



Wie Sie mehr von Seminaren „mitnehmen“

Für ein erfolgreiches Seminar sind alle Beteiligten verantwortlich: Sowohl der Trainer, als auch der Arbeitgeber und die Teilnehmer. Doch auf was sollten Sie bei der Auswahl achten. Oliver Schumacher gibt Tipps.

Seminare finden viele toll: Vorne steht jemand und erklärt, wie man etwas besser oder anders machen kann. So manches Mal erwischt man sich vielleicht sogar dann bei dem Gedanken, warum man nicht selbst auf solche Ideen kommt oder das schon längst so macht. Nach der Veranstaltung schwirren viele gute Ideen und Vorsätze durch den Kopf. Vieles wurde mitgeschrieben, so manches steht auch in den Seminarunterlagen. Doch am nächsten Tag ist bei vielen wieder alles beim Alten: Der Alltag ist zurück! Man ist wieder im Alltagsstress und -trott und erinnert sich schmerzlich an die guten Vorsätze aus dem letzten Seminar. Doch was kann man machen, um mehr von Seminaren zu profitieren?

Viele Menschen scheuen sich vor regelmäßigen Weiterbildungen, weil sie die Sorge haben, dass sie „zu wenig bringen“. Doch ab wann bringt ein Seminar wirklich etwas?

An sich ist es egal, ob das Seminar oder die Ausbildung einige Hundert oder gar mehrere Tausend Euro kostet: Wenn von dem Training die für die eigene Situation richtigen Tipps und Anregungen mitgenommen werden, die auch in der Praxis Anwendung finden, dann haben sich auch hohe Investitionen schnell gerechnet. Aber wer gibt Ihnen die Sicherheit, dass die Inhalte auch wirklich Anwendung in Ihrem Unternehmen finden und sich somit rechnen? Letztlich kann Ihnen niemand Garantien und Sicherheiten geben. Aber Sie können vieles dafür tun, damit Sie mehr von Investitionen in Ihre unternehmerische Zukunft – und das sind Seminare – profitieren.

Anregungen für den Arbeitgeber

Als Arbeitgeber ist es wichtig, dass Sie Ihre Mitarbeiter zu Seminaren hinschicken, die sie auch besuchen wollen. Es bringt nichts, wenn ein Mitarbeiter zu Fortbildungen „hingetragen“ werden muss. Er wird Ihnen nicht nur unbewusst sondern auch bewusst beweisen wollen, dass das von Ihnen diktierte Seminar nicht das Richtige ist – und die Umsetzung der Lerninhalte verweigern. Das bedeutet für Sie: Berücksichtigen Sie individuelle Wünsche, Bedürfnisse und Talente der einzelnen Mitarbeiter und entwickeln diese bedarfsgerecht weiter.

Achten Sie schon bei der Personalauswahl darauf, wie der Bewerber zur persönlichen Weiterentwicklung steht. Denn Menschen, die es nicht gewohnt sind sich regelmäßig zu entwickeln, werden sich sonst möglicherweise in Ihrer Praxis nicht wohlfühlen, wenn ständige Entwicklung zu Ihrer Unternehmensphilosophie gehört.

Setzen Sie bereits vor dem Seminar konkrete Ziele. So wäre es vernünftig, wenn der Teilnehmer schon vor dem Seminarbesuch weiß, was letztlich von ihm danach im Arbeitsalltag erwartet wird. Automatisch wird die Wahrnehmung während des Trainings auf Lösungen zu dieser Thematik gerichtet sein. Ziele tragen somit zur Motivation bei, weil alle Beteiligten wissen, um was es geht. Außerdem sorgen sie bei Zielerreichung für ein positives Erlebnis.

Erwarten Sie nicht zu viel und überfordern Sie Ihre Mitarbeiter nicht. Wenn jemand nach einer Weiterbildung schon drei oder vier Dinge anders und besser

macht, dann ist häufig viel erreicht/gewonnen. Lernen braucht Zeit. Wissen, wie man es besser macht, reicht gewöhnlich nicht. Es muss auch getan werden. Darum ist es auch wichtig, dass Sie Ihren Mitarbeitern ausreichend Zeit zur Umsetzung geben und nicht eine Veränderung von heute auf morgen erwarten dürfen.

Regelmäßige Gespräche nach der Veranstaltung sollen helfen, dem Teilnehmer den Transfer in die Praxis zu ermöglichen. Denn viele fallen ohne böse Absicht in das alte Fahrwasser wieder zurück. Durch regelmäßige Feedbackgespräche geben Sie Ihrem Mitarbeiter

Ermittlung des Bildungsbedarfes

- Welche Aufgaben hat der Mitarbeiter zu erfüllen?
- Welche Anforderungen müssen erfüllt werden, damit diese Aufgaben optimal erfüllt werden können?
- Welche Qualifikationen sind notwendig, um diese Anforderungen zu bekommen beziehungsweise zu verbessern?
- Auf welche Art und Weise können diese Qualifikationen erworben werden?
- Hat der Mitarbeiter „das Zeug dazu“, um diese Qualifikation zu erwerben und letztlich dann diese Aufgabe erwartungsgemäß zu erfüllen?

