

Der Speck muss weg: bei Trainings und Ausbildungen

Welche Anforderungen
heutzutage an den
Trainer gestellt werden
und wie sich daher auch
die Trainerausbildung
verändern wird, beleuchtet

Christine Wirl.

Seminar ist angesagt. Verkaufstraining. Die Vorgabe des Auftraggebers an den Trainer lautet klipp und klar: »Bringen Sie mir meine Verkaufsmannschaft in einem Tag auf Volldampf. Es müssen mehr Umsätze her, und zwar sehr, sehr rasch.«

Kann das funktionieren? Kann man denn Verhalten in einem 8-Stunden-Seminar ändern, verbessern? Die Experten verneinen das. Solche Gedanken macht sich der Auftraggeber kaum, er sieht die Summen, die ein längeres Seminar kostet und die Zeit, die ihm buchstäblich zwischen den Fingern durch rinnt. Daher ist Zeit- und Geldsparen die oberste Priorität. Aus diesem Grund sind nun Trainer gefordert, umzudenken und viel unnötigen Ballast aus ihren Seminaren zu streichen.

Es sind selbstverständlich auch die Train-the-Trainer-Ausbildungsinstitute gefordert, ihr Ausbildungsprogramm zu verändern, abzuspecken und ihren Teilnehmern beizubringen, wie man ganz präzise eine Schulung durchführt. Ohne Zeit zu verschwenden durch lange Aufwärmrunden und Erwartungsabfragen, durch noch längere Zwischenbilanz-Feedback-Blitzlichter, durch Halbtage dauernde Runden »Was nehmen Sie mit?« oder gar »Wie fühlen Sie sich nach dem Seminar?«.

Das bestätigt Mag. Sabine Prohaska (seminar consult) ohne zu zögern: »Unternehmen fordern zunehmend kurze, kompakte Seminare und Workshops. Konnte man sich früher für manche Themen drei Tage Zeit nehmen, soll nun dasselbe in nur einem Tag erreicht werden. Das bedeutet für Trainer, Inhalte in kurzer Zeit zu vermitteln und auch nachhaltig zu verankern. Kei-

ne leichte Aufgabe, denn man muss Dinge schon ziemlich auf den Punkt bringen können, um auch noch Übungen für den optimalen Lerntransfer einbauen zu können. Damit kommt der Seminarplanung und dem Seminar-design eine immer größere Bedeutung zu – ein wichtiger Punkt in der Trainer-Ausbildung.«

Univ.-Lektor Dr. Peter Battistich sieht die Ursache der verstärkten Nachfrage nach

Kurztrainings in der Krise: »Die Auftragslage hat sich mit Beginn der Krise deutlich verschlechtert. Früher gab es längere Trainingseinheiten, 2 bis 3 Tage, mit Follow-up. Jetzt sind Kurztrainings von mehreren Halbtagen

gefordert. Themen waren früher Persönlichkeitsentwicklung, jetzt sind es vor allem Krisenmanagement.«

Öfter als früher werden auch firmeninterne Impulsvorträge von ca. 1 bis 3 Stunden vor einem großen Auditorium gebucht. Somit wird Weiterbildung einem Großteil der Mitarbeiter auf einen Schlag zugänglich gemacht. Getreu dem Motto: Weniger zahlen, mehr Leute schulen.

Sabine Prohaska: »Hier braucht es als Trainer andere Skills als in der Arbeit mit Gruppen von bis zu 15 Teilnehmern. Trainer haben im Idealfall also auch die Fähigkeit, als Speaker ein großes Auditorium zu begeistern.«

Trainerausbildung

Norbert K. hegt den dringenden Wunsch, Trainer zu werden. Welche Gründe ihn



Sabine Prohaska



Peter Battistich



Konrad Fankhauser



Markus Rimser



Peter Schütz

dazu bewegen, lassen wir einmal außen vor. Trotz Warnungen, dass dieser Beruf überlaufen ist und man heutzutage kaum davon leben kann, noch dazu wo jetzt bei den Unternehmen an allen Ecken und Enden bei der Weiterbildung gespart wird. Er will Trainer werden. Aus Überzeugung.

Was muss er wann können und lernen und was braucht er unbedingt bei seiner Ausbildung?

Mag. Peter Schütz, (Geschäftsführer ÖTZ für NLPt) zeigt aus seiner Sicht klare Voraussetzungen zum Trainerdasein auf: »Trainer, die eine schlechte/keine Lebens- und Sozialberater-/Coaching-, Mediations- und eventuell Psychotherapieausbildung haben sowie keinen seriösen Unternehmensberaterschein, sind immer mehr als Schaufenstertrainer und Scharlatane bekannt.«

Und er ergänzt seine Aussage: »Außerdem gehören noch Führungserfahrung dazu, ein MSc-wertiger Studienabschluss, psychosoziale Berufsberechtigung, gruppendynamische Kompetenzen, etliche Co-Trainings bei guten Leuten, Supervision, Fremdsprachen. Eine seriöse Ausbildung dauert 3 bis 7 Jahre, wenn sie berufsbegleitend ist, und der Kandidat eine entsprechende Berufsausbildung vorher absolviert hat.«

Achtung – es kommen lernintensive Zeiten auf den Traineranfänger zu.

Für Dr. Markus Rimser (Geschäftsführer, Corporate Consult HR-Beratung | Training | Coaching) muss ein Trainer in erster Linie ein hervorragender Didaktiker sein, der »Seminare für die Bedürfnisse von Teilnehmer und Auftraggeber konzipiert. In zweiter Linie soll er eine gelungene Mischung aus Entertainer und Informationslieferant sein, der es versteht, die Teilnehmer mit Humor, Klarheit aber auch mit ei-

ner großen Portion Hausverstand dazu zu motivieren, das Gelernte im Alltag umzusetzen.«

»Ein zukünftiger Trainer braucht ein Grundgerüst an Theorien zum Thema Menschenbild, Lerntheorie und Seminarplanung und -design«, spannt Sabine Prohaska den Bogen der Anforderung an die Trainerausbildung und somit an den zukünftigen Trainer.

Und weiter meint sie:

»Es müssen weiters Präsentation, Moderation, Interaktion mit der Gruppe geübt werden, und auch das Thema ›Feedback geben und nehmen‹ müssen angehende Trainer lernen und üben.«

Da der Trainerberuf weitgehend selbstständig ausgeübt wird, sollten die Teilnehmer einer Ausbildung auch über ihre eigene Positionierung als Trainer nachdenken.

Prohaska: »Dabei sollten in erster Linie, eigene Stärken und Potenziale erkannt werden und diese sollten in entsprechende Seminarkonzepte umgesetzt werden. Ich setze daher bewusst auf ein Team von Ausbildnern, um den Teilnehmenden eine Bandbreite an Trainingsstilen und Methoden zu zeigen. Der Fokus liegt dabei jedoch in der Entwicklung ihres eigenen Trainingsstils.«

Themen wie präzise Auftragsklärung oder Umgang mit schwierigen Seminarsituationen müssen ebenso in Ausbildungen ihren Platz bekommen wie betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse und Grundlagen des Marketings. Wie und mit welchen Mitteln positioniert sich ein Trainer

am heiß umkämpften Trainermarkt? Eine Frage, auf die er unbedingt individuelle Antworten finden muss. Gerade bei der klaren Positionierung krankt es bei vielen Trainern. Zwar bieten sie eine gute, oft sogar ausgezeichnete Performance, aber

um dies auch an der richtigen Stelle bekannt zu machen, nämlich beim Seminareinkäufer, wird oft zu wenig unternommen.

Mag. Konrad Fankhauser (HRM und stv. Geschäftsführung, die Berater*) ergänzt: »Spezial- und Nischenangebo-

te des Trainers setzen allerdings ein ganz spezielles strategisches Vorgehen voraus.« Wir werden weiter hinten in diesem Artikel nochmals auf dieses Thema eingehen.

Spezialkenntnisse und Spezialangebote wirken professionell und schaffen unter Umständen einen Abstand und Vorsprung vor dem Wettbewerb.

Seminar- und Trainingsdidaktik sowie Methodik sind ein absolutes Muss bei der Trainer-Ausbildung. Was nützen die tollsten Übungen und Medien, wenn kein klares Konzept zur Erreichung des Seminarziels vorhanden ist? Die didaktischen Grundlagen bestimmen den Gesamttablauf des Trainings, die Anordnung und Reihenfolge der Übungen, die Verknüpfung von Theorie-Inputs mit Anwendungsbeispielen, die Feingliederung einzelner Übungseinheiten, den Einsatz und die Aufeinanderfolge unterschiedlicher Methoden und damit den roten Faden des Trainings.

Konrad Fankhauser zur Methodik: »Die Grundfrage lautet: Mit welchen Methoden kann das erwachsenengerechte Lernen unterstützt und gefördert werden? Trainer müssen deshalb über ausgezeichnete pädagogische Kenntnisse vom Lehren und Lernen Erwachsener verfügen.«

Sabine Prohaska: »Gut und gerne verzichten kann ich auf die gängigen Theorien zum Thema Kommunikation (wie die 4 Seiten einer Nachricht etc.) und Theorien zum Thema Konfliktmanagement. Erstens sind diese wunderbar zusammengefasst in etlichen Büchern zu finden und zweitens bringen sie für den Traineralltag keinen Praxis-Mehrwert.«

Peter Battistich hält am Wissen um Theorien allerdings fest: »Ein Muss ist klassische Gruppendynamik, systemische Grundlagen und systemische Gruppendynamik, Konflikttheorien und Konfliktmanagement in Gruppen und Teams, Teamentwicklung, Animation, Präsentation, Video-Training, Moderationstechniken.

Ein Kann: Gender- und Diversity-Zertifizierung (für die AMS-Trainer), Outdoor-Trainerausbildung.« Außerdem meint Battistich: »Jüngere Trainer sollten heutzutage so viele Gebiete wie möglich abdecken.«

Gedanken VOR der Ausbildung

Vor dem Kauf der Ausbildung sollte man sich mit grundsätzlichen Fragen beschäftigen: Wie viel Zeit und wie viel Geld bin ich bereit zu investieren? Welches Ziel verfolge ich mit der Ausbildung (Berufsausbildung oder lediglich Zusatzkenntnisse)? Welche beruflichen Vorerfahrungen habe ich bzw. ist eine Verknüpfung der Vorerfahrungen mit einer bestimmten Trainer-Ausbildung (Wirtschaft, Gesundheit, Berufsorientierung etc.) möglich?

Konrad Fankhauser: »Erst danach sind

die verschiedenen Ausbildungsangebote und -institute zu prüfen auf: Ausbildungskonzept, methodisch-didaktische Schwerpunkte, Zugangsvoraussetzungen bzw. Bildungsniveau, Integration von Trainingspraxis und Erfahrungslernen, wer sind die Ausbilder, Gruppengröße, Kosten und inkludierte Leistungen (Ermäßigungen, Förderungen, Unterlagen), Zeitaufwand gesamt, Kursort und Infrastruktur. Und Preise vergleichen, nicht immer ist der Teuerste auch der Beste.«

Sabine Prohaska konkretisiert drei vorrangige Kriterien:

- Angaben zum Ausbildungsteam. Die Seminarleiter sind das Kernstück jeder Ausbildung. Daher sollte man sehr darauf achten, wer diese Personen sind. Wie viel Praxis haben die Ausbilder und in welchen Bereichen (Profit-, Non-Profit-Bereich, arbeitsmarktpolitischer Kontext etc.)? Haben sie selber Aufträge als Trainer, können Sie also aus der Praxis erzählen? Ich halte wenig von Ausbildungen, bei denen eine Person alle Module selber hält. Es ist zwar heimelig, weil vertraut, doch gerade von einem guten Team, von der Unterschiedlichkeit der einzelnen Persönlichkeiten, hat man einen Mehrwert beim Lernen.

- In welcher Form findet der Lehrgang statt? Wie hoch ist der Präsenzteil in der Ausbildungsgruppe, wie hoch der Anteil an Selbststudium? Ich finde es gerade bei Trainerausbildungen, in denen wir den angehenden Trainern das Arbeiten in und mit einer Gruppe vermitteln wollen, erstaunlich, dass es Ausbildungen gibt, die zu 80 % mit Einzelarbeit bzw. mittels Selbststudium arbeiten. Wo lernen da die Teilnehmenden den Umgang mit der Gruppe?
- Ist der Lehrgang so aufgebaut, dass er genug Handwerkszeug für die Arbeit als Trainer mitgibt? Werden relevante Inhalte wie Methoden, Seminarplanung, lerntheoretische Grundlagen behandelt? Und gibt es auch Zeit für praktisches Ausprobieren mit anschließender Feedback-Sequenz?

- Hat der Anbieter schon Erfahrung in der Durchführung von Lehrgängen? Hier kann und soll man Referenzen einholen.

Qualifikation der Ausbildungen

Jeder kann Trainer werden. Auch wenn er noch so eine windige Ausbildung in einem noch windigerem Wochenendseminar absolviert, darf er sich danach (oder auch schon vorher) Trainer nennen und sich auf die Menschheit loslassen. Ob diese ihn auch wirklich haben will, ist eine andere Frage.

»Einige vertriebskreative Anbieter haben sogar den Deckmantel der Wissenschaftlichkeit und der akademischen Würden über die Trainerausbildung verhängt: Wer es braucht?!«, kritisiert Markus Rimser.

Erst die Kombination mit ausgeprägten sozialen Fähigkeiten und kommunikativen Fertigkeiten macht das Kompetenzprofil eines guten Trainers aus.

Peter Schütz: »Wesentliche Kriterien sind die Anzahl sowie die Erfahrung und Qualifikation der Ausbilder sowie die Eintrittskriterien. Um Kohle zu machen, werden mitunter Train-the-Trainer-Ausbildungen ohne seriöse Eintrittsbedingungen angeboten. Der Train-

erschein wird zum Pseudo-Priester- oder Adeligen-Zertifikat für gescheiterte Existenzen.«

Konrad Fankhauser sieht einen Trend, der etwas Beruhigung im Markt aufkommen lassen könnte, nämlich »der Trend geht eindeutig zu zertifizierten und anerkannten Abschlüssen der Trainer-Ausbildungen. Inhaltlich sind insbesondere Spezialkenntnisse, mit dessen Hilfe ein glaubwürdiges Erscheinungsbild und authentisches Image am privatwirtschaftlichen Markt aufgebaut werden kann, gefragt. Im öffentlichen Sektor – das heißt in den vom AMS beauftragten Schulungen – gibt es genau vorgeschriebene Ausbildungs- und Qualifikationsprofile für Trainer, die in einem Punktekatalog bewertet werden.«

Der Traineralltag

Jetzt ist Norbert K. nun tatsächlich Trainer, er hat seine Ausbildung abgeschlossen.

Inhalte einer guten Ausbildung

- Auftragsklärung
- Seminarplanung
- Seminar-design
- Erarbeiten von Seminarkonzepten
- Theoretisches Grundgerüst
- Gruppendynamik
- Methoden
- Moderation
- Umgang mit schwierigen Seminarsituationen und -teilnehmern
- Moderation, Präsentation,
- Eigene Positionierung als Trainer
- Trainer-Marketing
- betriebswirtschaftl. Grundkenntnisse

Was kommt nun? Her mit den Aufträgen! Jedoch – wie viele Auftraggeber stehen Schlange vor seiner Tür?

Markus Rimser desillusioniert den Trainer-Neuling: »Ich bin der Meinung, dass eine gute und fundierte Ausbildung überhaupt nicht, Können und Fachexpertise nur sehr wenig zu einer erfolgreichen Trainerkarriere beitragen. Es sind zumeist die politischen, lobbyistischen Netzwerke, die Trainer an ihre Kunden binden. In seltenen Fällen sind es auch Einzigartigkeit, Nischenpositionierungen oder einfach der gute Ruf (nicht zwangsläufig Kompetenz), die zur erfolgreichen Trainerlaufbahn führen.«

Ein Trainer der erfolgreich am selektiven und überlaufenen Trainer-Markt tätig sein möchte, benötigt Trainingserfahrung, Branchen-Fachkenntnisse sowie Spezialkenntnisse. »Im Gegensatz zum Coaching«, sagt Konrad Fankhauser, »wo der Coach nicht zwingend Fachexperte in der Branche der Klienten sein muss, wird im Training Expertenwissen im jeweiligen Fachgegenstand erwartet. Bei einer Reihe von Fachtrainings (z. B. Verkauf, Produktschulungen etc.) und vielen Soft-Skills-Trainings (z. B. Führungskräfte-training, Führen von Teams etc.) sind zusätzlich zur allgemeinen Trainingserfahrung auch einschlägige Branchenkenntnisse von Vorteil – manchmal sogar unerlässlich, um von den Teilnehmern ernst genommen zu werden.

Besonders wichtig ist natürlich die soziale Kompetenz. Fach- und Methodenwissen sind unerlässlich, aber für sich allein zu wenig. Erst die Kombination mit ausgeprägten sozialen Fähigkeiten und kommunikativen Fertigkeiten macht das Kompetenzprofil eines guten Trainers aus.«

Peter Battistich stellt den idealen Trainer vor: »Ein Trainer muss extrovertiert sein, redigewandt, überzeugend und dennoch empathisch. Er muss die Fähigkeit haben, Vision und Mission zu vermitteln. Und in Konflikten soll er neutral und mediatorisch sein.«

Trainer sind Dienstleister für Unternehmen und müssen am Puls der Zeit sein, um brauchbare Inhalte anbieten zu können. Es ist daher notwendig, mit offenen Ohren und Augen durch die Welt zu gehen, um an den richtigen Punkten ansetzen zu können.

Und Trainer brauchen den nötigen Respekt und Wertschätzung Menschen gegenüber.

Sabine Prohaska: »Ich verstehe mich in meiner Rolle als Trainerin als jemand, der mit einer Gruppe von Menschen arbeitet. Das bedeutet, dass die Expertenrolle bei meinen Teilnehmern liegt. Ich Sorge dafür, dass für die Teilnehmer optimale Lernprozesse stattfinden können.«

Trainer müssen vor dem Seminar sehr präzise in der Auftragsklärung sein. Ein Seminar ist nur dann erfolgreich, wenn zu Beginn der Auftrag und damit auch die Erfolgsmessung klar ausgearbeitet wurden. Wann ist für den Auftraggeber das Seminar erfolgreich gelaufen? Wer ist die Zielgruppe – und passt sie zum Auftrag? Wie ist die Vorinformation und vor allem, was passiert nach dem Seminar? Wie funktion-

niert die Nachbetreuung? Passt der Inhalt zum Gesamtkonzept, zur Strategie eines Unternehmens/einer Abteilung oder wären andere Maßnahmen sinnvoller?

Vorausgesetzt, man bringt die menschlichen und fachlichen Voraussetzungen mit, wird man sich über kurz oder lang Referenzen erarbeiten und diese sind für neue Aufträge besonders hilfreich.

»Als Trainer bekommen wir von den Firmen einen großen Vertrauensvorschuss«, sagt Sabine Prohaska. »Es werden uns Mitarbeiter überantwortet, meist weit weg von ihrem Arbeitsplatz, in einem Seminarhotel. Wer garantiert, dass wir uns nicht einen schönen Tag in der Hoteltherme mit den Teilnehmenden gönnen? Die Feedbackbögen werden sicher wohlwollend ausgefüllt, wenn wir den Mitarbeitern 2 nette Tage in einem tollen Hotel ermöglicht haben. Un-



**Diplom-JobtrainerIn & Jobcoach:
Trainieren mit Freude und Erfolg
Trainer nach AMS-Richtlinien!**

Start: 11./12.06.2010

Info: ASO 1010 Wien, Rathausstr. 11, T: 01/ 408 11 55
<http://www.aso.at/trainerausbildung.htm>



Sabine Prohaska hat im Praxishandbuch „Erfolgreich im Training!“ das ExpertInnen-Wissen ihres Ausbildungsteams zusammengefasst. Damit haben Sie ein ausgezeichnetes Werkzeug in der Hand, das Ihnen dabei hilft, Ihre Seminarkonzepte zu optimieren und Ihre Position als TrainerIn zu stärken

ISBN 978-3-8391-1355-4
108 Seiten - € 14,90

Erhältlich im Buchhandel, bei
www.amazon.at oder bei
buch@seminarconsult.at

**seminar consult
PROHASKA**

www.seminarconsult.at



MEHR ERFOLG IM LEBEN

Seit 25 Jahren für Sie
und Ihren Erfolg da!

**Seriöse Ausbildungen, staatlich anerkannt,
gefördert und ISO 9001:2000 zertifiziert:**

- WirtschaftsmediatorIn
- Wirtschaftscoach/LSB
- Maßgeschneiderte Management-Seminare
| www.schuetz.at/ub |
- Psychotherapeutisches Propädeutikum
- Psychotherapeutisches Fachspezifikum NLPt
- Lehrgang Klinische Psychologie und Gesundheitspsychologie
| www.nlpzentrum.at |

Mehr Trainingsqualität: www.trainingquality.at



sere Integrität und Fähigkeit, ein erfolgreiches Seminar zu halten, kann man schwerlich aus Foldern oder Imagebroschüren ableiten. Referenzen sind da schon brauchbarer.«

Mehr oder weniger

Jeder angehende Trainer steht im Zwiespalt, ob er sich auf ein oder zwei ganz konkrete Themen spezialisieren oder ob er eine breite Palette von Angeboten in seinem Portfolio haben sollte. Wie bekommt er mehr Aufträge? TRAiNiNG (Ausgabe 7/09, »Spezialist oder Generalist«) sammelte darüber im Vorjahr eine große Meinungsvielfalt, daher werden hier nur kurz die Expertenmeinungen angeführt.

Sabine Prohaska: »Im Sinne einer Positionierung und eines Unterscheidungsmerkmals zur Konkurrenz muss man natürlich

klar zur Spezialisierung raten. In der Praxis begegnet mir aber häufig, dass zufriedene Kunden einen Trainer gerne weitere Aufträge anbieten und durchaus auch akzeptieren, wenn er hier keinen Expertenstatus hat.«

Ähnliches erkennt auch Konrad Fankhauser: »Spezialkenntnisse und Spezialangebote wirken professionell und schaffen unter Umständen einen Abstand und Vorsprung vor dem Wettbewerb.«

»Aus meiner Sicht fehlt es dem Markt an gut fundierten Generalisten«, beschreibt Markus Rimser, »die Alltagsuntauglichkeit vieler Konzepte (z.B. AMS Bewerbungstraining, Verkaufsseminare im Business) zeigen dies meiner Ansicht nach sehr deutlich – die Kernkompetenz im Trainerberuf wird das interdisziplinäre Denken und Handeln bzw. die Vermittlung dieser Kompetenz sein. Spezialisten braucht es immer – jedoch nur in

jenen Branchen und Bildungsschwerpunkten, in denen dieses Spezialwissen notwendig ist (z. B. EDV-Training, klassisches Fachtraining). Da es in der heutigen Zeit ja nicht an Wissen mangelt, sondern an Handlungskompetenz (= Verwertung von Wissen) ist ein guter Generalist gefragt!«

Knackpunkt Positionierung

Die gute Positionierung eines Trainers ist, neben allen anderen Fähigkeiten, das Um und Auf, um in der Branche einen Namen zu bekommen und, damit verbunden, gute Aufträge. Jeder angehende oder auch schon voll im Berufsleben stehende Trainer muss eines ganz klar wissen, und auch ausdrücken können: Wofür stehe ich als Trainer? Das sind meine Kernkompetenzen!

Und das muss er in wenigen, klaren Sätzen darlegen können, ohne Insider-Fachausdrücke. Getreu dem Elevator Pitch: Während einer Fahrt mit dem Aufzug hat der Anbieter wenige Sekunden Zeit, mich für seine Angebote zu interessieren. Damit ich ihm etwas abkaufe, oder ihn als Trainer buche. Wenn da ein Trainer vor dem potenziellen Kunden erklärt, dass er systemisch unterwegs ist und den Menschen in den Mittelpunkt stellt und dann lang ausholt, was er alles gelernt hat und was er alles kann, so ist das einfach falsch! Nur wenn ein Trainer in ein paar kurzen Augenblicken erklären kann, wofür er steht, was er konkret trainiert, hat er gegenüber dem Wettbewerb der systemischen Langschwafler eine sehr reelle Chance, gebucht zu werden.

Und es soll bloß keiner sagen: »Das kann man nicht so kurz erklären, was ich mache, das ist so komplex.« Denn dann zitiere ich Sir Karl Popper: »Wer es nicht einfach und klar sagen kann, der soll schweigen und weiterarbeiten, bis er es kann.«

Berufsaussichten

Wie schauen die Zukunftsaussichten eines neuen Trainers in diesem überlaufenen Markt aus?

»Wenn Sie sehr gut sind und sehr gute Ausbildungen absolviert und alle Berufslizenzen haben, gut. Sonst miserabel. Es

Literatur

Skills für Trainer. Arbeitshandbuch für Ausbildner, Trainer und Dozenten
Dr. Markus Rimser (Hrsg.)

Dieses Buch komprimiert das enorm umfangreiche Trainer-Know-how, angereichert um Praxisbeispiele und Fallstudien, Checklisten und der vielseitigen Werkzeugkiste von Österreichs Top-Trainern.
ISBN: 978-3837030686
Norderstedt, 2009, 2. Auflage



55 Trainerfallen, das Selbsthilfe-Handbuch für erfolgreiche Trainings und Seminare
Guido Schwarz, Clemens Widhalm

Dieses Handbuch liefert rasch umsetzbare Leitfäden aus der Praxis, um Seminare noch spannender zu gestalten. Konflikte zu meistern, wirtschaftlich erfolgreich zu sein und dabei Mensch zu bleiben.
ISBN: 978-3-7093-0278-1 Linde international, 2009



Handbuch der betrieblichen Weiterbildung
Ein Leitfaden für PersonalistInnen und TrainerInnen,
Konrad Fankhauser

Das Handbuch bietet aufbauend auf einer österreichweiten Befragung von 250 Unternehmen Zahlen, Daten und Praxiswissen über die wichtigsten Schritte bei der Planung und Durchführung von Trainings und Schulungen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Kooperation von Personalisten und Trainern im Kontext der betrieblichen Weiterbildung und in der Darstellung beider Sichtweisen: Was sind die Hauptprobleme bei der Durchführung von Weiterbildungen? Rechtliche und steuerliche Aspekte für selbstständige Trainer und deren Auftraggeber finden sich in einem Serviceteil. ISBN: 3-85114-924-6, facultas



gibt fünf Mal soviel Trainer am Markt, wie Bedarf vorhanden ist«, resümiert Peter Schütz.

Ähnlich beschreibt Markus Rimser die aktuelle Marktsituation: »Ich glaube, dass der Markt generell bereits gesättigt ist und eine Neupositionierung nur noch unter bestimmten Voraussetzungen möglich bzw. sinnvoll ist. Grundsätzlich gehe ich davon aus, dass sich eine Berufsgruppe der Erwachsenenbildner deutlicher ausformen wird, die vor allem im AMS- und Nonprofit-Bereich tätig sein werden, das Entgeltsystem wird sich ähnlich wie bei Lehrern entwickeln. Die – aus Trainersicht wirklich rentablen – Aufträge werden sich auf speziell ausgebildete Wirtschaftstrainer aufteilen, die jedoch die Kunst der Selbstinszenierung und der professionellen Vermarktung in der Zielgruppe Business perfekt beherrschen müssen.«

Sabine Prohaska: »Das hängt – wie in jedem anderen Bereich des Berufslebens auch – von vielen Aspekten ab: Vom individuellen Engagement über das Netzwerk des jeweiligen Trainers bis hin zu seinem Verkaufstalent.«

Info

ASO - Akademie für Systemische Organisationsberatung-
Coaching-Training-Consulting
Corporate Consult HR-Beratung | Training | Coaching
die Berater Unternehmensberatungs GmbH
ÖTZ für NLPt
perfact training
seminar consult
Qualität einer Trainerausbildung

www.aso.at
www.corporateconsult.net
www.dieberater.com
www.nlpzentrum.at
www.perfacttraining.com
www.seminarconsult.at
www.trainingquality.at

»Im öffentlichen Sektor – das heißt in den vom AMS beauftragten Schulungen für arbeitsuchende Personen – bestehen aktuell sehr gute Jobmöglichkeiten,« sagt Konrad Fankhauser und unterstreicht damit den in den Medien laut getätigten Hilferuf vom AMS, dass sie viel zu wenige Trainer haben und viel zu viele zu schulende Arbeitslose. »Im privatwirtschaftlichen Sektor muss eine strategische Ausrichtung und Positionierung am Trainermarkt vorhanden sein (Spezialkenntnisse, Branchenkenntnisse, Berufs- und Trainingserfahrung etc.), um eine angemessene Auslastung und Bu-

chungslage erreichen zu können«, relativiert Fankhauser.

Peter Battistich sieht generell das Entstehen einer neuen Trainer-Berufsgruppe, nämlich die der AMS-Trainer. Er zeigt die Möglichkeiten aber auch die Problematik folgendermaßen auf: »Diese Gruppe unterscheidet sich von den herkömmlichen Trainern im Wirtschaftsbereich in der Spezialisierung auf (z.T. Langzeit-) Arbeitslose. Teilweise sind diese, aufgrund der großen Nachfrage seitens des AMS auf diese Zielgruppe zu wenig vorbe-

Modul Uni

reitet, da hier fast keine freiwilligen Teilnehmer und häufig Menschen mit Depressionen, erhöhten Frust-Aggressionen und manchmal Alkoholproblemen anzutreffen sind. Diese Trainer arbeiten monatelang 6-7 Stunden täglich, Montag bis Freitag. Das Honorar beträgt im Durchschnitt 30 bis 40 € pro Stunde! Obwohl Burnout beinahe vorprogrammiert ist, ist dies dennoch eine Arbeitschance für viele neue Trainer und Coaches im Sozialbereich.«

Mündiger Seminarteilnehmer

Seminarteilnehmer sind mündiger geworden. Sie lassen sich nicht mehr so leicht mit schönen Worten beeindrucken. Viele Teil-

nehmer gehen regelmäßig zu Seminaren und lassen sich daher auch nicht mehr mit abgelutschten Theorien oder allseits bekannten Übungen abspeisen.

Sabine Prohaska: »Trainer müssen sich selbst permanent weiterentwickeln bei ihren Themen und auch in ihren näheren und weiteren Randgebieten, um am Ball zu bleiben. Niemand oder nur mehr wenige lassen sich mit Allerweltssätzen und Allgemeinplätzen abspeisen – ein Trainer muss wirklich Neues und Altes so bringen, dass es den Trainee weiterbringt. Auch wenn er schon ein sehr alter Hase z. B. im Verkauf ist.

Markus Rimser zeichnet ein düsteres Zukunftsbild der Branche: »Ich bin gespannt, wann Seminarinsider bemerken, wie

mittlerweile konfus und fragwürdig diese Branche geworden ist: Je mehr Qualitätssiegeln es gibt, umso schlechter wird die Qualität. Ich habe den Eindruck, dass Bildung bereits zur Ware verkommen ist – wer zahlt, schafft an; ich finde es schon absurd, wenn Feedback und Berufseignung in Ausbildungen gekauft werden, Teilnehmer auf Ausbilder sauer sind, wenn diese »a g'scheites Feedback« geben ... ich finde es auch kurios, dass Auftraggeber in Unternehmen selbst wenig Ahnung vom tatsächlichen Bildungsbedarf haben – hier sehe ich persönlich die größte Herausforderung für den Trainer der Zukunft: Er muss Bildungsberater, -initiator und -begleiter sein!« Der Seminarbesucher wird es ihm danken.

Konkrete Ausbildungen

Welche Ausbildungen unsere Experten anbieten sei hier kurz skizziert:

Sabine Prohaska: »Unsere Ausbildung dauert 115 Stunden – das sind 14 Seminartage plus Vorbereitungsarbeiten und schriftlichen Arbeitsaufträgen. Wir haben aber im Seminarprogramm weiterführende Seminarangebote und 4 Mal im Jahr Netzwerkabende, die es unseren Absolventen ermöglichen, neben der Praxis die Ausbildung zu vertiefen.

Peter Battistich: »Intensivausbildung: 8 Module à zwei Tage, vier Monate lang für die ASO-Ausbildung auch nach den AMS-Kriterien. Inhalte: Systemische Grundlagen, Methodik und Didaktik der Gruppendynamik, Moderation, Präsentation. Zwei Semester: Wirtschaftstrainer. Die AMS-zertifizierte Kurz-Ausbildung kostet ca. 2.90,- € inkl. MwSt. für 8 Module. Start: 11.-12-6-2010

Konrad Fankhauser: »Unsere Trainerausbildung dauert 15 Trainingstage mit 120 Unterrichtseinheiten und beinhaltet u. a. Kommunikation, systemische Ansätze, Methodik und Didaktik, Grundlagen der Gruppendynamik, usw. Die Kosten belaufen sich auf 2.280,- € inkl. MwSt. für 7 Module.« □

Welche Trainerausbildung ist die richtige?

Das fragt sich wohl jeder, der eine Ausbildung beginnen möchte. Peter Jelinek gibt Tipps zur Auswahl:

»Das Rollenbild der Trainer hat sich in den letzten Jahren sehr gewandelt. Aus den klassischen Ausbildnern und Wissens-Vermittlern werden zunehmend stärker Lernbegleiter und Change-Agents, die Selbstorganisation und Selbstverantwortung des lernenden Menschen tritt immer mehr in den Vordergrund. Dass eine Person mit hervorragendem Fachwissen über die zu vermittelnde Materie ausgestattet ist, macht sie aber noch nicht zum befähigten Trainer.

Um Schulungen wirklich professionell durchführen zu können, braucht es drei Kompetenz-Säulen: Neben dem notwendigen Fachwissen sind das auch eine fundierte didaktische Ausbildung und eine hohe soziale Kompetenz.

Einige Kriterien, die dem Interessenten an einer Trainerausbildung die Wahl erleichtern können:

- Welches Menschenbild steht hinter der Ausbildung? Das Rollenbild sollte davon ausgehen, dass die eigentliche kreative Leistung der Lernende erbringt, der Trainer dazu das geeignete Umfeld erzeugt, die geeigneten Informationen anbietet und Übungsmöglichkeiten schafft.
- Stehen eher Techniken im Vordergrund oder soziale Beziehungen? Techniken sind für den Trainerberuf zweifellos wichtig, hauptsächlich ist Trainieren aber soziale Interaktion. Trainerausbildung ist mehr als eine Schulung in Präsentationstechnik!
- Gibt es Individualphasen, in denen der lernende Mensch Feedback und Lernanregung erhält? Ist eine Supervision des Lernenden in dessen eigener Praxis vorgesehen?
- Welche Qualifikation hat der Trainerausbilder selbst vorzuweisen? Hat er eine eigene langjährige Trainerpraxis? Ausbilden sollte man nicht aus dem Lehrbuch. Erst die vielen Erfahrungen – Probleme, die selbst erlebt wurden und wie sie gelöst wurden – sind sozusagen das Salz in der Ausbildungssuppe.

Peter Jelinek ist Unternehmensberater, Diplom-Lebensberater und Diplom-Pädagoge, Trainer von bereits über 10 000 Teilnehmern, Leiter der Trainer- und Coachausbildung an der Jelinek Akademie. www.jelinek-akademie.at

