



Clipping für Profil M

<u>Medium</u>	<u>Datum</u>	<u>Headline</u>	<u>Frequenz</u>	<u>Print-Auflage/Abo- nnenten</u>
Training Aktuell	10.06.2025	Hochintensiv es Intervalltraini ng – kurz, aber effektiv	Monatlich	5.200

Training *aktuell*

Zeitschrift für Training, Beratung
und Coaching

HOCHINTENSIVES INTERVALLTRAINING

Kurz, aber effektiv

In die Terminkalender vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter passt nicht für jede neue Anforderung eine mehrtägige Schulung rein, weiß Alexander Fritz. Eine mögliche Lösung: kurze, aber intensive Trainingseinheiten. Der Coach und Berater setzt sie in Form sogenannter hochintensiver Intervalltrainings (HIIT) um. Er erklärt, was bei diesen Trainings zu beachten ist, wie sie ablaufen und wie sie gestaltet werden können.

Mit minimalem Aufwand ein maximales Ergebnis erzielen – dieses Prinzip verfolgen Menschen in vielerlei Hinsicht, um in der schnelllebigen und volatilen Arbeitswelt mithalten zu können. Oft sind es veränderte Anforderungen, die Mitarbeitende und Unternehmen dazu zwingen, prompt zu reagieren und dieses Prinzip zu forcieren. Dies hat zur Folge, dass sich auch das Lernen und Lehren anpassen muss. Gerade Führungskräfte können es sich in der

Regel nicht leisten, ganze Schulungstage zu „opfern“, um sich themen- oder situationsbezogen weiterzubilden.

Gleichzeitig zeigt eine aktuelle Studie unseres Beratungsunternehmens Profil M, dass Führungskräfte nicht ausreichend

auf aktuelle Entwicklungen vorbereitet sind und in Bezug auf notwendige Kompetenzen eher auf einem mittleren Niveau liegen (Skalenwert 5 von 10). Eine ressourceneffiziente Weiterbildung kann dazu beitragen, dass sich Führungskräfte, aber auch andere Mitarbeitende trotz knapper Zeit neue Themen oder Kompetenzen aneignen können.



Für Weiterbildungsprofis bedeutet das jedoch nicht, dass Trainingsinhalte gekürzt oder stark vereinfacht werden sollten. Vielmehr können sie anders aufgeteilt und einzelne Trainingseinheiten durch eine starke Fokussierung auf ein Thema effektiver gestaltet werden.

Hier setzt das hochintensive Intervalltraining – kurz HIIT – an. Es ist angelehnt an die gleichnamige

für die kurze Dauer des Trainings (2,5 Stunden) weder ökonomisch sinnvoll noch vertretbar wäre. Hinsichtlich der Teilnehmerzahl eignet sich ein solches intensives Training meiner Erfahrung nach für mindestens acht bis maximal 50 Personen. Ferner geht es dabei darum, ein bestimmtes Thema gezielt und fokussiert zu vermitteln. Das kann zum Beispiel so aussehen: Es werden konkrete Me-

zu betrachten und eventuell zu erfragen. So können sie herausfinden, wo sie die Lernenden abholen müssen, damit diese motiviert und effektiv an ihrer Entwicklung arbeiten können. Dazu gehört auch, in heterogenen Gruppen bis zu einem gewissen Grad auf die individuellen Herausforderungen einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer einzugehen, Fragen zu beantworten und Themen in Kontext zu setzen.

Um den Teilnehmenden zu helfen, sich mental auf das HIIT vorzubereiten, aber auch um ihnen eine Orientierung zu den Rahmenbedingungen dieser Trainingsform zu geben, gibt es einige Grundregeln – die „Be 4P“ –, die Weiterbildungsprofis als Qualitätsstandard zur Vorbereitung auf das HIIT an die Teilnehmenden weitergeben sollten:

- **„Be Punctual!“:** Halte dich an die Zeitvorgaben, denn jede Minute ist kostbar.
- **„Be Prepared!“:** Achte darauf, dass die Vorbereitungsaufgabe erledigt ist, damit du so gut wie möglich loslegen kannst.
- **„Be Present!“:** Konzentriere dich in den 2,5 Stunden voll auf das Training.
- **„Be Proactive!“:** Bringe dich ein, das Training lebt von persönlichen Beiträgen, Ideen und Best Practices.

Vorbereitung auf das Training

Der Ablauf eines HIIT ist immer gleich und besteht aus einer Vorbereitungsphase, einem Warm-up, der Trainingssequenz und einer Schlussphase. Wie die Grundregeln bereits gezeigt haben, ist



„Gerade Führungskräfte können es sich in der Regel nicht leisten, ganze Schulungstage zu „opfem“, um sich themen- oder situationsbezogen weiterzubilden. Sie suchen häufig nach einem ressourceneffizienten Weg, sich neue Themen oder Kompetenzen anzueignen.“

Trainingsform aus dem Sport, bei der sich intensive Belastungsphasen (z.B. Sprints) mit weniger intensiven Erholungsphasen (z.B. langsames Laufen) abwechseln und die Kondition in kurzer Zeit verbessert werden soll. Die Intervalle finden sich beim HIIT in der Weiterbildung zwar nicht wieder, aber das Ziel ist das gleiche: in kurzer Zeit möglichst viel zu erreichen.

Online, fokussiert, als Gruppe

Damit das gelingt, beruht das HIIT auf bestimmten Rahmenbedingungen. So finden HIITs ausschließlich online statt. Denn hier sind die Teilnehmenden in der Regel konzentrierter, als wenn sie bei einem Präsenzformat durch andere Mitwirkende oder räumliche Faktoren abgelenkt werden. Hinzu kommt, dass eine Reise zu einem gemeinsamen Seminarraum

thoden in den Vordergrund gestellt, der praktische Bezug des Themas wird aufgezeigt, eine tiefere Reflexion angeregt oder eine passende Fragestellung erneut aufgegriffen, als eine Art Auffrischung.

Grundregeln

Hinzu kommt, dass die Teilnehmenden ein HIIT als intensive, kognitive und emotionale Erfahrung annehmen und sich auf das Selbsterleben einstellen müssen. Angestellte, die in einem eher traditionellen Lernumfeld arbeiten, sind es meist gewohnt, Trainings zu „konsumieren“ und werden durch das HIIT herausgefordert, sich auf eine andere Art des Lernens einzulassen. Daher ist es für Weiterbildungsprofis, die ein HIIT konzipieren und begleiten, wichtig, die Einstellung und den Reifegrad der Teilnehmenden vor dem Start des Trainings genau



SERVICE

► Jan Foelsing: New Learning Methods – Wenn's mal schnell gehen muss. managerseminare.de/TA1223AR07

die gezielte Einführung in das Training (dazu zählen Vorbereitungsphase und Warm-up) besonders wichtig und ein Erkennungsmerkmal eines HIIT. Nur so können die Teilnehmenden möglichst viel aus der Trainingssequenz mitnehmen und verstehen, wie wichtig das Zeitmanagement bei dieser Trainingsform ist. Und das beginnt schon, bevor sich die Teilnehmenden überhaupt in die Remote Session ein-gewählt haben.

Neben dem Link zur Session erhalten sie einige Tage vor dem eigentlichen Training (Vorbereitungsphase)



erste Informationen zur Organisation dieser speziellen Trainingsform (konkret: die Grundregeln eines HIIT) sowie zum Thema, um das es in der Sequenz gehen soll. Das bedeutet etwa, dass den Teilnehmenden eine erste Reflexionsfrage gestellt wird. Geht es im HIIT beispielsweise darum, die

STAR-Methode zu vermitteln – eine Methode, die helfen soll, strukturierte verhaltensorientierte Fragen in Bewerbungsgesprächen zu stellen –, könnte die Reflexionsfrage bzw. -aufgabe lauten: „Überlege dir die zwei wichtigsten Anforderungen, die neue Mitarbeitende in deinem Bereich mitbringen müssen.“ Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden ein Handout mit ersten Informationen zum Thema, das sie – freiwillig und nur wenn sie Zeit haben – vorab lesen und für die Session bereitlegen können.

Außerdem wird ein persönliches Begrüßungsvideo der Trainerin oder des Trainers angehängt. Es ist zwar für die Teilnehmenden interessant zu wissen, wer der oder die Vortragende

um sich zu 100 Prozent auf die Inhalte konzentrieren zu können.

An dieser Stelle begrüßt die Trainerin oder der Trainer die Teilnehmenden (kurz!) und bittet sie, sich entsprechend einzurichten – und zum Beispiel darauf zu achten, dass dort, wo sie sitzen, ausreichend frische Luft vorhanden ist, ein Getränk griffbereit steht oder die Technik richtig eingestellt ist (Beispiel: Ist das Handy auf lautlos gestellt?). Weder beim Aufwärmen noch in einer anderen Phase von HIIT gibt es ein Kennenlernen. Die Teilnehmenden haben jedoch die Möglichkeit, z.B. ihren Namen, ihre Abteilung oder einen Fun Fact über sich in den Chat des Videokonferenz-Tools zu schreiben, um sich



Beim HIIT werden konkrete Methoden in den Vordergrund gestellt, der praktische Bezug des Themas wird aufgezeigt, eine tiefere Reflexion angeregt oder eine passende Fragestellung erneut aufgegriffen, als eine Art Auffrischung.

ist. Dies würde aber in der eigentlichen Trainingssequenz zu viel Zeit in Anspruch nehmen.

Warm-up

Am Trainingstag findet zunächst ein 15-minütiges Warm-up statt. Dieses ist noch nicht Bestandteil des eigentlichen Trainings. Es ist themenunabhängig und dient dazu, dass sich die Teilnehmenden vollständig im virtuellen Sitzungsraum einfinden und sich mental auf das bevorstehende Training vorbereiten können. Es ist optional und kann von jeder und jedem nach Bedarf genutzt werden,

vorzustellen. Darüber hinaus haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, während des Warm-ups über einen Link zu einem Video an einer Meditation teilzunehmen, um im Moment anzukommen.

So geht HIIT – ein Praxisbeispiel

Anschließend beginnt die eigentliche Lernphase. Aus eigener Erfahrung empfehle ich für diese Phase eine maximale Durchführungszeit von 2,5 Stunden. Remote Trainings sind in der Regel anspruchsvoll, da sie die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden besonders fordern. Diese Zeit hat sich

als maximale Dauer erwiesen, in der die Teilnehmenden (inkl. einer kurzen Pause) bei der Sache bleiben.

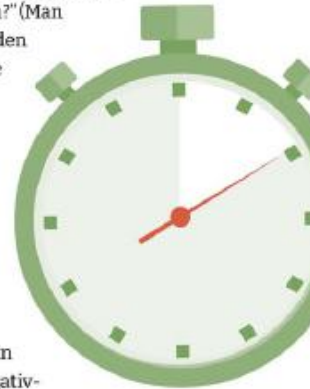
Darüber hinaus zeichnet sich die Trainingssequenz durch einen vielfältigen Methoden-Mix aus – z.B. mit Videos, dem Austausch im Plenum oder in Kleingruppen, individuellen Reflexionsübungen sowie Transfermethoden in die Praxis. Auch dies trägt dazu bei, die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden hochzuhalten. Der Fokus liegt dabei klar auf der Anwendung und dem Transfer der Inhalte in die Erfahrungswelt der Beteiligten.

Im Falle der STAR-Technik werden zum Beispiel zu Beginn der Trainingssequenz Personas eingeführt,

die unterschiedliche Reifegrade in der Anwendung der STAR-Technik bzw. in der Durchführung von Jobinterviews allgemein vermitteln: Susi Specialist (sehr engagiert, aber noch unzufrieden mit der eigenen Interviewtechnik) und Paul Professional (sehr zufrieden und erfahren). Um diese Charaktere wird eine Storyline aufgebaut, die an die Erfahrungswelt und Probleme der Teilnehmenden anknüpft. Dazu können sie zunächst der Geschichte der beiden Personas zuhören, die vom Trainer oder

der Trainerin erzählt wird. So wird eine emotionale Verbindung hergestellt.

Es folgt eine gemeinsame Reflexion zu Fragen wie „Wo liegen die Spannungsfelder für eine Führungskraft bei einem Vorstellungsgespräch?“ (Man möchte viel über den Bewerber oder die Bewerberin wissen, hat aber wenig Zeit.) Weiter geht es mit einem zweiminütigen Video, in dem ein typisches Fallbeispiel (das kann ein Positiv- oder Negativ-





beispiel sein) gezeigt wird. Dieses wird mit Fragen wie „Wo steht die Person im Video gerade?“ oder „Wie würdet ihr weitermachen?“ besprochen. Anschließend

werden die Mechanismen der STAR-Technik anhand eines Beispiels kurz erläutert, woraufhin wieder ein Video folgt, das mit dem neu erworbenen Wissen reflektiert wird. Diesmal wird jedoch nicht im Plenum, sondern in Kleingruppen diskutiert, wie es im Video-Beispiel weitergehen könnte. Alternativ können Antworten auf eine Reflexionsfrage auch in Form eines sogenannten Chat-Wasserfalls schriftlich gesammelt werden. In diesem Fall schreibt jede und jeder so schnell wie möglich eine Antwort in den Chat. Danach trainieren die Teilnehmenden die Anwendung der STAR-Technik in Form eines Rollenspiels in Breakout Sessions. Insgesamt bestehen die Trainingssequenzen in der Regel aus einem Mix von etwa zehn bis fünfzehn verschiedenen Übungen und Methoden, die je nach Komplexität fünf bis fünfzehn Minuten dauern können – was je nach Lernthema natürlich variieren kann.

Schluss und Follow-up

Am Ende des Trainings findet noch eine kurze Schlussphase statt. In dieser notieren die Teilnehmenden jeweils einen „Gain of the Day“ (zu Deutsch: Erkenntnis des Tages), der den Tag resümiert – zum Beispiel „Ich habe effektive und pragmatische Fragetechnik kennengelernt“ – sowie

einen persönlichen Slogan, der an konkrete Learnings erinnert – z.B. „Reflexion hebt das Interview aufs nächste Level“. Mithilfe von Tools wie Menti-meter wird dann ein Mini-Feedback von den Teilnehmenden eingeholt. Anschließend bleibt der Raum noch für 15 Minuten geöffnet – für alle, die sich noch mit der Trainerin oder dem Trainer austauschen oder die Zeit zum Networking nutzen möchten.

nation und Kommunikation anbelangt. Die Teilnehmenden erhalten beispielsweise keinen Ablaufplan, der beschreibt, in welcher Minute sie in die Gruppenarbeit wechseln müssen. Die Trainerinnen und Trainer müssen also klar kommunizieren, was als Nächstes passiert, schnell auf den Punkt kommen und sich diszipliniert an den Zeitplan halten. Gleichzeitig ist es wichtig, sich diesen Koordi-



Für Weiterbildungsprofis ist das Hochintensive Intervalltraining ein Balanceakt, was Koordination und Kommunikation anbelangt.

Im Rahmen der Nachbereitung senden die Weiterbildungsprofis den Teilnehmenden jeweils einen Tag sowie zwei und vier Wochen nach dem Training nochmal eine E-Mail zu – mit Key Learnings, Tipps, Denkanstößen, dem persönlichen Slogan sowie unterhaltsamen Formulierungen und Titeln (z.B. „Hast du schon Muskelkater?“).

Balanceakt für Weiterbildungsprofis

Für Weiterbildungsprofis ist dieses Format – wie vermutlich viele andere auch – ein Balanceakt, was Koordi-

nationsaufwand nicht anmerken zu lassen, sondern im Gespräch mit den Teilnehmenden den richtigen Ton zu treffen, Leichtigkeit zu vermitteln, Lust auf das Thema zu machen und die beteiligten Personen zu motivieren. Gerade beim HIIT ist daher eine gute Vorbereitung für Trainerinnen und Trainer unerlässlich. Denn wenn sie genau wissen, wie das Training abläuft, wie es strukturiert ist und welche Fragen sie als Nächstes stellen wollen, können sie sich besser auf die Teilnehmenden konzentrieren.

Alexander Fritz



Foto: Sven Kämmerling

Der Autor: Alexander Fritz ist zertifizierter Coach, Berater und Managing Director bei Profil M, einem Beratungsunternehmen für Human Resources Management. Seit über 20 Jahren begleitet er Unternehmen bei der Entwicklung von Führungskompetenz und -kultur. Dabei ist es ihm wichtig, Perspektiven so zu verbinden, dass alles in ein großes Ganzes passt und Lösungen einen nachhaltigen Beitrag leisten. Kontakt: bit.ly/TA_AlexanderFritz