

EXECUTIVE Excellence

DAS MAGAZIN FÜR LEADERSHIP, MANAGEMENT UND PERSÖNLICHE SPITZENLEISTUNG

Q-POOL 100 BEFRAGT UNTERNEHMEN

WIE SIEHT DER IDEALE TRAINER AUS?



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?

Unter Federführung von Präsident Frank M. Scheelen und Studienleiter Dr. Reiner Czichos wollte die Offizielle Qualitätsgemeinschaft internationaler Wirtschaftstrainer und -berater Q-Pool 100 e.V. genau wissen, was die PE-Verantwortlichen in den Unternehmen von einem idealen Trainer erwarten. Eine aktuelle Umfrage bei den Kunden der Q-Pool-Mitglieder gab Aufschluss.

Mit 104 Rückläufern erhebt die Befragung sicherlich nicht den Anspruch, repräsentativ zu sein. Sie stellt jedoch eine Basis dar, aus der man Hypothesen und Konsequenzen ableiten kann. Die Antworten repräsentieren aber auf jeden Fall ein qualitativ hochwertiges Sample von Entscheidern in Bezug auf Training und Trainer.

Nachfolgend einige Erkenntnisse:

- > Entscheidungsträger sind oft nicht die HR-Leute, sondern die Geschäftsführer oder Bereichsleiter.
- > Trainer brauchen keine Spezialisten für ein bestimmtes Fachgebiet zu sein; sie müssen sich aber schnell in verschiedene Gebiete und Theorien einarbeiten, also schnell lernen können, und/oder im Team mit anderen Trainern arbeiten können.
- > Trainer sollen Coach und Moderator sein, nicht Referent oder Dozent. Sie sollen interaktiv und praxisorientiert mit den Teilnehmern arbeiten. Sie müssen nicht aus der Branche kommen, brauchen den Stallgeruch nicht.
- > Trainer müssen aber in den Seminaren auf die Besonderheiten der Branche eingehen können, sich also schnell in eine Branche einarbeiten können.
- > Die Chemie muss stimmen. Der „Nasenfaktor“ ist ausschlaggebend. Es geht um die subjektiven Empfindungen der „Auswähler“.

Das eindeutige Urteil der Entscheider über bevorzugte Trainingsmethoden:

- > Die in den Medien hoch gejubelten „modernen“ Methoden wie E-Learning, Blended Learning, Self Paced Learning rangieren unter „ferner liefern“.

- > Was technisch möglich ist, ist wohl unter dem Gesichtspunkt Lernkultur und „Wie-Menschen-lernen“ noch lange nicht sinnvoll und akzeptiert. Stattdessen sollen Trainer ihre grundlegenden Werkzeuge beherrschen: Methodik/Didaktik, Moderations- und Visualisierungstechniken, gruppendynamische Prozesse.

Der Medaillenspiegel der wichtigsten Weiterbildungsthemen in den kommenden Jahren:

1. Changemanagement
2. Führung
3. Persönlichkeitsentwicklung

Mit den Ergebnissen sieht Q-Pool-Präsident Frank M. Scheelen die Ausrichtung der Gemeinschaft voll bestätigt: „Für uns besteht die Aufgabe eines Trainers und Beraters vor allem darin, als Business Partner Change-Prozesse zu begleiten. Darauf, dass unsere Mitglieder dieses Kriterium erfüllen, wollen wir in Zukunft noch stärker achten.“

In seiner Mai-Ausgabe hat sich auch das Magazin managerSeminare mit der Umfrage befasst.

Weitere Infos unter:

Tel. 07741/9694-25 oder
info@q-pool-100.de.