

Obama: „Veränderung nur in kleinen Schritten angehen“

75 JAHRE ATD. Die US-Trainervereinigung „Association for Talent Development“ (ATD) feierte vom 6. bis zum 9. Mai 2018 ihr 75. Jubiläum mit einem – dem Keynote Speaker Barack Obama sei Dank – sehr gut besuchten Jubiläumskongress in San Diego. Die deutsche Trainerin Barbara Messer sandte uns folgenden Bericht.

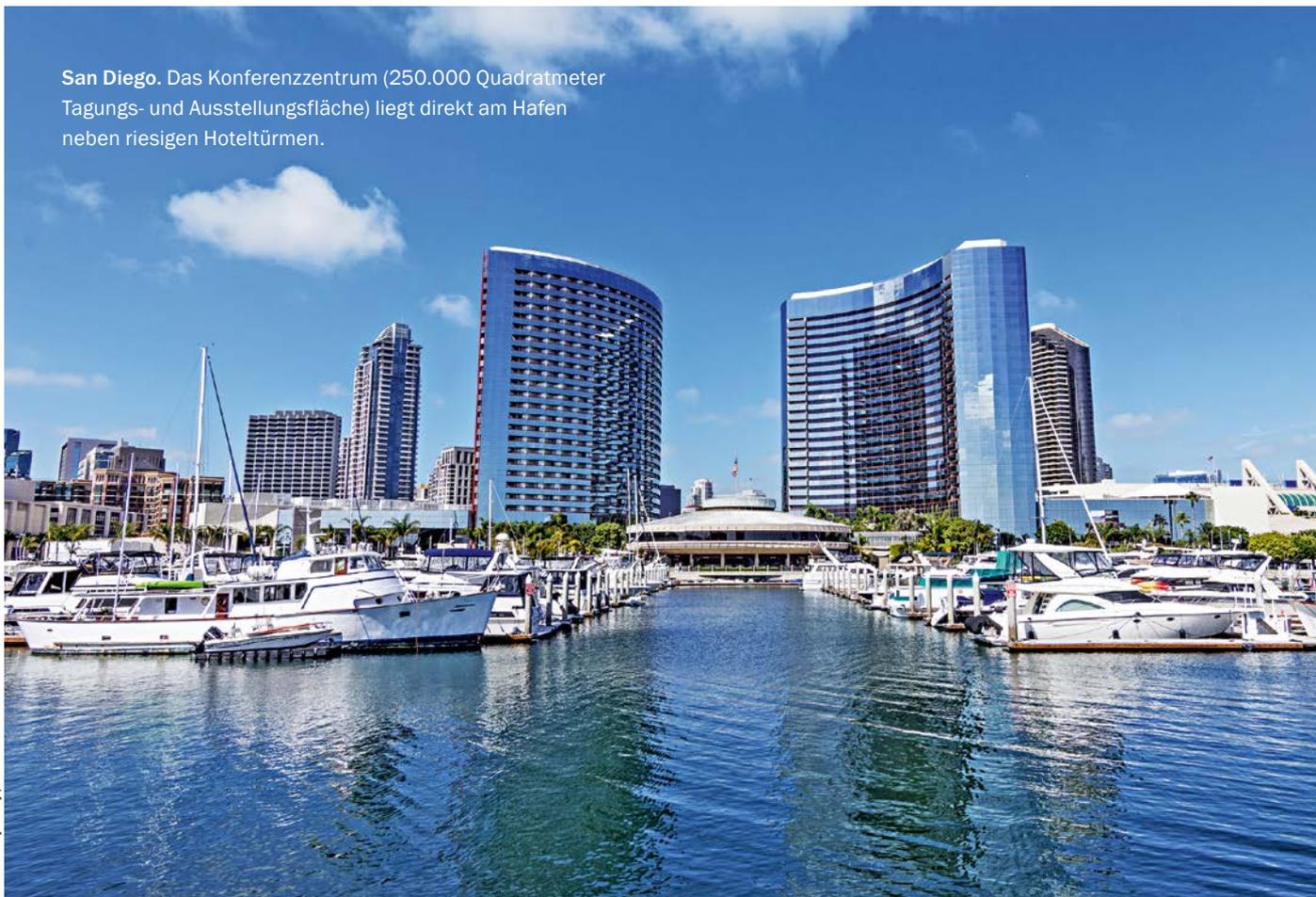
San Diego, die zweitgrößte Stadt im US-Bundesstaat Kalifornien, liegt im Südwesten von Kalifornien nahe der Grenze zu Mexiko. Die Stadt empfing mich mit entspannten Temperaturen um die 25 Grad Celsius. Schon am Flughafen wehte ein laues Sommerlüftchen, aber nicht nur das war eine positive Überraschung. Erstaunlich war auch, dass sich mehr als 13.000 internationale Gäste zum Jubiläumskon-

gress angemeldet hatten und ungefähr 11.000 davon am frühen Montagmorgen das San Diego Convention Center stürmten. Alle wollten den Höhepunkt miterleben. Und das war natürlich die Keynote des früheren US-Präsidenten Barack Obama.

Ich hatte mich schon um 5.30 Uhr vor dem Convention Center angestellt, um möglichst nahe an der Bühne einen Sitz-

platz zu bekommen. Um diese Zeit war die Warteschlange noch kurz und die „frühen Vögel“ verbreiteten eine fröhliche Stimmung um mich herum und erlaubten ein faszinierendes, internationales Netzwerken. Pünktlich um 9.30 Uhr kam der CEO der ATD, Tony Bingham, auf die Bühne und kurz darauf toste die Menge. Jubel, Begeisterung und auch Tränen der Rührung füllten den Raum:

San Diego. Das Konferenzzentrum (250.000 Quadratmeter Tagungs- und Ausstellungsfläche) liegt direkt am Hafen neben riesigen Hoteltürmen.



Barack Obama trat auf. Bingham und Obama führten eine Art Interview, wobei Obama sehr ausführlich antwortete und dabei immer wieder mit einem feinsinnigen Humor für Lachen sorgte.

Obama: „Lernen hat mit Fleiß zu tun“

Obama begann mit einem kurzen Blick auf seine Herkunft. Ähnlich wie seine Frau Michelle kommt er aus sehr bescheidenen Verhältnissen. Alles, was sie hatten, war ihr Ehrgeiz. In seiner Familie war Bildung der Schlüssel, um aus sich heraus etwas zu entwickeln, was anderen Menschen zum Nutzen gereicht. Es war für ihn und seine Frau Michelle sehr wertvoll, Unterstützung aus der eigenen Familie zu bekommen und auch dass die Gesellschaft sagte: „Ihr seid wichtig genug, dass wir in euch investieren.“ Deshalb habe er in der Zeit seiner Präsidentschaft in öffentliche Schulen investiert und in Institutionen wie Universitäten. Ein gro-

ßer Teil des kalifornischen Aufschwungs basiere deshalb auf einem System von erschwinglichen Universitäten. Michelle Obama und ihr Bruder konnten die Uni in Princeton besuchen – aber nur, weil der Staat in sie investiert habe. Anschließend sei es nicht mehr wichtig gewesen, woher sie beide gekommen seien und welche Umstände sie geprägt hätten. Kurz gesagt: Obama betonte, wie wichtig eine Bildung sei, die für möglichst viele Menschen erschwinglich sei.

Zum Thema Karriere meinte der Ex-Präsident: „Arbeite an etwas mit, das für die Gesellschaft nützlich ist, was einen Mehrwert hat. Kümmere dich weniger darum, was du sein willst, kümmere dich mehr darum, was du Sinnvolles machen möchtest.“ Folgendes Beispiel fügte Obama an: „Wenn du dich um den Umweltschutz kümmerst und der Meinung bist, die Politik habe einen großen Einfluss darauf, dann ist das prima! Dann verbring doch jetzt die meiste Zeit genau damit und kümmere dich um die Dinge, die dich

betreffen – kümmere dich um die Natur vor Ort, kümmere dich darum, dass Kinder der Bildung bekommen oder Obdachlose eine Unterkunft. Und wenn du tagtäglich diese Dinge tust, die bedeutsam sind für dich, dann wirst du – über eine gewisse Zeit – Angebote und Aufstiegschancen mit mehr Einfluss bekommen, weil du gelernt hast zu tun, wofür du besonders brennst.“ Und so funktioniere es auch im Business. Obama warnt: „Die meisten Dinge, die sich lohnen, sind hart! Denn wenn sie einfach wären, hätten es schon andere getan. Lernen hat mit Fleiß zu tun, mit Einsatz.“

Hohes Lob für die Teamarbeit

Wenn Menschen in Teams zusammenarbeiteten, Dinge ausprobierten und aus den Erfahrungen lernten, könnten sie Außergewöhnliches erreichen, obwohl jeder Mensch seine blinden Flecken habe, so Obama. Mit einem gut funktionierenden Team könnten Fehler, die ja sowieso geschähen, in Verbesserungen umgewandelt werden. Die zentrale Frage dabei sei: „Was können wir besser machen?“ Zum Thema „Change“ führte Obama aus: Je älter er werde, um so mehr schätze er die Werte, die er schon von seinen Großeltern vermittelt bekommen habe: ehrlich zu sein, hart zu arbeiten, freundlich und nützlich zu sein, das eigene Päckchen zu tragen und Verantwortung zu übernehmen. Werte zeigten sich daran, wie man täglich mit den Mitmenschen umspringe – egal, um welches Thema es gehe.

Obama wurde auch darauf angesprochen, dass seine Zuhörer sich hauptberuflich mit dem Lernen auseinandersetzen. Konkret lautete eine der Fragen, ob sich ein Mensch seiner Erfahrung nach verändern könne. Man kann sich laut Obama nur verändern, wenn ...

- man eine eigene Unzufriedenheit spürt.
- die Einsicht hat, dass etwas auf bisherigem Weg nicht funktioniert.
- die Bereitschaft hat, sich Informationen von anderen zu holen.
- die Veränderung nur in kleinen Schritten angeht, denn eine Veränderung kommt nicht über Nacht, weil sie immer ein Prozess ist.
- man überzeugt ist, dass man täglich besser wird, wenn man die notwendi- →



Marcus Buckingham. Der Star-Autor zum Thema „Stärken“ gewann neue Fans.



Thomas Lorenz (2. v. r.), Stefan Opitz (2. v. l.) sorgten für die deutsche Delegation.

→ gen Dinge anders macht. Training und andere Lernsettings sollten sich zentral darauf beziehen, dass Menschen die Möglichkeit bekämen, das Beste aus sich zu machen. Obama sagte: „Werde der Beste, der du sein kannst!“

Ich interpretiere diesen Appell so: „Trainer sollten dafür sorgen, dass Lernarrangements so anregend und förderlich sind, dass Menschen – aus ihrer individuellen Situation heraus – für sich etwas erfahren, das sie selber befähigt, dieses Beste aus sich herauszuholen. Lernen braucht Flexibilität, viele Facetten und Möglichkeiten.“

Ohne Verantwortung kein Fortschritt

Obama betonte außerdem, dass der Fortschritt das Ergebnis davon sei, dass jeder Mensch seinen Teil der Verantwortung trage – genau da, wo man arbeite. Jeder müsse andere Menschen unterstützen, Akzeptanz und Toleranz zeigen, den Stimmen der Frauen Gehör schenken, behinderte Menschen respektvoll behandeln, sich um Bildung für die Kinder kümmern und dazu auch ehrlich Steuern bezahlen. Niemand von uns könne alle Probleme lösen, aber jeder habe Verantwortung zu tragen, die Welt ein bisschen besser zu machen. So sagte er es seinen



AUTORIN

Barbara Messer

ist seit mehr als 20 Jahren unterwegs als Trainerin, Rednerin, Coach und Schriftstellerin. In Sachen Seminar-konzeption gilt sie als Visionärin, die verblüffende, bodenständige Lösungsansätze entwickelt – weit ab vom Mainstream und meist in „anti-digitalen“ Settings. Im Februar 2016 erschien im Beltz-Verlag ihr Buch „Inhalte merkwürdig vermitteln: 56 Methoden, die den Merkfaktor erhöhen“.

Barbara Messer
Gänsefußweg 17
30890 Barsinghausen
www.barbaramesser.de



Barack Obama. Das offizielle Foto zeigt den Ex-Präsidenten beim entspannten Plaudern mit dem ATD-Chef.

Photo courtesy of ATD

Töchtern: „Wenn Ihr freundlich und nützlich seid, wenn Ihr Euren Teil beibringt, dann werdet Ihr vermutlich weit kommen und ein gutes Leben haben.“

Feedback kann auch wehtun

Der zweite Tag begann mit einer ebenfalls beeindruckenden Keynote, die von Marcus Buckingham gehalten wurde. Er ist der Begründer der „Stärken-Revolution“ und wurde in Deutschland durch das Buch „Entdecken Sie Ihre Stärken jetzt!“ (Campus-Verlag) bekannt. Buckingham leitete als Vizepräsident der Gallup Organization das Forschungsprojekt zur Talentsuche und Entwicklung von Mitarbeiterpotenzial. Heute ist er selbstständiger Managementberater. In San Diego räumte er mit den „neun Lügen“ über die Arbeit auf. Eine Lüge sei es zum Beispiel, dass die Unternehmen mit den besten Plänen auch die erfolgreichsten seien. Weitere Lügen: Die Mitarbeiter sehnten sich nach Feedback, Allround-Mitarbeiter seien die besten Mitarbeiter, Menschen könnten andere Menschen verlässlich beurteilen. Zahlreiche Vorträge gab es zum Thema Hirnforschung und zum Thema „Evaluation des Lernens“. Ich möchte hier einige Vorträge herausheben:

- Allen Gannett hielt einen bemerkenswerten Vortrag über „Die vier wissenschaftlichen Gesetze für kreativen Erfolg“ und stellte dabei seine Forschungsergebnisse vor, wann ein Produkt zum Verkaufsschlager wird. Jeder Mensch setzt sich unterschiedlich mit dem Neuen auseinander. Erfolgreiche Innovatoren fänden den sogenannten „Sweet Spot“, das Maximum an Innovation bei gleichzeitig hoher Kundenzufriedenheit. Das Neue

müsse so innovativ aber auch so leicht und sicher zu konsumieren sein, dass jeder es haben wolle – wie etwas Süßes, das man einfach so weglutscht.

- Dan Pontefract, der Gründer und Inhaber der Firma „Telus“, kritisierte in seinem Vortrag das gegenwärtige Ausbildungs- und Trainingssystem, in dem oft folgender Ablauf vorherrscht: Wir erlernen eine Routine, dann meistern wir diesen Prozess. Was schon in der Schule beginnt, wird in den Universitäten und am Arbeitsplatz mit Standards, Prozessen und Technologien fortgesetzt. Dabei, so seine Kritik, verlieren die Menschen die Fähigkeit des kritischen Denkens – weil sie in der gewohnten Routine verhaftet sind. Sein Credo: Wenn du denkst, wächst du. Wenn du wächst, lernst du. Wenn du lernst, entwickelst du dich.

- Einer der Höhepunkte für mich als langjährige Trainerin war Jim Kirkpatrick von „Kirkpatrick Partners“. Sein Thema war wie nicht anders zu erwarten die Evaluation von Trainings. Der Evaluationsexperte sprach über sein „New-World-Kirkpatrick-Model“, ein von seinem Vater entwickeltes, sehr bekanntes Konzept, welches von vier Ebenen einer Trainingsevaluation ausgeht: 1. Auf der untersten Stufe wird die Reaktion der Teilnehmer abgefragt. 2. Dann wird der Lernerfolg überprüft (Wissen? Fähigkeiten? Einstellungen?). 3. Auf der dritten Stufe wird die Verhaltensänderung am Arbeitsplatz, die sich aus dem Gelernten ergibt, überprüft. 4. Auf der letzten Stufe soll der Nutzen für das Unternehmen überprüft werden (Produktivität? Umsatzsteigerung?).

Hervorheben möchte ich hier Jim Kirkpatrick's durchweg interaktive Art des

Obama – die neue Messlatte

Honorare. Barack Obama soll nach Berichten des lokalen TV-Senders „NBC 7“ für seinen ATD-Auftritt in San Diego ein Honorar von 400.000 US-Dollar erhalten haben.

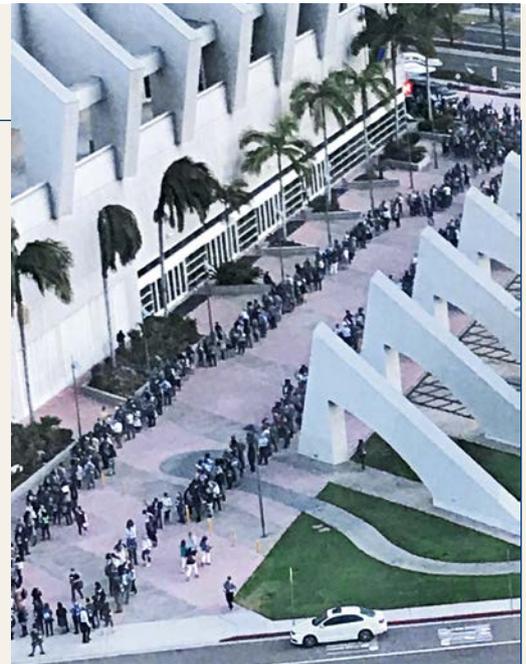
Bereits als Amtsträger hatte Obama kleinere Auftritte in diversen TV-Serien und Talkshows. Er steigerte so sein Image als massentauglicher Sympathieträger und legte damit die Basis für seine aktuelle Karriere im Speaker- und Showbusiness. Jetzt gründete er zwecks Eigenvermarktung die Firma „Higher Ground Productions“, die gerade mit dem Streamingdienst Netflix eine millionenschwere Zusammenarbeit vereinbarte. Schon länger ist bekannt, dass der Verlag Randomhouse den Eheleuten Michelle und Barack Obama mehr als 60 Millionen Dollar für ein noch geheimes Buchprojekt zahlen wird.

Im Vergleich dazu ging es beim Ex-US-Präsidenten Bill Clinton geradezu bescheiden zu. Er bekam nach seiner Amtszeit etwa 200.000 Dollar pro Vortrag und das Buchhonorar für seine „Erinnerungen“ lag bei 15 Millionen Dollar. Die „Süddeutsche Zeitung“ (vom 23. Mai 2018) berichtete süffisant, dass die Rednerhonorare deutscher Politiker sehr deutlich unter dem US-Niveau lägen. Der bayerische Ex-Ministerpräsident Günther Beckstein bekomme rund 5.000

Anziehungskraft. Um Obama zu sehen, standen Trainer schon ab 5.30 Uhr Schlange.

Euro für einen Vortrag. Altkanzler Gerhard Schröder könne immerhin mit 50.000 bis 70.000 Euro pro Vortrag rechnen. In Deutschland wie in den USA gilt: Die Rednerhonorare richten sich danach, für wie viele zusätzliche Besucher ein Redner gut sei.

Martin Pichler ●



Vortrags, es war eine Freude, bei ihm vorne in der ersten Reihe zu sitzen. Mag das Modell auch kritisiert werden, so war dies einer der Workshops auf der ATD Conference mit dem höchsten Erlebnisfaktor.

Denkanstöße

Viele Vorträge beschäftigten sich mit den Möglichkeiten, die Teilnehmenden mehr in ein Training einzubinden. Dazu wurden oft lediglich verschiedene Tools, die auf dem Handy Antworten oder Abstimmungen zuließen, vorgestellt. Viele Redner stellten zahllose Fragen an das Publikum, das dann per Handzeichen antwortete – auch das galt als eine Art der Beteiligung. Manches Mal gab es einen Mini-Austausch mit dem Sitznachbarn („Talk to your neighbour“) – das galt als interaktiv. Meist liefen während des Zweiergesprächs die Powerpoint-Charts weiter. Fast überall ging es um das Thema

„Micro Session Learning“, das dürfte, so wie es auf dieser Convention in vielen Subtiteln auftauchte, weltweit der neueste Trend sein. Weniger Präsenzsulungen, weniger Freistellung von Mitarbeitenden, mehr Dichte und Treffsicherheit bei Trainings – so und ähnlich klingen die Argumentationen und Beweggründe. Und vielleicht führt das auch dazu, dass endlich die Powerpoint-Schlachten vermindert und Schulungsinhalte ganz gezielt auf den Punkt gebracht werden.

Micro Trainings – das erfordert nach meiner Erfahrung eine hohe Kompetenz auf Seiten des Trainers, den Inhalt unterschiedlich zu dosieren. Trainings werden kürzer, manch ein Workshop wird in Zukunft 60 oder auch nur 30 Minuten dauern. Das ist ein Trend, den ich bereits in den Jahren meiner vielen Fachtrainings in der Pflege (1999 bis 2010) erlebt habe – dort fanden Schulungen in der gemeinsamen Mittagszeit statt – 60 Minuten, alle an einem Tisch. Hier braucht es me-

thodisches und didaktisches Know-how. Schließlich muss man als Trainer spannende Präsenzlernzeiten gestalten können, die dann auch noch mit den digitalen Lernformen vereinbar zu sein haben. Das wird – hoffentlich – die Spreu vom Weizen in der Trainerschaft trennen!

Auf der ATD-Konferenz klang in unterschiedlichsten Workshops durch, dass zukünftig auch die Führungskräfte diese Mikro-Trainingseinheiten durchführen können sollen. Das habe ich in der Praxis schon zur Genüge erlebt. Mein Fazit: Der Prophet oder die Prophetin im eigenen Haus gilt wenig und erzeugt wenig Lernerfolg. Die Mitarbeitenden reagieren vielfach gehemmt, wenn der „Chef“ sie „belehrt“. Hier braucht es nach meinem Verständnis zumindest eine Grundlagen-schulung, damit Führungskräfte interessante Trainings halten können. Fachexpertise als Führungskraft reicht einfach nicht aus.

Barbara Messer ●