

Webinare für Young Professionals **Mit einem Klick in**

Seminare im World Wide Web (Webinare) werden immer beliebter, weil Wissen vermittelt werden kann, ohne dass Reisekosten und -zeit aufgewendet werden müssen. Auch die DGFP setzt bei der Betreuung ihrer deutschlandweit 120 Mitglieder im Young Professional Network (YPN) auf dieses Format. Ende Februar 2010 wurde das zweite YPN-Webinar zum Thema „Change Management“ durchgeführt.

Häufig sind die Seminare im virtuellen Klassenzimmer auch für die Referenten, in diesem Fall Anke Palumbo (Betriebliche Gesundheitsmanagerin und Leiterin des Wuppertaler Beratungs- und Trainingsinstituts ipc), eine Premiere. Doch mögliche Schwellenängste sind unbegründet: Der Zugang zur Lernplattform (bei der DGFP ist das Tool „ilinc“ des Herstellers netucate im Einsatz) ist denkbar einfach. Wer sich anmeldet, erhält einen kodierten Link, der verschlüsselt die Identität des Teilnehmers enthält. Klickt man auf diese Adresse, installiert jeder gängige Internet-Browser eine temporäre Datei, die nach dem Webinar wieder gelöscht wird.

Möglich ist auch ein ‚manuelles Betreten‘ des Klassenzimmers. Dabei wird die für das Webinar benötigte Datei lediglich in den Zwischenspeicher geladen. Die Installation einer bestimmten zusätzlichen Software auf der Festplatte ist also nicht erforderlich. Die Teilnehmer müssen dann nur noch einen Kopfhörer oder Lautsprecher in den entsprechenden Ausgang ihres Computers einstöpseln. Die Ausführungen des Dozenten werden per Voice-over-IP, also per Internet-Telefonie, übertragen.

Eigene Spielregeln

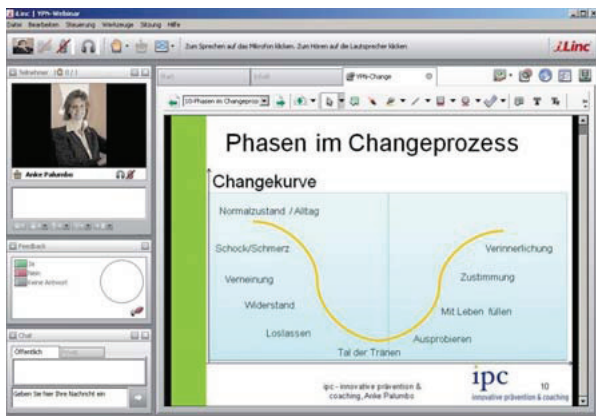
Auch der Referent kann von jedem Standard-PC aus zugeschaltet werden, er sieht lediglich eine andere Bild-

schirmoberfläche als die Teilnehmer. Dennoch agiert er im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen unter erschwerten Bedingungen: Er kann keinen Blickkontakt zu seinen Zuhörern aufnehmen und auch nicht an deren Körpersprache erkennen, ob sie noch konzentriert sind und seiner Darstellung folgen können. Deshalb gelten für das Webinar eigene Spielregeln.

Nachdem Anke Palumbo den Begriff des Change Management, die Historie des Konzepts und die Phasen eines Veränderungsprojekts erklärt hat, erfragt sie zum ersten Mal, ob ihre Zuhörer sie so weit verstanden haben. Das geht entweder über eine explizite Feedback-Funktion, bei der die Teilnehmer mit „Ja“ oder „Nein“ antworten können, oder über ein Chat-Feld, in das die Teilnehmer freien Text eingeben. Etwas Gewöhnung und Konzentration sind allerdings nötig, um die verschiedenen Diskussionsstränge im Chat-Fenster zu sortieren. Nicht immer antwortet ein Beitrag auf die direkt vorausgegangene Bemerkung, sondern er kann sich auch auf weiter zurückliegende Äußerungen beziehen.

Bewusst haben Mareike Kreimeier, Referentin für das Young Professional Network, und Projektmanagerin Gudrun Kelp darauf verzichtet, die Teilnehmer per Mikrofon akustisch ins Geschehen einzubeziehen. „Technisch wäre es kein Problem, die Mikrofone freizu-

den Schulungsraum



„Gibt es zeitliche Erfahrungswerte?“, will eine andere Webinar-Teilnehmerin wissen. Fünf Jahre muss man rechnen, nimmt Anke Palumbo die Frage auf, um in einer Organisation, die vorher mit dem Thema noch nicht befasst war, ein Gesundheitsmanagement zu implementieren: „Drei Jahre sind das absolute Minimum. Man braucht einen langen Atem“, ergänzt Palumbo. Die wichtige Anpassung der Unternehmenskultur könne „nicht auf Knopfdruck“ geschehen, sondern sei „ein schleichender Einführungsprozess, zu dem Kontinuitäten wie die Führung der Mitarbeiter dazugehören“.

schalten, aber dann wären wir näher an einem ‚Net-Meeting‘ als an einem Webinar. Für Diskussionen braucht man mehr Zeit als die eine Stunde, auf die wir das Webinar begrenzen wollen“, erklärt Gudrun Kelp, die während der Online-Veranstaltung über kleinere technische Startschwierigkeiten hinweghilft und nicht nur per Chat, sondern auch auf dem Handy erreichbar ist.

Feedback erwünscht

Dennoch sind Bewertungen und Rückmeldungen der Teilnehmer erwünscht. „Ich glaube, viele Firmen unterschätzen im Change-Prozess die Mitarbeiter- und Kulturseite – die Prozesse kriegen die meisten noch ganz gut geregelt“, kommentiert eine Teilnehmerin im Chat die aktuelle Folie, die rechts, im größten Fenster der Bildschirmoberfläche, zu sehen ist und die Change-Kurve zeigt. Die Grafik verdeutlicht, dass zunächst Zustände wie Schock und Schmerz, Verneinung, Widerstand und Loslassen durchlitten werden müssen, bevor das „Tal der Tränen“ passiert werden und sich eine positive Entwicklung hin zu den festgelegten Veränderungszielen anschließen kann. „Laut der INQUA-Studie ‚Was ist gute Arbeit?‘ befinden sich die meisten Mitarbeiter auf der linken Seite“, ergänzt ein Zuhörer.

Positive Resonanz

Es sind die Grundlagen des Change Management, die Anke Palumbo an diesem frühen Donnerstagabend vermittelt, und damit trifft sie offenbar genau den Informationsbedarf der im virtuellen Schulungsraum anwesenden Young Professionals. „Vielen Dank, ich empfand es als gute Einführung in das Change Management“ lobt einer der Zuhörer. „Es war sowohl für Anfänger als auch für Fortgeschrittene was dabei“, meinen weitere Young Professionals. Und auch das Online-Format findet Zuspruch: „Das war mein erstes Webinar, und ich fand es technisch sehr gut. Ich hätte nicht gedacht, dass so viel transportiert werden kann“, stellt eine andere Teilnehmerin fest. Allerdings findet der Verzicht auf die mündliche Kommunikation keine ungeteilte Zustimmung: „Mir hat der Audiokanal gefehlt, meine sonstigen Webinare sind immer mit Teilnehmer-Ton“ bemängelt eine Teilnehmerin.

Etwa alle sechs Wochen sollen künftig Experten den Personaler-Nachwuchs an ihrem Wissen und ihren Erfahrungen teilhaben lassen: „Wir wollen die Kompetenz unserer jungen Mitglieder erhöhen und sie auch mit Themen vertraut machen, die sie im Moment nicht direkt betreffen“, so Mareike Kreimeier. *dlhs*