

Wer ist der Richtige für mich **Ca. 2.700 Zeichen**

Welcher Trainer, welcher Berater in welcher Situation

Diese Frage stellt sich ein Unternehmen immer wieder, wenn es um Weiterentwicklung von Prozessen oder Mitarbeitern geht. Grundsätzlich kann man bei Trainern und Beratern jeweils zwei Ansätze unterscheiden.

Kurz- oder langfristig

Beim Training differenziert man in kurzfristige und langfristige Maßnahmen. Kurzfristige Trainings werden angesetzt, um z.B. im Verkauf neue Produkte zu unterstützen, spezielle Preisaktionen durchzusetzen oder Messen vorzubereiten. Langfristige Trainings werden für EDV-Schulungen, EDV-Umstellungen, Veränderungen von Organisationsprozessen oder die Entwicklung von Verkaufs- und Personalkonzepten eingesetzt. Bei diesen Maßnahmen sollte der Trainer über Beraterqualitäten verfügen, da viele langfristige Trainings eigentlich eine Kombination von Prozessanalyse, Umsetzungsstrategie, Training und Coaching sind.

Welche Arbeitsweise ist richtig?

In der Beratung wird man zwei Arbeitsweisen unterscheiden. Differenzierung ist hier der interne oder externe Lösungsansatz. Bei externen Ansätzen werden Lösungen in erster Linie vom Berater entwickelt, vorgeschlagen und im Unternehmen umgesetzt. Interne Lösungen kommen aus dem Unternehmen, der Berater fungiert mehr als Coach, der die Prozesse analysiert, forciert, steuert und kontrolliert.

Der Vorteil des externen Ansatzes liegt in der Möglichkeit, schnell überall gleiche Lösungen umzusetzen, er wird besonders bei Rationalisierungen und in Notfällen gewählt. Die interne Lösung erzeugt eine starke Identifikation der Mitarbeiter mit den Zielen, dies ist besonders bei verkaufsorientierten Prozessen oder in gesättigten Märkten interessant.

Interne Lösung hat Zukunft?

Es ist davon auszugehen, dass die interne Lösung mehr und mehr Anhänger finden wird, da sie eine höhere Identifikation der Mitarbeiter und eine individuellere Wirkung im Unternehmen erreicht. Unabhängig davon führt sie in Deutschland im Moment noch ein Schattendasein. Erste Ansätze findet man z.B. in den USA auf der Internetseite [www. Adizes.com](http://www.Adizes.com), Konzepte dieser Art werden mittlerweile überall auf der Welt eingesetzt. Motivierte Mitarbeiter können in gesättigten Märkten mit guten Konzepten Unternehmen voranbringen. Diese Entwicklung geht sicher zu Lasten der Unternehmensberater, da interne Lösungen viel mehr Beteiligung von Mitarbeitern des eigenen Unternehmens nutzen können und somit mit erheblich weniger externer Manpower auskommen. Zusätzlich werden Berater Fähigkeiten entwickeln müssen, Problemlösungen nicht vorzugeben sondern die Entwicklung dazu im Unternehmen anzustoßen. Potential ist sicher genug dafür vorhanden.

Der Artikel kann auch in einer ausführlichen zielgruppenspezifischen Version zur Verfügung gestellt werden