



Trainervermittlungen – Lotsen in der Weiterbildung

Stellen wir uns „Weiterbildung“ doch einmal als eine Schiffsreise vor. Viele, viele Unternehmen versammeln sich am Hafen und wollen für ihre Mannschaft eine Reise buchen. Einige Unternehmen wissen genau, zu welchem Land sie reisen wollen, andere wissen vielleicht nur, was das Land ihnen bieten muss.

Nun stehen sie also am Hafen, betrachten die vielen Kapitäne mit ihren Schiffen und sollen sich entscheiden zwischen all den unbekannten Personen. Hier steht ein alter Seebär, der nach sehr viel Erfahrung aussieht, dort eine Kapitänin, die vor positiver Energie nur so sprüht, und daneben ein noch junger Kapitän, der aber mit seiner schicken Kleidung aus der Menge hervorsticht. So steht jeder „Trainer-Kapitän/in“ im Hafen, jeder sehr unterschiedlich, prahlt mit seiner Erfahrung, damit, welche „Themen-Länder“ man unter seiner Fahne bereisen könne und was das eigene „Methoden-Schiff“ an Neuerungen zu bieten hat. Einige

werben mit der Schnelligkeit des Schiffes, andere mit der Anzahl an Sprachen, die sie als Kapitän/in sprechen können. Natürlich ruft auch jeder einen anderen Preis für die Reise auf (einige sind kleine Piraten), zudem verspricht natürlich jeder, dass die Gruppe heil ankommt.

Weiterbildungs-Lotsen gesucht

Betrachten wir ein konkreteres Beispiel: Ein Unternehmen möchte zum neuen Land „Projektmanagement“ aufbrechen. Seine Mannschaft besteht aus 15 Personen, wovon die eine Hälfte nur Englisch spricht. Das Unternehmen kommt aus der Chemie-Branche und wünscht sich einen Trainer-Kapitän, der selbst schon in der Branche zu tun hatte oder zumindest schon andere Mannschaften aus der Branche betreut hat. Nun bleiben im Hafen noch 10 Kapitäne übrig, die diese Anforderungen erfüllen. Hinter ihnen liegen ihre

Boote im Wasser, jedes mit unterschiedlichen Möglichkeiten für die Mannschaft. Für wen soll sich das Unternehmen entscheiden? Woran soll man die Entscheidung festmachen? Sie müssen sich entscheiden zwischen Unbekannt und Unbekannt. Zudem haben sie leider nicht die Möglichkeit, die Kapitäne vorweg zu testen. Eine Fehlentscheidung wäre für alle zeitintensiv und teuer.

Auf den Entscheidern aus den Unternehmen, zumeist die Personalentwickler, lastet ein enormer Druck. Sie müssen dafür Sorge tragen, dass die Mannschaft an das gewünschte Ziel kommt – und das zu einem bestimmten Budget. Genau an dieser Stelle hilft eine Trainervermittlung weiter. Sie ist der Lotse, der im Hafen steht.

Ein Lotse ist in der Seefahrt ein erfahrener Nautiker, der sowohl die „Weiterbildungs-Gewässer“ sehr gut kennt als auch weiß, worauf es bei den Strecken ankommt und welche Kapitäne erfahren und kompetent sind. Ebenso kennt die Trainervermittlung all ihre Trainer persönlich und weiß deshalb, welcher der vielen Kapitäne für eine bestimmte Reise wirklich geeignet ist. Sie zeigt den Unternehmen auf, welche Vorteile die Trainer-Kapitäne bieten (Methoden, Sprachen, Branchenkompetenzen) und welche Felsen auf der Reise zu umschiffen sind.

Weiterbildungsreisen müssen geplant sein

Unternehmen wünschen sich verstärkt, dass Trainings-Reisen immer kürzer, immer kurzfristiger, in kleinen Häppchen, on the job, individualisiert und trotzdem kostengünstig sowie mit möglichst vielen Teilnehmern stattfinden. Und außerdem, dass dabei noch individuell definierte Verhaltensziele bei den Teilnehmern erreicht werden. Dabei ist vieles machbar, aber nicht alles sinnvoll.

Bei der Planung ist es daher wichtig, zu entscheiden, wie die drei Erfolgsfaktoren – Dauer, Teilnehmerzahl und Lernzieltiefe – in ein sinnvolles Gleichgewicht gebracht werden können. Meist sollen Trainingseinheiten möglichst kurz sein, um die Abwesenheiten vom Arbeitsplatz zu minimieren. Die Anzahl der Teilnehmer soll möglichst groß sein, um die Pro-Kopf-Kosten niedrig zu halten. Die Lerninhalte sollen dabei natürlich nicht nur gehört, sondern auch verstanden, angewendet und geübt werden.

Wichtig ist: Schneller und kürzer bedeutet nicht auch gleichzeitig effektiver, da man oft nur an der Oberfläche der Themen kratzen kann und nicht die Lerntiefe erreicht, die für eine nachhaltige Übertragung in den Arbeitsalltag notwendig wäre. Es ergibt sich das „magische Dreieck“ des Weiterbildungssettings: >>

DAS „MAGISCHE DREIECK“ DES WEITERBILDUNGSSETTINGS

Trainervermittlungen beraten Unternehmen, damit das „magische Dreieck der Weiterbildung“ nicht zum „Bermuda- Dreieck“ wird, in welchem Wünsche und Erwartungen verloren gehen.



„HYBRIDE WEITERBILDUNGSFORMATE: DIE RICHTIGE KOMBINATION AUS TRAINING, COACHING UND BERATUNG, VON PRÄSENZ- UND VIRTUELLEN LERNFORMEN FÜHRT ZUM ERFOLG.“

Stürme der Veränderungen und Trends

Arbeitsverdichtung, Verflachung der Hierarchien, Globalisierung, Digitalisierung und die Auswirkungen des demografischen Wandels verändern unsere Arbeitsumwelt immer schneller und spürbarer. Der Auftrag der Personalentwicklung ist also nicht mehr nur, Arbeitnehmer auf einzelne Weiterbildungsreisen vorzubereiten und auf die neuen Aufgaben, die diese mit sich bringen. Es gilt, ein völlig neues Arbeiten einzuführen und die eigenen Fach- und Führungskräfte für völlig neue Anforderungen fit zu machen.

Manchmal scheint es fast unmöglich, den Veränderungsstürmen standzuhalten und alle Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen. Betrachtet man die Digitalisierung jedoch auch als einen Schlüssel zur Lösung und nicht nur als Problem, ist man der Erfüllung dieses Auftrags schon einen Schritt näher.

Einer der neuen Veränderungstrends sind die „Hybriden Weiterbildungsformate“: Die frühere klare Trennung von Training, Coaching und Beratung ist weitestgehend aufgehoben. Heute wird innerhalb einer Maßnahme immer öfter auf all diese Aspekte zurückgegriffen. Die zweite neue Kombination betrifft eine Mischung von Präsenz- und virtuellen Lernformen. Ganz entscheidend für den Erfolg ist hierbei die Auswahl und Kombination der richtigen Weiterbildungsformate. Denn es stehen vom klassischen Präsenztraining bis zu Lern-Apps eine unübersichtliche Masse an Lernformen und Medien zur Verfügung.

Als grobe Regel hat sich folgender Grundsatz bewährt: Je wissens- und methodenorientierter die Ziele, desto eher kann Training in kurzen Sequenzen und web-basiert sein. Je verhaltens- und persönlichkeitsorientierter die Ziele sind, desto mehr Zeit und Präsenzformate sind notwendig. Auch diesem Trend versuchen die Trainer-Kapitäne nachzukommen. Allerdings ist nicht jeder „Seebär“ dafür geschaffen, ins digitale Meer einzutauchen. Insbesondere diejenigen, die vom direkten, persönlichen Kontakt mit den

Weiterbildungsteilnehmern leben und auch so am besten trainieren können, tun sich manchmal schwer mit den neuen Methoden.

Als Trainervermittlerin bin ich davon überzeugt, dass sich Kompetenzen ergänzen. Häufig stelle ich Trainerteams für eine Weiterbildungsreise zusammen, die verschiedene Fähigkeiten miteinander kombinieren und somit das beste Ergebnis für den Kunden schaffen. Dies gelingt aber nur, wenn man seine Trainer ganz genau kennt und weiß, welche zwei Kapitäne auf einem Schiff gut miteinander harmonieren, ohne sich gegenseitig das Steuerrad entreißen zu wollen.

Mehrwert für Unternehmen und Trainer

Trainingsvermittlungen fungieren, wie oben beschrieben, als Lotse im Weiterbildungsmeer, beraten bei der Bedarfsanalyse und bringen ihre Kunden schließlich mit den geeigneten Trainern zusammen. Tatsächlich leisten wir aber noch einiges mehr.

Die zahlreichen neuen Formate, Medien und vor allem die beschriebenen Change Prozesse in den Unternehmen haben auch den Alltag von uns Trainervermittlern nachhaltig geprägt und verändert. Inzwischen werden wir viel früher in den Prozess der Weiterbildungsplanung einbezogen. Das liegt vor allem daran, dass es die klassischen Formate aus einem Weiterbildungskata-



Zum Weiterlesen



Ute Roehl (Hrsg.) **SCHÖNE NEUE ARBEITSWELT**

Wie Weiterbildungsexperten
Unternehmen bei Verände-
rungen unterstützen
174 Seiten, gebunden
ISBN 978-3-7664-9943-1
€ 29,90 (D); Jünger Medien
Verlag; Offenbach 2017



*Ute Roehl hält Vorträge zum Thema
„Zukunft der Weiterbildung“ und beleuch-
tet hierbei die verschiedenen Sichtweisen
von Trainern und Personalentwicklern.*

log kaum noch gibt. Das Meer an Möglichkeiten ist größer und unübersichtlicher, die richtige Entscheidung zu treffen dadurch schwieriger geworden.

Kunden schätzen es, mit uns als Trainervermittlung in einen Austausch zu treten und verschiedene mögliche Weiterbildungsoptionen zu besprechen, bevor der erste Trainer mit am Besprechungstisch sitzt. Auch und gerade, weil wir mit unterschiedlichen Unternehmen arbeiten und die Bedarfe kennen, können wir ganz verschiedene Vorschläge unterbreiten und diskutieren. Befindet sich ein Unternehmen noch mitten in einem Transformationsprozess, erarbeiten wir gemeinsam mit ihm einen Masterplan für die Weiterbildung. Vor allem bei den beschriebenen hybriden Weiterbildungsformaten kommt es auf eine maßgeschneiderte, sinnvolle

Kombination von Präsenz- und Onlinetraining an, die wiederum zu den jeweiligen Zielen und dem jeweiligen Unternehmen passen muss. Auf dieser Grundlage leiten wir die spezifischen Anforderungen an die Trainer ab. Wichtig ist, dass zuerst das Weiterbildungsformat, das Setting und das Anforderungsprofil festgelegt und erst danach Experten – bei größeren Maßnahmen auch ein Expertenteam – ausgewählt werden. Nur so lassen sich Weiterbildungsanfragen erfolgreich und zur vollkommenen Zufriedenheit umzusetzen.

Lassen Sie sich bei Ihrer nächsten Weiterbildungsreise unbedingt von einem Lotsen beraten! Gerne bieten wir Ihnen unsere Dienste an und begleiten Sie auf Ihrem Weg durch die wilden Gewässer. „Leinen los und volle Kraft voraus!“

DIE AUTORIN: Ute Roehl kennt den Trainermarkt seit 25 Jahren. Sie ist Inhaberin der Ute Roehl Trainervermittlung. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Vermittlung von Managementtrainern weltweit und bietet Personalentwicklern zahlreicher Unternehmen im In- und Ausland individuelle Empfehlungen und Lösungen aus einer Hand. Die Traineragentur verfügt über eine Auswahl von ca. 250 Trainern und Beratern.

www.roehl-trainer.de

