

Erwachsenenbildung

Ist mein Trainer Top oder Flop?

Fortbildung boomt, Qualitätskriterien für die Trainerausbildung fehlen aber. Eine EU-Studie beleuchtet Mankos.

VON TERESA RICHTER-TRUMMER

Das war ja voll für die Fisch“, murmelt eine Angestellte beim Verlassen des Weiterbildungsseminars. Fünf Stunden Seminar – fünf Minuten um das Gehörte für immer auf den Geröllhalden des Vergessens zu deponieren.

Eine neue EU-Studie zeigt, dass Weiterbildung boomt. Firmen müssen sie anbieten, um als attraktive Arbeitgeber zu gelten. Mitarbeiter müssen sich weiterbilden, um konkurrenzfähig zu bleiben. Fazit: die Spezies „Trainer“ vermehrt sich in rasantem Tempo, Stundensätze bis 180 Euro sind keine Seltenheit. „Leider ist Trainer aber kein geschützter Begriff“, weiß Karin Steiner, vom Forschungsinstitut Abif, dass aufgrund fehlender Qualitätsstandards Weiterbildung ein teurer Flop werden kann. Um Abhilfe zu schaffen, hat sie im Rahmen eines zweijährigen EU-Forschungsprogramms sieben Qualitätsdomänen definiert (siehe Kasten).

Qualitätsstandards „Qualitätsstandards wären sehr



Trainerschwemme: Weiterbildung boomt – leider ist Trainer kein geschützter Begriff, alle möglichen „Seminarleiter“ nennen sich Trainer

wichtig – alle möglichen Leute nennen sich Trainer. Man weiß nicht, was man bekommt“, kritisiert auch Spar Sprecherin Nicole Berkmann die derzeitige Situation. Den 34.000 Mitarbeitern bietet man eine breite Palette an

Weiterbildungsmaßnahmen: Von der Wurstplattenschulung bis hin zum Führungseminar. Berkmann: „Wir haben einen kleinen aber sehr kompetenten Stab an internen Trainern. Externe Trainer werden von der Leiterin

der Abteilung für Persönlichkeitsentwicklung engagiert. Sie hat viel Erfahrung, weiß, worauf es zu achten gilt.“

3-Punkte-Check Forscherin Steiner rät bei der Trainerwahl vor allem drei Punkte zu

checken. Erstens fachliche Kompetenz – hat der Trainer selbst Erfahrung in dem Bereich, den er trainiert? Zweitens methodische Kompetenz – unterrichtet der Trainer so, dass der Transfer in die Praxis möglich ist? Und drittens Flexibilität. Steiner: „Ein Trainer muss vom Trainingsdesign abweichen können, wenn er merkt, dass es nicht zur Zuhörerschaft passt.“

Überprüfbar sind die Kompetenzen oft schwer. Bei der IT-Firma Oracle schaut man genau auf die Referenzen und setzt auf Empfehlungen. HR-Verant-

wortliche Sigrid Ruppnick: „Wir laden zwei, drei interessante Trainer ein, ihr Konzept zu präsentieren. Wer am besten unseren Anforderungen entspricht, bekommt den Auftrag.“

Rund zehn Tage im Jahr ist ein Oracle Mitarbeiter im Durchschnitt in Weiterbildung. Ob das Training greift, wird stichprobenartig kontrolliert. Ruppnick: „Bei einem Online-Training reicht ein abschließender Test, um zu überprüfen, ob die Inhalte verstanden wurden. Bei Workshops oder Soft Skill-Trainings setzen wir auf Feedback.“

► **Qualitätskriterien**

Der Sieben-Punkte-Plan zur richtigen Trainerwahl

Wie finde ich den passenden Trainer? Eine EU-Studie hat zwei Jahre lang den Weiterbildungsmarkt in Österreich, Bulgarien, Deutschland, Großbritannien, Italien, Schweden, Schweiz und Spanien untersucht. Ergebnis ist folgender Sieben-Punkte-Plan für die professionelle Trainerauswahl.

1. Bedürfnisanalyse Zuerst heißt es, die Situation im Unternehmen zu analysieren: Welche Kompetenzdefizite gibt es bei welchen Mitarbeitern, welche Stärken sollen durch die Weiterbildung gefördert werden?

2. Trainerkompetenzen Sehen Sie sich den Lebenslauf des Trainers genau an: Wie viele

und welche Ausbildungen hat er absolviert, in welchen Unternehmen hat er Erfahrung gesammelt? Holen Sie Empfehlungen anderer Auftraggeber ein.

3. Auftragsgespräch Vor dem Training müssen Trainer und Auftraggeber Ziele und Erwartungen besprechen und genau festlegen.

4. Trainingsdesign Verlangen Sie vom Trainer vorab ein Trainingsdesign mit den Inhalten und Methoden. Der Trainer muss flexibel genug sein, dieses an Erwartungen der Teilnehmer anzupassen.

5. Kursmaterialien Die Kursunterlagen sollten so gestaltet sein, dass sie nicht nur während sondern auch noch nach dem Training verwendet werden können.

6. Qualität im Training Vor dem Training kontrollieren: Wer von den Teilnehmern braucht diesen Kurs wirklich? Der Trainer muss darauf achten, ob die Erwartungen der Teilnehmer auch den Zielen des Auftraggebers entsprechen.

7. Evaluation Trainer und Auftraggeber sollten Kurs-Feedback von Teilnehmern einholen und kontrollieren, ob der Transfer des Gelernten in die Praxis gelingt. Bei Negativ-Meldungen gemeinsam Verbesserungen diskutieren.

Fazit der Studienleiterin Karin Steiner: „Qualität bedeutet, dass Trainer und Auftraggeber viel Arbeit bei Trainingsplanung und Qualitätskontrolle haben.“

Karriere beginnt im bfi Wien.

Berufsförderungsinstitut Wien

BERUFSREIFEPRÜFUNG
für Betriebswirtschaft, Rechnungswesen
Semesterstart: 20.02.2008

ZUSATZQUALIFIKATION
für Aufnahmeprüfung der FH des bfi Wien
Informationsveranstaltung:
27.02.2008, 18.00 Uhr

esfi bmtuk
Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.

Bestellen Sie das neue Kursprogramm Frühjahr 2008!

SELBST • BEWUSST • SEIN

bfi Wien
Alfred-Dallinger-Platz 1
1034 Wien

www.bfi-wien.at

Beratung | g.plasser@bfi-wien.or.at | 01/81178/10119

Beruflich schneller vorankommen?
Jetzt will ich's wissen!

WIFI
WKO

Sales Management

Sales Management am Puls der Zeit.
Gerüstet mit dem notwendigen Fachwissen rund um Betriebswirtschaft, Vertriebs- und Kundenmanagement sowie Kommunikation und Beziehungsaufbau steigern Sie Ihren Erfolg im Vertrieb. Dieser Lehrgang bietet Ihnen das notwendige Know-how für Ihren beruflichen Aufstieg. Legen Sie den Grundstein für Ihre Karriere auf der Führungsebene!

Lehrgangsdauer: 22.2. bis 31.5.08

Infos und Anmeldung im WIFI Kundenservice:
kursinfo@wifwien.at, Tel. 01/476 77-555,
Währinger Gürtel 97, 1180 Wien

www.wifwien.at

WIFI WIEN