

Trainer im Fokus: Aus tückischen Fallen lernen

Guido Schwarz und Clemens Widhalm sind typischen Trainer-Fallen auf den Grund gegangen – das Ergebnis: praktische Tipps.

Von Max Gersten

Meist sind Trainer und Seminarleiter dazu da, anderen mögliche Fallen aufzuzeigen bzw. Wege aus diesen Fallen vorzuschlagen für den Fall, dass jemand hineinfällt (oder nicht mehr rauskommt). So wie viele Ärzte die eigene Gesundheit vernachlässigen, kann auch ein Trainer eigene Schwachstellen oder eingefahrene Verhaltensmuster leicht übersehen – und dann stolpern. Diesmal stehen Trainer und Seminarleiter mit ihren Anliegen, Sorgen und Herausforderungen im Fokus.

Guido Schwarz und Clemens Widhalm haben für ihr Buch »55 Trainer-Fallen« zahlreiche Branchenkollegen nach ihren Erfahrungen befragt. Clemens Widhalm: »Spannend war die Violdimensionalität der Themen, die Trainer wirklich beschäftigen – weit über die eigentliche Trainingssituation hinaus.« Der Bogen spannt sich von Vorbereitung und Design und diversen Fallen in der direkten Interaktion mit den Teilnehmern über den Umgang mit schwierigen Typen bis hin zu unternehmerisch-wirtschaftlichen Überlegungen und der Bewahrung der eigenen persönlichen Balance.

Hier ein kleiner Auszug aus dem Buch:



Der Levelunterschied

Eine Seminarteilnehmerin ist gelangweilt, spielt inzwischen mit ihrem Handy oder gar Notebook. Zwischendurch ein Statement wie: »Das machen wir schon seit zig Jahren so – erzählen Sie uns lieber, was wir bei XY machen sollen!« Daneben überforderte Gesichter, Leute, die sich zurückziehen, weil sie sich nicht vor den anderen blamieren wollen. Anfänger und »alte Hasen« sind bunt zusammengewürfelt. Trainer können es hier nicht allen recht machen.

Häufige Gedanken des Trainers: »Warum hat mir das keiner vorher gesagt!« Dann kommt der Entscheidungszwang: »Welche Gruppe opfere ich für die andere?« Zuletzt die Überlebensfrage: »Wie komme ich da heil wieder raus?!«

Lösungsansätze

1. **Im Vorfeld vermeiden:** Beim Auftraggeber eine Teilnehmerliste einfordern, mit Angaben zu Funktion, Alter, Jahre Berufserfahrung, ggf. Anzahl von Mitarbeitern – und Kontaktdaten für ein kurzes Abstimmungstelefonat.
2. **Parallelisieren:** Es leben die Gruppenarbeiten und Tischdiskussionen! Die Anfänger arbeiten zu den einfachen Fragestellungen – die Profis (bzw. die, die sich dafür halten) bekommen es etwas schwieriger. Mit Co-Trainer geht das natürlich leichter, alleine ist es aber auch möglich. Wenn eine Gruppe beschäftigt ist, hat man Zeit genug für die andere.
3. **Den Levelunterschied nutzen:** »Wenn du Zitronen bekommst, mach einen Limonadenstand auf«, sagte schon Dale

Carnegie. Simulieren Sie die Realität! Thematisieren Sie den Levelunterschied und lassen Sie diskutieren, wie die Gruppe damit konstruktiv umgehen kann. Lassen Sie die Erfahrenen als Coach auftreten. Unterstützen Sie diese dabei so, dass sie die weniger Geübten vorwärts bringen können. Und schon wird aus einem »normalen« Training vielleicht ein Führungskräfteprogramm.

auf Kosten der Gesamtqualität der Veranstaltung.

Lösungsansätze

4. **Vorher absichern:** Wer gut vorbereitet ist, ein gutes Design hat und mit spannenden Inhalten punkten kann, ist nicht vom kurzfristigen Feedback abhängig.
5. **Entspannen:** Sie werden es nie allen recht machen können. Wenn Sie es versuchen, brechen immer wieder neue Löcher auf, wenn Sie gerade welche gestopft haben. Das soll nicht heißen, dass Ihnen die Befindlichkeit der Teilnehmer egal ist, aber Sie können nicht mehr tun, als ein gutes Programm bieten und zur Teilnahme einzuladen.
6. **Für nachher absichern:** Sie trainieren auf Ergebnisse hin. Diese werden Sie nachhaltiger weiterbringen als ein reines »Der ist aber nett« oder »Die ist aber gut auf uns eingegangen«.
7. **Feedbackbögen bzw. Feedbackrunde:** Nicht nur die klassische Feedbackrunde am Schluss des Seminars, sondern die Erhebung der Befindlichkeit während des Trainings kann Ihnen zusätzliche Sicherheit geben. Oftmals sind es

Eitelkeitsfalle

Manchmal sind eigene Verhaltensmuster gefährlicher als die der Teilnehmer – wir alle wollen gerne bewundert werden. Wann endlich bekommen wir Zeichen der Zustimmung? »Fishing for Compliments« schon in der ersten Kaffeepause an der Grenze zur Peinlichkeit. Wenn wir uns selbst dabei sehen könnten ...

In unserem Wunsch, den Teilnehmern alles recht zu machen, gehen wir Kompromisse bei der Gestaltung des Seminars ein. Wir machen es den Teilnehmern möglicherweise sogar zu leicht, um kurzfristige Widerstände zu vermeiden. Leider geht das

Buch

Guido Schwarz und Clemens Widhalm:
55 Trainerfallen – Das Selbsthilfe-Handbuch für erfolgreiche Trainings und Seminare
Verlag: Linde international, 2009
ISBN: 3709302781



störende Kleinigkeiten, die dann zum Vorschein kommen und meist schnell beseitigt werden können.

Conclusio

Lassen wir uns vom Gedanken an mögliche Gefahren nicht lähmen! Schauen wir hin, vielleicht mit etwas Selbstironie und nehmen wir die Dinge auch mit Humor. So kommen wir leichter in einen konstruktiven Modus, finden mögliche Alternativen und behalten Freude und Erfolg an unserer Arbeit als Trainer. □

Corporate Development mit Blended Learning

Nur Unternehmen, die das Potenzial und Wissen ihrer Mitarbeiter fördern, werden gestärkt aus der Wirtschaftskrise hervorgehen. Hierfür erforderliche Transferprozesse müssen gezielt durch Bildungs- und Wissensangebote unterstützt werden. eLearning/Blended Learning Ansätze kommen den dafür notwendigen Anforderungen sehr entgegen. Sie bieten größere Reichweite bei gleichzeitiger Individualisierbarkeit der Inhalte, sowie zeitliche und räumliche Flexibilität in der Durchführung.

Die eLearning-Experten von common sense – eLearning & training consultants GmbH unterstützen strategische Eingliederungsprozesse im eLearning/Knowledge Management-Bereich durch maßgeschneiderte Beratung seit mehr als 10 Jahren. common sense zeichnet sich dabei durch seine Unabhängigkeit von Softwareanbietern aus.

Integraler Bestandteil der Steuerung und Unterstützung virtueller Knowledge-Management und eLearning-Prozesse ist die professionelle virtuelle Betreuung. common sense bietet hierzu die Ausbildung und Zertifizierung zum/r Online TutorIn an. Das intensiv betreute Blended Learning Programm, (entwickelt gemeinsam mit der Donau-Universität Krems und der e-LISA Academy) vermittelt praktische Online-Coaching Kompetenzen durch „Learning by Doing“.

Informationen zum Ausbildungsprogramm und den nächsten Terminen finden Sie unter: www.common-sense.at. Besuchen Sie common sense auf der Professional Learning in Wien vom 11.–12.November 2009, Halle Y Stand L.08.

Online Tutoring Ausbildung

common sense
eLearning & training consultants

Präsenz- tag 4wöchige Online Phase Test Praktikum