



Nina Gillitzer
Leiterin Trainertreffen Nürnberg

Wohin steuert die Weiterbildung?

Im Rahmen meiner Arbeits- und Auftragsuche habe ich in der letzten Zeit einschlägige Erfahrungen sammeln können - zum größten Teil eher negative. Dies führt mich zu der Frage „Wohin steuert die Weiterbildung?“. Im allgemeinen politischen Kontext wird oft die Bedeutung der Weiterbildung hervorgehoben, dass diese wichtig und unersetzbar ist. Die Umsetzung in Handlungen schlägt leider oft fehl.

Die Faktoren Finanzierung und die Qualifikation werden dabei gerne vergessen. Wie hoch ist die Bezahlung der Weiterbildner? Welche Honorare werden ihnen gezahlt? Welche Stellen werden für die Weiterbildung geschaffen? Und letztendlich auch: was muß die Person, die sich auf eine Stelle bewirbt, mitbringen?

Viele Anbieter von Weiterbildung (seien es Bildungsträger oder Firmen, die Personalentwicklung betreiben) sind sich scheinbar oft nicht einmal im Klaren, mit welchen Inhalten sie ihre Stellenbeschreibungen füllen sollen und welches Ziel mit dieser Stelle oder dieser Aufgabe verbunden ist. So wird größtenteils eine „eierlegende Wollmilchsau“ gesucht, die allen Anforderungen gerecht werden soll. Die Bezahlung / Honorierung liegt dabei oft unter dem Durchschnitt.

Wer aber den Erwartungen nicht gerecht wird, spricht „überqualifiziert“ ist, bekommt oft nicht einmal die Möglichkeit zu einer persönlichen Vorstellung. Bei einigen Unternehmen ist für Vorstellungsgespräche zu wenig Zeit eingeplant. So musste ich neulich nach einer Absage hören „bei 15 Bewerbern kann man nicht jeden zum persönlichen Gespräch einladen“ oder „es gibt soooo viele Trainer, da weiß ich gar nicht, wie ich auswählen soll“. Schade eigentlich, denn die persönliche Vorstellung bietet eine Möglichkeit, sich als Bewerber die Firma genauer anzuschauen, aber auch als Auswählender den Menschen ein wenig kennenzulernen, den man einstellen könnte.

Wohin also steuert die Weiterbildung? Wollen wir sie wirklich haben oder möchten wir uns nur dem allgemeinen Mainstream hingeben „weil es eben dazugehört“?

Ich sende Ihnen nachdenkliche
Frühlingsgrüße,
Ihre Nina Gillitzer



Thomas Müllenholz
Leiter Trainertreffen Stuttgart

Matrixorganisation

Die Einführung einer Matrix-Organisation in einem Unternehmen ist ein umfassender Change-Prozess, bei dem aus systemischer Perspektive das Zusammenwirken aller Unternehmensebenen berücksichtigt werden muss.

Aufgrund einer Projektanfrage analysierte ich für ein Unternehmen im März 2011 die Vor- und Nachteile und die besonderen Merkmale einer Matrixorganisation. Nach der formalen Einführung der Matrixorganisation stellte man in dem Unternehmen auch bald fest, dass bei der Umsetzung noch einige Stolpersteine störten. So glaubte das Management, dass die Startschwierigkeiten nachträglich mit standardisierten Teamentwicklungen innerhalb von zwei Monaten zu der geplanten Effizienzsteigerung führen würden. Manager, die nach einer solchen linearen und funktionslogischen Denkweise vorgehen, werden an dieser multidimensionalen Organisationsform scheitern. Erfordert doch diese prozessintensive Organisationsform einen Kommunikations- und Abstimmungsprozess über alle Schnittstellen hinweg, um die Planung und Zusammenarbeit zwischen den Mitwirkenden der Matrix abzustimmen und auszuloten. Zudem müssen auf der Metateamebene ungelöste Konflikte zwischen den Matrixdimensionen aufgelöst werden.

Es werden also sehr vielseitige Kompetenzen von den Führungskräften gefordert. Die Kultur der Zusammenarbeit und die geteilte Verantwortlichkeit sind eine große Herausforderung. Neue Rollen und Verantwortlichkeiten müssen geklärt werden. Die Qualifizierung aller Führungskräfte und der Schlüsselpersonen in und um die Projektteams ist unumgänglich und die Unternehmenskultur der Organisation muss angepasst werden, um die Matrix zu unterstützen.

Betrachtet man die Matrixorganisation vor dem Hintergrund des Graves Value-Systems, wird diese sicherlich im „Second Tier“, wo es um integrales Denken in komplexen Umständen geht, wieder an Bedeutung gewinnen.

Dies könnte in Zukunft auch ein Spezialisierungsfeld für Trainer und Berater sein, die ein Bewusstsein für Komplexität haben.

Thomas Müllenholz
Leiter Trainertreffen Stuttgart

Kleiner Trainer-Knigge



Katrin Seifert
Trainerin für Persönlichkeit und Image

P – Peinlich, peinlich...

Immer wieder kann es mal passieren, dass Sie in ein Fettnäpfchen treten, Ihnen etwas passiert, was lieber nicht hätte passieren sollen. Trotzdem brauchen Sie dann nicht unsichtbar werden. Hier ein paar Tipps:

- o Gehen Sie grundsätzlich davon aus, dass peinliche Situationen ungewollt entstanden sind und jedem passieren können.
- o Nehmen Sie ihnen die Dramatik, behalten Sie einen kühlen Kopf und damit die Oberhand.
- o Schätzen Sie die Stufe der Peinlichkeit ein, z.B.: ① Bei einer Party fällt Ihnen der Pappbecher mit Bier runter und Sie treten aus Versehen drauf. ② Es fällt Ihnen das industriegefertigte Bierglas runter und zerspringt. ③ Sie lassen aus Versehen einen großen handbemalten Humpen fallen. Bei jedem Fall gilt es rasch und angemessen zu reagieren, steht der Hausherr in der Nähe, so können Sie sich entschuldigen und ab Fall ② Schadensersatz anbieten, doch bei Fall ③ sollten Sie den Hausherrn suchen, um sich zu entschuldigen und Wiedergutmachung zu vereinbaren.
- o Insgesamt gilt: Machen Sie so wenig Aufhebens wie möglich, die Energie folgt der Aufmerksamkeit. Dass Ihnen eine Serviette vom Schoß gefallen ist oder Sie sich gerade bekleckert haben, haben wahrscheinlich nur Sie bemerkt. Wenn Sie wie wild anfangen, den Fleck zu beseitigen, bemerken es alle.
- o Servietten werden auf dem Boden liegen gelassen, schon aus Hygienegründen; das Servicepersonal kümmert sich gern darum.
- o Finden Sie unspektakuläre Wege, um das Malheur schnell aus der Welt zu schaffen.
- o Peinliche Situationen sind menschlich und wenn Sie verstehen, mancher peinlichen Situation eine Komik abzugewinnen, können Sie wahrscheinlich gleich wieder Sympathiepunkte sammeln. Ein lockerer Spruch wirkt oft entkrampfend.

Eine persönliche Anekdote: Ich hatte eine Präsentation vor Führungskräften eines großen Unternehmens vereinbart und war mit relativ neuem Anzug angetreten. Da die Herren gerade aus der Pause kamen, wollte ich sie mit einer Übung aus dem Mittagsloch bringen, ging übungsbedingt schwungvoll in die Hocke und es machte „Ratsch“. Meine neue Anzugshose war hinten aufgeplatzt! Was tun? Während einer der Herren gleich aufsprang, um hilfsbereit Nadel und Faden zu besorgen, wägte ich Für und Wider ab. Ich fing an zu lachen. Mein Publikum stimmte erleichtert ein. Ich zog mein Jackett straff nach unten und drehte mich zur Sichtprobe langsam um. Es war nichts zu sehen... Da die ganze Präsentation noch vor mir lag, sie mir wichtig war und ich sowieso den Herren gegenüber stand, entschied ich mich, weiterzumachen a) die Übung und b) meine Präsentation, die übrigens gut ankam.

Fazit: Nehmen Sie's locker, aber wägen Sie ab.

Katrin Seifert, Dipl.-Soziologin, ImageTrainerin und Coach, Inhaberin von kimages Training + Beratung, berät Firmen und Einzelpersonen hinsichtlich des Images / Auftretens. Dabei widmet sie sich insbesondere den Themen Knigge und Farbpsychologie, wie auch dem internen Miteinander. Zu diesen und anderen Themen führt sie Workshops und Seminare durch. Anregungen oder Wünsche zu dieser Serie an: Katrin Seifert- kimages Training + Beratung info@kimages.de - www.kimages.de