

BDVT-Preis 2018/19

Weiterbildung für die New-Work-Welt

Weiterbildung wird immer zeitgemäßer. Zumindest gemessen an den PE-Programmen, die Mitte September 2018 auf der Kölner Messe „Zukunft Personal Europe“ mit dem Europäischen Preis für Training, Beratung und Coaching des Berufsverbandes für Trainer, Berater, Coaches (BDVT) ausgezeichnet wurden: Interaktiv und individuell, analog und digital, auf Vernetzung und Selbststeuerung bauend, sind sie vor allem eines: New-Work-tauglich.



Foto: Wilfried Hiegemann, Münster

Mit ihrem Berufs-Wiedereinstiegstraining für Mütter räumte Trainerin und Coach Eva-Maria Kraus aus Wien – hier im Bild mit BDVT-Präsident Stephan Gingter (re.) und Mario Sander, Vizepräsident Wirtschaft im BDVT – gleich doppelt beim BDVT-Preis 2018/19 ab: Sie erhielt einen Gold- und einen Sonderpreis.

Die Wiener Trainerin und Beraterin Eva-Maria Kraus ging mit ihrer Firma *NEWVIEW personality development and training* gleich doppelt als Siegerin aus dem Wettbewerb um herausragende Trainingskonzepte hervor. Kraus hatte am eigenen Leib erlebt, wie belastend es sein kann, als Mutter nach mehrjähriger Elternzeit wieder in den Beruf einzusteigen. Sie fühlte sich unsicher, fürchtete, Job und Familie nicht gut vereinbaren zu können – und misstraute den eigenen Fähigkeiten. Doch die Wienerin steckte den Kopf nicht in den Sand: Sie studierte die Forschungslage zum Thema, sprach mit betroffenen Frauen – und Firmen – und konzipierte ein innovatives Trainingsprogramm für Wiedereinsteigerinnen. Dafür wurde sie nun nicht nur mit einem BDVT-Preis in Gold, sondern auch mit dem Sonderpreis des BDVT geehrt.

Die Jury lobte den „gesellschaftliche Relevanz und volkswirtschaftliche Bedeutung“ ihres Angebotes. Und auch Kraus' erfolgreicher Start als erst seit einem Jahr Selbstständige beeindruckte. Darüber hinaus überzeugte die Weiterbildnerin mit dem innovativen Methodenspektrum ihrer zweitägigen Trainingsmaßnahme „NewView – Mama Canvas“: Sie übertrug Businessstools wie das Business-Canvas-Modell, das dazu dient, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und zu testen, auf ihre Zielgruppe.

Gepaart mit weiteren Tools wird den Frauen so ermöglicht, ein klares Bild ihrer Situation, ihrer Stärken, Ressourcen und Zukunftsziele zu entwickeln. „Sie werden von Getriebenen wieder zu treibenden Kräften“, beschrieb Kraus die Wirkung ihres Programms – und benannte damit einen Kernaspekt moderner Weiterbildung: Sie macht Menschen – schon im Prozess des Lernens – zu eigenverantwortlichen Akteuren.

Genau das gelang auch dem Unternehmen *Betriebswirtschaftliche Beratungen im Gesundheitswesen* aus Mutterstadt mit einem Programm für einen inhabergeführten medizinischen Fachhandel und Servicedienstleister für Ärzte. Die Auftraggeberfirma hatte sich in einer Krise befunden – dadurch verursacht, dass der Ehemann der Inhaberin gestorben war und die Unternehmerin, nun alleinverantwortlich für die Firma wie auch für ein sechsjähriges Kind, stark belastet war. Die Folgen: diffuse Verantwortlichkeiten, kommunikative Missverständnisse, ein gehemmtes Wachstum. Mit Hilfe eines breiten Maßnahmenmixes änderte sich die Lage: Gemeinsam mit den Mitarbeitern wurde intensiv an Kultur und Struktur des Unternehmens gearbeitet. Das Resultat: eine neue Führungskultur, klare, aufgabenbezogene Verantwortlichkeiten, eine verbesserte Kommunikation – und insgesamt eine

nun stark auf Eigenverantwortung fußende Kultur. So waren bald auch wieder Investitionen in die Zukunft möglich. Für das Konzept gab es ebenfalls eine goldene Eule des BDVT.

Als drittes Unternehmen, das auf ein hohes Maß an Eigenverantwortung, Interaktivität und Vernetzung im Trainingsprozess setzte, konnte die *BPW Bergische Achsen Kommanditgesellschaft* einen Goldpreis mit nach Hause nehmen. Die Firma aus Wiehl überzeugte mit einem gemeinsam mit dem Kölner Institut für Persönlichkeit (IfP) verwirklichten Entwicklungsprogramm für Nachwuchskräfte. Damit begegnete sie der demografisch angespannten Lage im eigenen Haus. Im Rahmen des Programms wurden Talente im Betrieb identifiziert – angehender Führungswie auch Spezialisten- und Projektmanagementnachwuchs –, durch Analysen darin unterstützt, den eigenen Stärken, Motiven und Karrierewünschen auf die Spur zu kommen, und dann über zwei Jahre hinweg gefördert. Dabei setzten die Talente eigene Projekte um, arbeiteten direkt am Unternehmen. Auch die Vernetzung unter ihnen wurde intensiv gefördert, was einer besseren Kooperation wie auch der Stärkung des Wir-Gefühls diente.

Nicht nur bei diesem Konzept, auch bei vielen anderen Einreichungen – neben vier Gold- wurden außerdem vier Silber- und drei Bronzepreise vergeben – fiel der BDVT-Jury ins Auge, wie gut der „Spagat zwischen analogen und digitalen Lernwelten“ vielen Weiterbildnern mittlerweile gelingt. Da passt es ins Bild, mit welchem Konzept der vierte Goldgewinner des Jahres überzeugte: Die Firma *seminar consult prohaska* aus Wien setzte für ihren Auftraggeber, die österreichische Volksbank Akademie, ein Programm um, mit dem interne, bisher eher analog agierende Trainer zu Blended-Learning-Spezialisten und ISO-zertifizierten Fachtrainern weitergebildet wurden – wobei es gelang, erhebliche anfängliche Widerstände der Teilnehmer zu überwinden. *jum*