

New Work: Digitales Lernen und Arbeiten für Berater, Trainer und Coachs

Die Beratung alwart+team passt sich kontinuierlich an die digitale Transformation von Arbeitsprozessen an. „New Work“ ist für sie der Oberbegriff für die Dynamisierung von Arbeitsweisen, netzwerkartige Strukturen, virtuelle Teams, informelles arbeitsplatznahes Lernen und für die Umsetzung des 70:20:10-Modells. Zentrale Stichworte, die für Change- und Organisationsentwicklungsberater, Trainer und Coaches immer bedeutender werden.

Susanne Alwart ist die Inhaberin von alwart+team, einem auf Change spezialisiertes Beratungs- und Trainingsinstitut das auch Aus- und Weiterbildungen für systemische Change-Berater und -Coachs anbietet. Alwart sieht in der digitalen Transformation für Berater und Trainer viele Chancen und Herausforderungen. „Einerseits verändern sich inhaltlich die Change- und Lernarchitekturen, andererseits die Anforderungen an die technischen und methodischen Möglichkeiten der Berater“, sagt sie. Die Arbeit verlagere sich zunehmend ins Netz: Online-Coachings und -Meetings sowie das Arbeiten mit Avataren für Einzel- und Team-Coachings mithilfe von webbasierten Trainingsportalen oder in Hybrid-Trainingsräumen werden von Kunden zunehmend angefragt. Grund dafür sei auch, dass HR-Verantwortliche immer weniger Ressourcen für klassische Weiterbildungen bekommen, sich Arbeitsprozesse virtualisieren und junge Generationen andere Lernprozesse einfordern.

70:20:10 – das Modell des New Work

Unternehmen fordern daher immer deutlicher die Umsetzung des 70:20:10-Modell ein. Sie setzen darauf, dass 70 Prozent des Wissens aus Tätigkeitserfahrungen, Aufgaben- und Problemlösungen, 20 Prozent durch Feedbackprozesse im Unternehmen und 10 Prozent durch Online-Trainings erfolgen. Die Regel macht deutlich, welche Anforderungen an Trainer und Berater methodisch und technologisch gesetzt werden. „Mittlerweile arbeite ich mit 80 Prozent meiner Kunden übers Netz“, so Susanne Alwart. Die Inhouse-Nachfrage nach Change-Ausbildungen für Führungskräfte, interne Berater, Coaches und Multiplikatoren wird in fast allen Fällen durch das eigene Online-Learning-Portal [Change8.de](https://www.change8.de) begleitet. „Der Lerneffekt überzeugt uns“, resümiert Alwart. „Seit die Unternehmen unsere zusätzlichen Online-Angebote ausprobieren, erleben wir die Teilnehmer auch als viel besser vorbereitet und sie bleiben durch häufigere Lernimpulse besser im Thema, die Behaltensquote steigt.“

Training 4.0

Die gesamten Lerninhalte der Weiterbildungen und Trainingsmaßnahmen sind bei alwart+team

auf dem Online-Portal [Change8.de](https://www.change8.de) abgebildet, unterstützt durch Worksheets, Praxisfälle, Texte, sowie Video- und Audio-Material. Daneben finden sowohl Online-Wiederholungs-, Intensivierungs- und Praxistransfer-Trainings zwischen den Präsenzmodulen als auch Teamentwicklungsübungen mit Avataren statt. Zudem können sich abwesende Teilnehmer in den Hybrid-Trainingsraum und somit in die Präsenzveranstaltung einloggen. „Ein immer geringer werdender Anteil von Interessenten halten Webangebote für nicht sinnvoll und für einen temporären Trend“, so Susanne Alwart. „Wir sind jedoch davon überzeugt, dass die Zukunft Flexibilität und Kompetenz hinsichtlich der Nutzung unterschiedlichster Arbeitsmethoden von uns erwartet. Meine eigenen Erfahrungen und das Feedback unserer Absolventen in und mit Online-Trainings bestätigen die Wirksamkeit.“ Die Teilnehmer methodisch und technologisch auf den digitalen Wandel vorzubereiten, sei das erklärte Ziel von alwart+team, deren Lernarchitekturen sich in den letzten drei Jahren komplett transformiert haben.

Robin Wegner, Geschäftsführer von Destineo, zählt unter anderem Xing zu seinen Kunden und hat sich auf die Begleitung seiner Kunden im digitalen Wandel spezialisiert. Er bestätigt: „alwart+team lehrt seinen Teilnehmern nicht nur, was stetige Veränderung für Mensch und Organisation mit sich bringt und wie man als Berater damit arbeitet, sondern lebt es auch selbst. Der Einsatz neuer Medien und Methoden und das Ausprobieren neuer Tools im Rahmen der Ausbildung spiegelt das Denken und Arbeiten in Organisationen wieder, in denen die digitale Transformation bereits Realität und kein Zukunftsszenario mehr ist. Und dabei wird allen Beteiligten klar: Die Reise hat gerade erst begonnen, die Industrialisierung 4.0 wird Veränderungskompetenzen zu Grundlagenlehre werden lassen – und für diese und ihre sich immer weiter entwickelnde Methodik ist alwart+team ein kompetenter Vermittler.“

Effiziente Mischung aus Online-Beratung und Face-to-Face

Der reale Kontakt werde aber immer wichtig bleiben, sodass ein kompletter Verzicht auf Präsenz-Beratungen nicht erstrebenswert und auch nicht anzunehmen sei, so Alwart. „Es geht um eine effiziente Mischung und nicht um ein ‚Entweder-Oder‘. Die Ressourcenschonung, die die modernen Technologien ermöglichen, ist ein zentraler Faktor. Bei Beratungsaufträgen ersetzt die virtuelle Zusammenarbeit so manchen Präsenzkontakt. Das spart Beratern Reisezeit und Kunden finanzielle Ressourcen.“

Häufige, kürzere Online-Meetings mit Stakeholdern, Betroffenen, Beteiligten oder internen Beratern ermöglichen arbeitsplatznahes Lernen, ein Dranbleiben am Prozess und für die externen Berater ein besseres Aufspüren kritischer Themen. Für die Wissensvermittlung ist die Online-Flankierung sinnvoll, weil die Behaltensquote durch häufige, kurze Online-Meetings und das asynchrone Onlineportal stark verbessert und arbeitsplatznahes Lernen ermöglicht wird. Zudem wird bei alwart+team die Theorievermittlung mit synchronen und asynchronen

Angeboten ins Netz verlagert. So erfolgt die Konzentration im Präsenztraining immer stärker auf Praxisfälle und das Sammeln von Praxiserfahrung. Diese werden dann mit den Theorien und Methoden aus dem Online-Training verknüpft. Durch Live-Praxisfälle, die online supervidiert und unterstützt werden, ermöglicht alwart+team noch intensiveres arbeitsplatznahes Lernen für die Teilnehmer, die auch nach ihrer Weiterbildung Praxisfälle besprechen wollen, dazu aber nicht extra in den Norden reisen wollen oder können.

„Seit wir in unserem Institut und bei Kunden so viele gute Erfahrung mit der Mixtur aus Präsenz und Online-Arbeit sammeln, habe ich für die Vorbehalte gegen das Online-Lernen immer weniger Verständnis. Zukunftsstudien und Tendenzen in anderen Ländern wie den USA belegen zusätzlich, dass die Zukunft einen radikalen Anspruch an uns Berater und Trainer haben wird“, sagt Susanne Alwart. Das Online-Portal von alwart+team soll daher stetig weiterentwickelt werden und die Verknüpfung von Präsenz- und Online-Methoden inhaltlich weiter wachsen.