

Presse-Information

Q-Pool 100 befragt Unternehmen Wie sieht der ideale Trainer aus?

Bad Nauheim, 30.05.2007.– Welches Qualitäts- und Persönlichkeitsprofil muss ein Trainer aus Sicht von HR-Entscheidern mitbringen, um als Business Partner akzeptiert zu werden? Welchen Anforderungen muss er sich stellen, um das Erreichen von Unternehmenszielen erfolgreich begleiten zu können? Antwort auf diese Fragen gibt eine aktuell vorgestellte Umfrage des Q-Pool 100 e.V. Unter Federführung von Präsident Frank M. Scheelen und Studienleiter Dr. Reiner Czichos ermittelte die Offizielle Qualitätsgemeinschaft internationaler Wirtschaftstrainer und -berater bei den Kunden ihrer Mitglieder, was die PE-Verantwortlichen in den Unternehmen von einem idealen Trainer erwarten. Die Ergebnisse überraschen: Als am wichtigsten erachteten die Befragten bei einem Trainer die Beherrschung der grundlegenden Werkzeuge wie Methodik/Didaktik, Moderations- und Visualisierungstechniken sowie gruppendynamische Prozesse. Auf Platz zwei folgten die Kenntnisse in psychologischen Grundlagen wie Kommunikationsmodelle und Typologien. Die dritte Stelle nahm die effiziente Projektsteuerung in Personal- und Organisationsentwicklung ein. Ebenfalls erstaunlich: Trainingsmethoden wie E-Learning oder Blended Learning hatten bei den Befragten keinen hohen Stellenwert. Bei den Weiterbildungsthemen der Zukunft setzten die Umfrageteilnehmer das Thema Change Management auf Platz 1 ihrer Prioritätenliste. Unter www.q-pool-100.de bietet der Q-Pool 100 eine Check-Liste zum kostenlosen Downloaden an, die interessierten Unternehmen Hilfestellung bei der Auswahl des „richtigen“ Trainers bietet.

Bei allein auf dem deutschen Markt geschätzten 10.000 HR-Experten und 70.000 Unternehmensberatern mit ebenso unterschiedlichen Spezialgebieten wie Praxiserfahrungen haben die Antworten auf diese Fragen eine grundsätzliche Bedeutung

für die Kompetenz und das Leistungsangebot der Trainer und Berater – und damit gleichzeitig für die Entscheidungssicherheit im HR-Bereich. Mit 104 Rückläufern erhebt die Befragung nicht den Anspruch, repräsentativ zu sein. Sie stellt jedoch eine Basis dar, aus der man Hypothesen und Konsequenzen ableiten kann. Befragt wurden

- 42 Manager (Inhaber, Vorstände, Geschäftsführer Bereichs- und Abteilungsleiter)
- 18 Personalmanager
- 27 Personalmitarbeiter
- 4 andere
- 13 ohne Angabe

Das heißt, 60 der 104 Teilnehmer sind in eindeutigen formalen Entscheiderpositionen, die Mehrzahl (42) sogar aus den Fachbereichen. Wenn man bedenkt, dass in vielen Unternehmen, je nach Unternehmens- und Führungskultur, auch Mitarbeiter/innen aus den Bereichen Personal und Personalentwicklung über den Einsatz von Trainer/innen entscheiden, vergrößert sich der Entscheideranteil auf 70 oder gar mehr. Mögliche Schlussfolgerung daraus: Die Entscheidung über den Einsatz von Trainern wird zu einem sehr großen Teil (42 von 104) von Entscheidern außerhalb der Personalfunktion getroffen (möglicherweise mit Unterstützung der Personaler).

In der Zusammenfassung sieht der ideale Trainer so aus:

1. Er soll seine grundlegenden Werkzeuge beherrschen: Methodik/Didaktik, Moderations- und Visualisierungstechniken, gruppendynamische Prozesse.
2. Danach kommen die psychologischen Grundlagen wie Kommunikationsmodelle und Typologien als Zusatz-Qualifikationen.
3. An dritter Stelle soll er in Personal- und Organisationsentwicklung fit sein und/oder wissen, wie man Projekte steuert.
4. Fachwissen wird zum Beiwerk.
5. Betriebswirtschaftliches Grundwissen ist ziemlich unwichtig.

Hypothesen und Erkenntnisse

- Trainer brauchen gründliche Train-the-Trainer-Ausbildungen, Praxiserfahrung in aktiver Begleitung erfahrener Trainer und langjährige praktische Erfahrung in der Durchführung von Seminaren, um solchen hohen Ansprüchen zu genügen.
- Die Kenntnisse kann man sich zwar in Büchern anlesen. Aber erst in der Praxis lernt man, worauf es ankommt und kann seinen individuellen Stil entwickeln.
- Theoretische Kenntnisse und Fachkenntnisse sind notwendig, aber bei weitem nicht ausreichend.
- Wer eine psychologische Ausbildung hat, ist nicht automatisch ein guter Trainer.

Mögliche Schlussfolgerung: Erfahrene (in diesem Sinne auch ältere) Trainer haben gegenüber jungen Trainern größere Chancen sowie gegenüber Quereinsteigern, zum Beispiel aus dem Management und dem Vertrieb. Diese haben Praxiserfahrung, aber kaum theoretischen Background und kaum Kenntnis und Erfahrung in Gruppendynamik, Methodik und Moderation/Visualisierung.

Diese Hypothesen werden verstärkt durch die Antworten auf die Frage „Welche grundlegenden Fähigkeiten und Kenntnisse hat der ideale Partner?“ Hier rangieren in der Bewertung mit 1 = sehr wichtig mit weitem Abstand die Teilnehmerorientierung (89 von 104) und die mentale Selbstorganisation, wie z.B. Eigenmotivation, Einstellen auf Teilnehmer, Natürlichkeit, Begeisterungsfähigkeit (91 von 104) ganz vorne.

Die Diskussion „Generalist vs. Spezialist“ erscheint in einem neuen Licht. Offenbar ist die eindeutige Festlegung auf ein einziges Spezialgebiet nicht gefragt. Vielmehr wird verlangt, dass sich der Trainer in vielen Fachgebieten einarbeiten kann, Theorien, Inhalte und Methoden aus anderen Bereichen integriert und mit unterschiedlichen Fachleuten im Team zusammenarbeitet. „Cross Over“ und „Interdisziplinäre Zusammenarbeit“ lautet die Devise.

In diesen Hypothesen-Rahmen passen auch die Antworten auf die Frage nach der idealen Trainerpersönlichkeit:

- Der ideale Trainer ist konstruktiv, flexibel und leistungsbereit.
- Er ist bereit, sich ständig weiter zu entwickeln und sich immer wieder selbst zu reflektieren.

Auch die Frage nach Branchenkenntnis verstärkt das Bild: Trainer brauchen nicht aus der Branche zu kommen (nur 9 von 104). Sie müssen aber in den Seminaren auf die Besonderheiten der Branche eingehen, sich also schnell einarbeiten können.

Innerhalb seines Fachgebietes soll der ideale Trainer vor allem ein breites Spektrum an Methoden und Werkzeugen sowie fundierte Theoriekenntnisse haben und einsetzen können. Das sollte sich auch in hochwertigen Trainingsunterlagen manifestieren sowie darin, dass der Trainer sich kontinuierlich weiterbildet.

Die befragten Kunden verlangen aber fast gar nicht, dass der Trainer Bücher geschrieben (nur 5 von 104 setzen das an erste Stelle) oder Zertifikate erworben hat (nur 14 von 104). Darüber hinaus sind die Befragten der Meinung, die Bezeichnungen Moderator oder Coach, kaum aber Referent oder Dozent, träfen am ehesten auf einen Trainer zu.

Woran erkennen die Befragten einen seriösen Trainer?

Mit 74 von 251 Nennungen sagen die 104 Befragten, dass sie einen seriösen Trainer in erster Linie an besonderen Persönlichkeitsmerkmalen (37) und seinem Auftreten (37) erkennen. Referenzen (32), fachliches Wissen (28) und Erfahrung (24) folgen auf den nächsten Plätzen. Das sind insgesamt 84 Nennungen von 251.

Daraus lässt sich schließen, dass der „Nasenfaktor“ ausschlaggebend ist. Die Chemie muss stimmen. Denn Referenzen, fachliches Wissen und Erfahrung kann man nachweisen, Persönlichkeitsmerkmale und das allgemeine Auftreten unterliegen einer subjektiven Bewertung. Wer sich also im Kennenlerngespräch gut verkauft, hat mehr Chancen.

Spannend die Antworten auf die Frage nach den bevorzugten Trainingsmethoden. Das eindeutige Urteil der Entscheider: Die in den Medien hoch gejubelten Methoden wie E-Learning, Blended Learning, Self Paced Learning rangieren unter „ferner liefern“ ganz weit hinten. Auch Seminare mit Eventcharakter scheinen nicht besonders gefragt zu sein. Es gab nur jeweils zwischen 5 und 8 Nennungen mit der Bewertung 1 = sehr hohe Priorität. „Interaktive Seminare“ und „Workshops zur Erarbeitung praxisrelevanter Themen“ liegen dagegen mit 77 Nennungen mit der Bewertung 1 unangefochten auf Platz 1.

Weiterbildungsthemen der Zukunft

Die wichtigsten Weiterbildungsthemen in den kommenden Jahren sind laut Umfrage auf Platz 1 das Thema Change Management (27 Nennungen auf Platz 1, 12 auf Platz 2 und 10 auf Platz 3), gefolgt von den klassischen Themen wie Führung (15 auf 1, 15 auf 2, 15 auf 3) und Persönlichkeitsentwicklung (10 auf 1, 15 auf 2, 3 auf 3).

Für Präsident Frank M. Scheelen bestätigen die Umfrage-Ergebnisse die Ausrichtung des Q-Pool 100: „Für uns besteht die Aufgabe eines Trainers und Beraters vor allem darin, als Business Partner Change-Prozesse zu begleiten. In Zukunft wollen wir noch stärker darauf achten, dass unsere Mitglieder dieses Kriterium erfüllen.“ Die HR-Professionals im Q-Pool 100 – selbstständige Unternehmer, Inhaber oder Geschäftsführer – setzen sich für Qualität, Professionalität und Seriosität in ihrem Berufsstand ein, um so eine höhere Transparenz im Berater- und Trainermarkt zu erzielen. Als kompetente Business Partner tragen sie zum unternehmerischen Erfolg ihrer Kunden bei.

Weitere Informationen:

Frank M. Scheelen, Präsident des Q-Pool 100

c/o SCHEELEN® AG

Klettgaustr. 21 · 79761 Waldshut-Tiengen

Tel. +49 (0)7741/9694-25 · Fax +49 (0)7741/9694-20

E-Mail in@scheelen-institut.de · www.q-pool-100.de



Hintergrundinformation

Der Q-Pool 100 Offizielle Qualitätsgemeinschaft internationaler Wirtschaftstrainer und -berater wurde 1998 in Bad Nauheim gegründet und ist Netzwerk und Fachvereinigung international erfahrener Berater, Trainer und Coaches. Vorstandsvorsitzender ist Frank M. Scheelen. 2. Vorsitzende und Vizepräsidenten sind Wolfgang Rosenkranz und Dr. Rolf Berth. Wie im Namen dokumentiert, ist die Zahl der Mitglieder auf maximal 100 begrenzt. Alle HR-Professionals – selbstständige Unternehmer, Inhaber oder Geschäftsführer – setzen sich für Qualität, Professionalität und Seriosität in ihrem Berufsstand ein. Ziel ist es, Unternehmen eine höhere Transparenz im Berater- und Trainermarkt und damit mehr Entscheidungssicherheit bei der Auswahl des passenden Partners zu bieten. Durch enge Zusammenarbeit mit Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen erweist sich der Q-Pool 100 als Diskussionsforum zwischen Wirtschaft, Fachgebiet und Öffentlichkeit und ist gleichzeitig Plattform für innovative Weiterentwicklungen. Mitglied des Q-Pools 100 wird man durch Nominierung und erfolgreiche Zertifizierung der HR-Professionals durch den Q-Pool 100.

www.q-pool-100.de