie die Emotionen eines fortgeschrittenen

Teamdynamikers. Dieser wird sich allerdings offener zeigen, und er wird sich leichter in einen Lösungs- oder Transformationsprozess begeben. Er wird seine Fragen, Probleme und Anliegen ohne Scheu einbringen. In dieser Hinsicht wird der fortgeschrittene Teilnehmer für die Anfänger und Neueinsteiger zu einer Orientierung.

Auf tieferer Ebene

Der Teilnehmer wird in jedem weiteren Workshop auf einer neuen Ebene angesprochen und gefordert: Wo er das erste Mal noch gestaunt hat, da kann er im nächsten Workshop schon recht gut mitmachen, dann immer besser. Er reift, er wächst und irgendwann beteiligt er sich als stiller Helfer, als Vermittler. Jetzt erst dringt er tiefer in die sozio-dynamischen Zusammenhänge ein, sieht die feinen Unterschiede in den Situationen, in den Menschen, in deren Bedürfnissen, in deren Kompetenzen. Jetzt erweitert er seine Palette an Verhaltens- und Interventionsmöglichkeiten, entdeckt die Leichtigkeit und schließlich den Humor. Ein erfahrener Teilnehmer wird allmählich zum Mentor für die nachkommenden Aspiranten – ein Lernprozess auf höherer Stufe.

Unterschiede im Ablauf

Wenn die Interaktions- und Übungsformen in aufeinander folgenden Workshops die gleichen sind, treten Unterschiede im Ablauf oder in der Wirkung deutlich zutage. Wenn dann eine Übung, eine Szenenfolge anders verläuft, vielleicht überraschend anders, ist das für die Teamdynamiker ein Anlass, die Ursachen herauszufinden und damit auch die Faktoren

des Gelingens zu identifizieren. Was ist diesmal anders als das letzte Mal? Ist die Übung anders angeleitet worden? Sind die Teilnehmer anders disponiert? Ist die Übung im Verlauf des Workshops an einer anderen Stelle eingepasst worden? Hat die Tageszeit einen Einfluss gehabt? War das Trainingsteam in einer anderen Stimmung? Welche Faktoren haben den Verlauf, vielleicht auch den Erfolg begünstigt beziehungsweise behindert?

Differenzierte Sozialstruktur

In einem Workshop mit Teilnehmern von unterschiedlichem Ausbildungsgrad hat man eine deutlich differenzierte Sozialstruktur. Die erkennbaren Unterschiede in den Kompetenzen machen jeden einzelnen zum Gebenden und Nehmenden.

Der Neueinsteiger lernt zu nehmen. Das kann auch manchmal heißen, sich nicht hervorzutun.

Der dienstälteste, vielleicht schon zertifizierte Teilnehmer übt sich in der Rolle des Gebenden. Es kann sein, dass er Gegensätze überbrückt, dass er Dinge, die vorher in der Tabuzone lagen, anspricht und ausspricht oder dass er emotional in Führung geht.

„Adel verpflichtet“, und ebenso der Adel und das Alter im team-dynamischen Dienst. Infolge eines solchen Pflichtgefühls können große Emotionen auftauchen. In der Regel geht die größere Emotionalität von denjenigen Teilnehmern aus, die schon häufiger dabei waren.