



Erfahrungsbericht
Voss+Partner
Trainerausbildung
für Führungskräfte -
Praxisnutzen
und Wirksamkeit
Interview mit Marc Bender

Marc Bender hat in seiner Funktion als **Regionaler Vertriebsleiter bei Sanofi-Aventis** an einer Trainer-Ausbildung bei Voss+Partner teilgenommen.

Dass die Kollegialität unter seinen Mitarbeitern einen kräftigen Schub bekam, führt er auf die „Team-Charter“ zurück, die er nach seiner Seminar-Teilnahme einleiten konnte.

Wie umfangreich war das Trainerseminar?

Die Ausbildung umfasste 3 Bausteine und dauerte insgesamt 12 Tage.

Hierzu gehörte das Trainer-Grundseminar mit Schwerpunkten im Bereich der Methodenkenntnisse und der Kommunikation.

Im Trainer-Aufbauseminar ging es um Gruppendynamik, Themenzentrierte Interaktion, den Umgang mit schwierigen Teilnehmern und eine Vertiefung in die Kommunikation, wie z. B. Aktives Zuhören und Konfrontationsgespräche führen.

Im dritten Baustein drehte sich alles um die Vorbereitung und Konzeption eines Trainings bzw. Seminars bis hin zur Erstellung eines eigenen Trainerleitfadens.

Was hat der Besuch der Trainerseminare konkret gebracht?

Im Grundlagenseminar habe ich besonders von der Vielfalt und der aktiven Anwendung der Methoden profitiert. Dadurch sind meine Tagungen und Seminare abwechslungsreicher, aber gleichzeitig auch intensiver geworden. Die Teilnehmer haben mehr Spaß durch Interaktionen und einen größeren Lerneffekt.

Durch das Aufbauseminar habe ich viel über den Umgang mit Gruppen, Prozessen und Gruppendynamik gelernt.

Was war aus Ihrer Sicht das Wichtigste für Ihre Arbeit, das Sie im Trainerseminar gelernt haben?

Da ich mich in meiner Aufgabe als Führungskraft viel mit der Entwicklung von Teams und der damit verbundenen Nutzung von Synergien beschäftige, war dieser Baustein besonders wertvoll. Auch durch das TZI-Modell nehme ich viele Prozesse bewusster auf und kann gezielter reagieren.

So gelingt es uns, die Teamarbeit sehr effizient umzusetzen. Reibungsverluste durch Konflikte, schlechte Absprachen haben sich minimiert und zusätzliche Synergien werden genutzt. Insgesamt haben die Teams dadurch ein hohes Motivationsniveau und natürlich auch Erfolg!

In welchen Situationen konnten Sie das Gelernte anwenden?

Insgesamt sind die Tagungen und Seminare effizienter geworden. Durch das dritte Seminar „Trainingskonzepte passgenau entwickeln“ ist auch die Aufbereitung der Lerninhalte und der entsprechende Medieneinsatz viel besser geworden. Die Mitarbeiter fühlen sich gezielter angesprochen, es ist interaktiver, wir schaffen mehr Inhalt und halten trotzdem den Zeitplan ein!

Durch die Erweiterung der Methodenkompetenz gelingt es mir als Trainer, jetzt alle Teilnehmer und Mitarbeiter im Seminar anzusprechen und zu entwickeln. Ich achte mehr auf die Unterschiede der Teilnehmer, die Wahrnehmung und den Prozess.

Als Führungskraft neigt man in manchen Situationen unter Druck dazu, durch eine Zunahme der direktiven Anteile „kurzfristig“ Ergebnisse zu erzielen.

Gibt es auch Bereiche, in denen Anforderungen an einen Trainer und eine Führungskraft divergieren? Wie gehen Sie damit um?

Durch die gemischte Gruppe im Seminar (Teilnehmer aus allen Wirtschaftsbereichen) habe ich gelernt, dass es zwei völlig unterschiedliche Situationen sind, ob ich als „fremder oder neutraler Trainer“ mit Teilnehmern arbeite, oder als „Vorgesetzter/Führungskraft“ mit Mitarbeitern. Dies hat wesentliche Einflüsse auf die Gruppendynamischen Prozesse und die Motivationslage der Teilnehmer. Setzen die Mitarbeiter die Aufgaben um, weil sie sich damit identifizieren, oder weil der Vorgesetzte es verlangt?

Das Gleiche gilt für die Mitarbeiter, wenn es um Offenheit und Vertrauen geht, besonders in Konfliktsituationen.

Besonders in Situationen, in denen Aufgaben „blockiert“ werden, könnte man als Führungskraft an „Arbeitsverweigerung“ denken. Fühlt man sich dann als Führungskraft angegriffen? Geht es um Kompetenzgerangel? Macht? Oder doch das eigene Ego?

Um in diesen Situationen einen Rollenkonflikt zu vermeiden, muss man sich selbst und dem Mitarbeiter die „Rolle“ erklären und Spielregeln vereinbaren. Dann stehe ich als Trainer vor den Mitarbeitern und nicht als Führungskraft.

Als Trainer schenke ich dem Prozess mehr Aufmerksamkeit und hinterfrage die Reaktionen der Mitarbeiter, so können z. B. Aufgaben nicht richtig erklärt sein.

Durch das intensive Training im Seminar war ich sofort dazu in der Lage, mit solchen Situationen „professionell“ umzugehen. Jetzt entstehen weniger Spannungen – auch ich habe diesen Konflikt nicht mehr. Dadurch bin ich in diesen Situationen ruhiger und souveräner.