



Neuanfang im Jahr 2026 wie auch in jedem Trainingsteam



Siehe, ich mache alles neu.

In *offenen Trainingsteams*, in denen jeder dabei ist, der sich angemeldet hat, unabhängig davon, ob er die anderen kennt oder nicht, ist die **Zufallsmischung** mit all der Unterschiedlichkeit der Teilnehmer willkommen. Es werden Neueinsteiger, Wiederholer, zertifizierte Teamdynamiker und „alte Hasen“ zusammentreffen. Gerade das macht die Workshops spannend und gibt jedem Teilnehmer eine **neue soziale Rolle**, quasi einen **Neuanfang**.

Durch den Umgang mit der neuen Sozialstruktur und durch Beachtung der Flussrichtung von Emotion, Information, Motivation und Tradition eignet sich das team-dynamische Training für unterschiedlich Fortgeschrittene wie auch für Neueinsteiger. Die Teilnehmer lernen mit Unterschiedlichkeit umzugehen.

Für soziale Lernprozesse ist die Unterschiedlichkeit (neudeutsch *Diversity*) sehr förderlich, denn das Problem „Ich bin anders als die anderen“ hat jeder. In einem team-dynamischen Workshop gibt es immer jemanden, der etwas besser kann, der auf einigen Gebieten erfahrener ist, der einen anderen Wertekatalog hat, der einfach anders ist. Jeder setzt sich mit seiner Individualität

auseinander und **erlebt sich neu** als vielschichtigen, lernenden Menschen. Jede Begegnung ist ein spannender Neuanfang.

Transgenerational und intergenerational

Ein wichtiger Wesenszug der Angewandten Teamdynamik ist, dass sie unabdingbar eine **sozio-emotionale Dimension** enthält und dass sie nur mit emotionaler Intelligenz bei Einbringung der ganzen Persönlichkeit erfahren und studiert werden kann. Gut aufzupassen und mitzuschreiben reicht nicht.

Life Skills sind gefordert und werden gefördert. Darum wird die Teamdynamik in Workshops **transgenerational** vermittelt: durch Weitergabe der sozialen und emotionalen Kompetenzen von Generation zu Generation, also von den erfahrenen zu den weniger erfahrenen Teilnehmern. Dabei ist ausdrücklich erwünscht, dass die Teilnehmer sich auch im Lebensalter unterscheiden. So gibt es einen Austausch zwischen den Generationen – ein **intergenerationales** Geben und Nehmen.

Gemischtes Trainingsteam

Warum wird die Ausbildung zum Teamdynamiker nicht in

gestuften Seminaren angeboten? Zum Beispiel in Workshops jeweils für Anfänger, Fortgeschrittene oder als Master Class? Kann eine mehrfache Teilnahme an den Workshops noch spannend und gewinnbringend sein, wenn die alten Hasen mit den Anfängern immer wieder team-dynamische Übungen und Interaktionen erleben und wenn die Anfänger ihnen Fragen stellen, die sie selbst einmal gehabt haben?

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

Wiederholung gibt es nicht

Warum etwa kommen Teilnehmer, die die Ausbildung zum Teamdynamiker oder Moderator schon durchlaufen haben, wiederholt in die Workshops? Dafür lassen sich hauptsächlich drei Gründe ausfindig machen:

(1) Teamdynamiker, die selbst Workshops veranstalten oder leiten, geraten manchmal in Situationen, in denen sie unsicher sind, etwa bei der Leitung von Systemaufstellungen, und wollen nun die Methodik auffrischen oder vertiefen. →

(2) Sie fühlen sich im Langzeit-coaching, buchen immer mal wieder einen Workshop. Das Leben macht alles neu, beschert immer neue Fragen und Probleme, und im Workshop können sie das wunderbar aufarbeiten.

(3) Sie genießen die Gemeinschaft in einer herzoffenen Gruppe, in der sie immer wieder Neues lernen. Das wollen sie ein weiteres Mal haben – immer wieder neu.

Alt und jung gemeinsam

Neueinsteiger, Anfänger und Fortgeschrittene, gestandene Profis und zertifizierte Teamdynamiker erfahren, erlernen und 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** mit unterschiedlich fortgeschrittenen Teilnehmern. Dabei treffen sie häufig auf bekannte, aber auch immer wieder auf unbekannte Teilnehmer und Neueinsteiger.

Eine Erkenntnis: Sind mehr alte Hasen als Neueinsteiger dabei, dann ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass ein Neueinsteiger auf einen Teilnehmer trifft, der den Sinn und den Ablauf der Übungen kennt und erklären kann. Fazit: Das transgenerationale Konzept funktioniert am besten, wenn die Fortgeschrittenen deutlich in der Mehrzahl sind.

Emotionen lösen sich

Durch die individuellen Themen und Emotionen, die spontan eingebracht werden, ist für jeden Teilnehmer jeder Workshop ganz anders und überraschend neu. Dabei sind die **emotionalen Lernschritte** eines Neueinstei-

gers genauso wichtig und wertvoll wie die Emotionen eines fortgeschrittenen Teamdynamikers. Jeder gibt ein Beispiel für transformatives Lernen. Je sicherer jemand ist, desto offener wird er sich zeigen, und er wird sich leichter in einen Lern- und Lösungsprozess begeben. In dieser Hinsicht wird der fortgeschrittene Teilnehmer für Anfänger und Neueinsteiger zu einer Orientierung.

Tiefer in die Zusammenhänge

Der Teilnehmer wird in jedem weiteren Workshop auf einer **neuen, tieferen Ebene** angesprochen und gefordert: Wo er das erste Mal noch gestaunt hat, da kann er im nächsten Workshop schon gut mitmischen, dann immer besser. Er reift, wächst und irgendwann beteiligt er sich als Stiller Helfer und 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 sein Repertoire an Verhaltens- und Interventionsmöglichkeiten, entdeckt die Leichtigkeit, das Spielerische und schließlich den Humor.

Ein erfahrener Teilnehmer wird allmählich zum Mentor für die nachkommenden Aspiranten – ein **Lernprozess gehobener Art**.

Geben und Nehmen

In einem Workshop mit Teilnehmern von unterschiedlichem Ausbildungsgrad entsteht 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 das Alter und die Kompetenz im team-dynamischen Dienst. Infolge eines solchen Pflichtgefühls können starke Emotionen auftauchen.

... wie im Beruf

Das transgenerationale Weitergeben spiegelt das **Berufsleben**: Wenn man längere Zeit in einem Betrieb bleibt, muss man sich immer wieder auf neue Kollegen einstellen. Man muss damit zu-rechtkommen, dass sie **mehr, weniger** oder **andere** Kenntnisse haben als man selbst. Kollegen, die neu sind und weniger wissen, müssen umsichtig 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 zu Konkurrenten – oder zu Kooperationspartnern. Insofern ähnelt ein fluktuierendes Trainingsteam einem Arbeitsteam, das sich auch immer wieder personell verändert.

Wachsen und reifen

Der einzelne Teilnehmer durchläuft in seiner Reifung zum Trainer und **Moderator für team-dynamische Prozesse** verschiedene Phasen: Er wächst, wie er auch als Familienmitglied durch die verschiedenen Altersstufen wächst: vom neugierigen Kind, zum stürmischen Jugendlichen, zum reifen Erwachsenen, zum weisen Wegbegleiter.