

Invasion der Inhalte

Trainer-Professionalisierung leicht gemacht

Woran erkenne ich eigentlich einen qualifizierten Trainer? Welche Zusatzqualifikation wird von Fachleuten benötigt, die interne Schulungen durchführen sollen? Wodurch zeichnet sich jemand aus, der im Vertrieb tätig ist, und Inhalten 'an den Mann (die Frau)' bringen soll? Was macht eigentlich eine Person aus, die über Trainerfähigkeiten verfügt? Und einmal ganz grundsätzlich: Was ist eigentlich ein 'Trainer'?

Besonderheiten im Trainermarkt führen zu Unübersichtlichkeit

Der bestehende große Trainingsmarkt mit Umsätzen im mehrstelligen Millionenbereich wird dominiert von vielen Ein- oder Zweipersonenunternehmen, die sich oft irreführende Namen wie Institut, Gesellschaft für XY oder Ähnliches geben. Diese Kleinstunternehmen sind häufig in flexiblen Netzwerken miteinander verbunden, die auch gegenseitig akquisitorisch arbeiten und sich diese Tätigkeit durch Prämien vergüten. Es gibt also nur wenige größere Markenanbieter und diese sind häufig darauf ausgerichtet, extern Trainer für Aufträge hinzu zukaufen. Die Schwierigkeiten dieses Systems liegen auf der Hand – die Einkaufspreise für das Training steigen an! Immerhin wollen zwei an einer Sache verdienen, obwohl man auch den Trainer direkt buchen könnte.

Diese komplexe Anbietersituation entsteht unter anderem dadurch, dass es kaum Markteintrittsbarrieren gibt. Der Begriff 'Trainer' ist in Deutschland nicht geschützt. Er setzt keine nachgewiesene Qualifikation voraus und es bedarf keiner vergleichbaren Prüfungsleistungen, um sich Trainer nennen zu dürfen. Darüber hinaus ist das benötigte Einstiegskapital sehr gering. Es bedarf keiner Maschinen oder Patente, ja nicht einmal professioneller Besprechungsräume, denn zumeist trifft man sich beim Kunden. Aus diesem Grund strömen besonders viele Quereinsteiger unterschiedlichster Grundqualifikationen in den Beruf des Trainers. Was auf der einen Seite dem Bedarfsträger ein sehr wünschenswertes breites Spektrum verschafft, ermöglicht es auf der anderen Seite aber einer Vielzahl von 'self made trainers', sich auf diesem Markt zu tummeln.

Gerade in den letzten Jahren, als der Arbeitsmarkt immer enger wurde suchten viele Menschen Zuflucht in einer selbständigen Trainertätigkeit. Unterstützt wurde diese Wanderungsbewegung durch eine Einkaufspolitik der Unternehmen, die Preis bei der Trainingsleistung häufig vor Qualität stellte. Erst seit kurzem lässt sich wieder ein Umdenken feststellen. Zu schlecht waren einige Erfahrungen, die die Auftraggeber machen mussten. Die Palette des Absurden reichte von einer Kleidungsfarbberatung in Kundenorientierungsseminaren für Kfz-Mechaniker, bis hin zu fachlich-inhaltlichen Defiziten des Trainers. Die am Markt gängigste Unkenntnis ist jedoch in fehlendem didaktischem Know-How des Trainers zu finden. Wer zehn Jahre lang Menschen geführt hat, weiß noch lange nicht, wie man Führung vermittelt und den Transfer des Lernenden sichert!

Vor allem sind es zumeist nicht die Naturtalente im jeweiligen Fachgebiet, die die angebotenen Seminare besuchen. Es sind eher Menschen, die gerade deswegen kommen, weil sie Unterstützung brauchen. Der schwerste Trainingsfall ist dabei der, der hinsichtlich persönlicher oder fachlicher Weiterentwicklung Unterstützung braucht und auf ein Seminar geschickt wird, weil er seine Defizite nicht erkennt. In diesen Fällen rechtfertigen sich hohe Trainertagesätze und unterscheidet sich der Trainer vom typischen, Fachinhalte vermittelnden Dozenten. Dies gilt aber nur dann, wenn der Trainer auch wirklich ein Profi auf seinem Gebiet ist. Ansonsten wird der Mitarbeiter ebenso unvermittelt und ohne Nutzen für sich selbst das besuchte Seminar wieder verlassen.

Wie erkenne ich nun den Profi?

Eine Reihe von Weiterbildungsinstitutionen hat sich in qualitätssichernden Vereinen und Qualitätsringen zusammengeschlossen, wobei deren Seriosität häufig nicht transparent ist.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deswegen eine Offensive zur Verbesserung der Qualität in der Weiterbildung in die Wege geleitet und u.a. die Stiftung Warentest mit Produkttests beauftragt. Dies ist sicher ein erfolgreicher Weg soweit er den einzelnen Privatverbraucher vor unlauteren Angeboten auf dem Markt schützt. Beim Einkauf einer Trainingsleistung z.B. durch einen Personalentwickler ist

dieser Weg aber nur wenig praktikabel, weil eben die vielen kleinen Trainingsanbieter gar nicht in Augenschein genommen werden können, oder zumindest nur dann, wenn sie offene Seminare anbieten.

Qualifikation als erfolgskritischer Faktor

Für den effektiven und effizienten Einsatz von Personal, das Inhalte professionell vermitteln soll, seien es Vertriebler, Inhouse-Consultants oder hauptamtliche Weiterbildner hat es sich in der jüngsten Zeit als sinnvoll erwiesen, vor allem auch der Ausbildung verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken. Es kann und soll dabei nicht der Marktzutritt für Quereinsteiger verbaut werden; ganz im Gegenteil. Die Qualifikation eines Trainers soll viel stärker auch an der Qualität der ausbildenden Institution gemessen werden. Ein Weg, den die Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH in Frankfurt gehen wird, ist dabei zukünftig auf Trainer zu setzen, die eine fundierte Grundausbildung mit akademischem Anspruch absolviert und gleichermaßen in der angewandten Praxis profunde Erfahrungen gesammelt haben. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat Provadis einen eigenen Fernlehrgang mit mehreren Präsenzphasen aufgelegt. In diesem wird dem angehenden ‚Inhaltsvermittlern‘ sowohl das theoretische Know-how vermittelt, das für seine zukünftige Arbeit notwendig sein wird, wie auch die Schulung der eigenen Persönlichkeit und der Transfer des Gelernten in Präsenzphasen. Am Ende werden die Leistungen durch die Provadis School of International Management and Technology AG gemessen und bewertet. Der Teilnehmer erhält ein Zertifikat einer staatlich anerkannten Hochschule und hat damit ein Siegel, das auf dem Weiterbildungsmarkt für Qualität bürgt.

Der Weiterbildungsmarkt bietet viele Fortbildungen von klassischen Train the Trainer Ausbildungen über NLP-Schulungen, bis hin zu spezifischen Weiterbildungsangeboten verschiedenster Art an. Auch hier ist aber nicht immer die Qualität der Ausbildung für einen Außenstehenden richtig einschätzbar. Wie gut war das Institut bei dem der Weiterbildner gelernt hat? Wie hoch waren die Anteile an Erfahrungslernen und welche theoretischen Hintergründe wurden vermittelt? Gerade hier kann natürlich eine Trainerausbildung durch eine staatlich anerkannte

Hochschule mit eigenen Trainern aus der Praxis für die Praxis eine respektable Sicherheit bieten; ein Vorteil, der in Zukunft immer mehr Gewichtung erfahren wird.

Darüber hinaus stellt auch die Form des Fernlehrgangs in der Trainerausbildung für alle, die Inhalte vermitteln dürfen (oder müssen) ein Novum dar. Sie bringt dabei nicht nur den Vorteil mit sich, dass das Lernen lernortunabhängig und zeitlich völlig flexibel möglich ist und zudem Hotel- und Reisekosten minimiert werden, sondern dass das Programm auch durch einen unabhängigen Gutachter amtlich auf seine Qualität durch die staatliche Zentralstelle für Fernunterricht in Köln (ZFU) geprüft wurde. Die Qualität einer solchen Ausbildung ist für den Auftraggeber solchermaßen sehr gut einzuschätzen. „Bereits jetzt lässt sich ein Markttrend hin zu entsprechend nachvollziehbarer Qualifikation feststellen, der in den nächsten Jahren sicher noch zunehmen wird“, stellt Bernd Winters, Produktmanager in der Weiterbildung bei Provadis, fest. Der Erfolg des Trainers wird zunehmend von seiner nachvollziehbaren und belegbaren Qualifikation abhängen.

Gerade dieser Ausblick lässt viele Unternehmen als Weiterbildungskunden positiv in die Zukunft der eigenen Personalentwicklung blicken.

Die Arbeit interner Wissensvermittler ist immer erfolgskritisch! Ein Verhaltenstrainer nimmt eine Vertrauensstellung ein, da er vor allem auf einer sehr persönlichkeitsbezogenen Metaebene der Mitarbeiter des Unternehmens arbeitet. Vertriebsmitarbeitern, die Fachinhalte darstellen müssen, geht es um Umsatz, bei internen Sicherheitsschulungen unter Umständen um Leib und Leben.

Neuere Ansätze setzen auf eine Trainerausbildung auf Hochschulniveau, die aus einer Mischung aus ferngestütztem Lernen und Präsenzphasen basiert. Wenn sich dieser Ansatz bei den Kunden der Inhaltsvermittler durchsetzt, lassen sich die heutigen Probleme des Trainermarktes in den nächsten Jahren mit Sicherheit in den Griff bekommen.

Peter Lassek