

Characters:

Siegfried Haider

Präsident der German Speakers Association (GSA)



Siegfried Haider ist überzeugt: Deutschsprachige Weiterbildungsakteure stehen nach wie vor im Schatten ihrer englischsprachigen Kollegen – sei es im Hinblick auf Fremdsprachenkenntnisse, Innovation oder Marketing. Um diese Defizite auszugleichen, hat der studierte Betriebswirt die German Speakers Association (GSA) ins Leben gerufen. Zielsetzung: Referenten wie Trainer fit zu machen für globale Herausforderungen. Kontakt: s.haider@germanspeakers.org

Ihre beruflichen Stationen?

Einmal Unternehmer, immer Unternehmer heißt es. Wer wie ich schon als Jugendlicher Seminare, Reisen und Events organisiert hat, sollte nicht im Staatsdienst landen (Elternwunsch). Daher fiel mir die Entscheidung nicht schwer, nach Abitur und Studium mehr zu lernen: als Wirtschaftsinformatiker im großen Siemenskonzern. Siemensianer oder Staatsdienstler sind zwar häufig sehr vergleichbar, aber diese Zeit gab mir viel Gelegenheit, eigenes Wissen und (Führungs-) Persönlichkeit in der Organisationsentwicklung aufzubauen.

Von der Organisationsentwicklung ist der Sprung zur Personalentwicklung nicht weit – und Großkonzerne bieten die besten Möglichkeiten, zusätzlich im Ausland Erfahrungen zu sammeln. Ein Jahr in der Abteilung „Training & Development“ eines US-amerikanischen Konzerns festigte meine Entscheidung, mehr mit Menschen statt Computern zu tun haben zu wollen. Zurück in Deutschland war daher praktische Erfahrung im Personalwesen angesagt – bei einem großen Caterer und einem großen Chemiekonzern in HR-Führungsaufgaben.

Danach war Schluss mit behördenartigem Arbeiten: Die Firma Birkenbihl Media gab mir die Gelegenheit, in Österreich mein unternehmerisches Talent erneut unter Beweis zu stellen. Gerade wenige Wochen frisch verliebt in meine spätere Frau zogen wir beide nach Salzburg. Aus einer Mietswohnung heraus bauten wir mit 20.000 Mark Startkapital innerhalb von drei Jahren den führenden offenen Seminarveranstalter Österreichs auf. Das war aber in dieser Unternehmenspartnerschaft immer noch halb-selbstständig.

2001 war es dann soweit: Mit der Haider Training & Management Services GmbH (HTMS) führte ich das weiter, was ich aus den Vorstationen an Erfahrungen, Netzwerken und Dienstleistungen mitbrachte: Weiterbildung und Wissens-Events auf höchstem Niveau zu organisieren und Weiterbildner dabei zu unterstützen, ihre Arbeit noch qualitativer, innovativer und erfolgreicher zu gestalten. Die German Speakers Association e.V. (GSA) ergänzte das nati-

onale mit einem internationalen Netzwerk – denn meine Kunden sind meist Global Player und suchen unter den Weiterbildnern Global Thinker, die im deutschsprachigen Bereich leider immer noch unterrepräsentiert sind. Die GSA wird das Schritt für Schritt verbessern... und immer weiter Ideen für die Weiterbildung liefern, an die im deutschen Sprachraum so noch niemand gedacht hat.

Was wären Sie geworden, wenn Sie nicht im Bereich Weiterbildung gelandet wären?

Ideen- und Impulsgeber in einer anderen Branche. Jeder Mensch hat eindeutig erkennbare Talente – beim einen offensichtlicher als beim anderen. Wer wie ich dauerhaft aktiv ist und täglich neue Geschäfts- und Produktideen generiert (mehr als Team, Partner oder Kunden umzusetzen vermögen), sollte unabhängig von der Branche andere Menschen begleiten, die dieses Talent weniger besitzen. Das „Was“ und das „Gewusst wie“ gehören dabei eng zusammen, weshalb für mich die Umsetzungsbegleitung mindestens genauso wichtig ist wie die Ideenentwicklung. Menschen, die mich schätzen, profitieren vor allem von meiner Offenheit und direkten Art, von meiner Umsetzungsleidenschaft und dem Verständnis, dass jede Herausforderung eine Lern- und Wachstumschance bedeutet. Einen erfolgreichen Optimisten prägt die Einstellung: Lösungen statt Probleme, Gestalten statt Jammern, Miteinander statt Ego, Nutzen vor Umsatz, „Ich will“ statt „Ich muss“, Hinhören vor Mitteilen usw.

Mit welchem Auftrag wären Sie gerne mal konfrontiert?

Hier gäbe es zwei – eins von oben nach unten und eins von unten nach oben: 1. die Konzeption, Organisation, Durchführung und Nachbereitung einer „Wie retten wir die Welt“-Akademie für die Staats- und Regierungschefs dieser Welt. Die Haupt-Herausforderung wäre nicht, primär neues Wissen zu vermitteln, denn die Lösungen zu den meisten Problemen sind offensichtlich. Wichtig wäre, es zu schaffen, Kollektivinteressen über Individualinteressen

zu stellen, um Individualinteressen auf lange Sicht zu sichern.

Das 2. Projekt wäre die grundlegende Reform des primären und sekundären Schulsystems sowie der Universitäten. Die Welt hat sich in den vergangenen Dekaden mehrfach neu erfunden, das Schul- und Universitätssystem hinkt allerdings hinterher. Der „War for Talents“ ist längst global, unsere Talentproduktion indes nicht fit dafür. Wenn unsere Jugend und deren Köpfe unsere Zukunft sein sollen, dürfen nicht Kultusministerkonferenzen über das Bildungssystem entscheiden, sondern ein nationaler und internationaler Wettbewerb der einzelnen Bildungseinrichtungen. Bildung ist zweifellos ein hoheitsrechtliches Gut und bedarf mehr Rahmenbedingungen als in der privaten Wirtschaft. In einem darauf basierenden wettbewerbsorientierten Fitnessprozess dieses Systems haben jedoch Beamte genauso wenig verloren wie zu viele Politiker.

Welches Unternehmen würden Sie aus welchem Grund gerne trainieren?

Staatliche Organisationen. Menschen mit Lern- und Veränderungsbereitschaft zu trainieren ist mit dem richtigen Werkzeugkasten, dem passenden Know-how und der richtigen Einstellung gut machbar. Diese Art von Teilnehmern ist nach meiner Erfahrung die Mehrheit bei unternehmensinterner Weiterbildung. In staatlichen Organisationen halten sich aber leider sogar veränderungsresistente, leistungsuboptimale Mitarbeiter auf Karrierekurs. Das aufzubrechen erfordert Kreativität für Weiterbildungskonzepte in höchster Güte und den Einsatz der besten Motivatoren (Beweger) und Emotionalisierer (Begeisterer) als Trainer. Beamte können in der Freizeit, im Rock-Konzert uvm. die „Sau rauslassen“. Warum im positiv denkbaren Sinn nicht auch im Training und danach in der täglichen Beamten-Praxis?

Wie sieht Ihr Arbeitsplatz aus?

Im BWL-Studium wurde mir vermittelt: Unternehmerisches Handeln heißt unter anderem, mit dem geringsten Input den bestmöglichen Output zu erzeugen. Das hat sich eingepreßt, weshalb mein Büro eher spartanisch aussieht und ins eigene Haus integriert ist. Manche sagen dazu „lean management“. Für mich ist es optimale Lebensgestaltung, die jedoch Konsequenz und Disziplin in der Trennung von Beruf und Privatleben erfordert. Als Wirtschaftsinformatiker bin ich „First-Timer“, d. h., ich bin bei jedem neuen Technik-Trend in Sachen Computer, Handheld etc. mit dabei. Daher funktioniert nicht immer alles, aber das Experimentieren macht Spaß. Viel Ordnung und System um mich herum deuten auf einen Perfektionisten hin. Viel Projektunterlagen und etwas Inkonsequenz in der strikten Anwendung der Ordnungssysteme lassen auch mich immer wieder suchen. Perfektion ist wie Golf spielen: Der Ausruf „Ich kann's“ stimmt nie.

Welche Veranstaltung verpassen Sie niemals?

Als Generalist bin ich an viel zu vielen Dingen interessiert, als dass ich jahrelang zu einer Art von Veranstaltung gehen würde – sei sie jedes Mal auch noch so unterschiedlich. Dafür gibt es viel zu viel Neues zu entdecken. Immerhin das dritte Mal nehme ich an der großen Convention der amerikanischen National Speaker Association teil. Diese Veranstaltung ist eine der wenigen, die mich emotional so fasziniert hat, dass die German Speakers Association und ein großer internationaler Freundeskreis von Geschäftspartnern daraus entstanden sind. Noch nie habe ich so viel Miteinander unter Wettbewerbern erlebt, so viel Austauschbereitschaft, so viel Unter-

stützung für eine gemeinsame gute Sache. Gehört habe ich es vorher schon häufig, doch verstanden habe ich erst dort: 1. Karriere und Erfolg definieren sich primär nicht aus Umsatz/Gewinn, an der Anzahl der Limousinen oder dem Wert der eigenen Luxusimmobilien, sondern an der Erreichung der eigenen Ziele. 2. Umsatz, Gewinn und Reichtum sind höchstens langfristige Gradmesser, wie viel Mehrwert das eigene Handeln bei anderen Menschen ermöglicht hat – persönlich und im Geschäft.

Was lernen Sie als Nächstes?

Die Standardantwort darauf lautet vermutlich: mehr Geduld. Und das stimmt in meinem Fall leider auch. Karl Pils sagt sinngemäß zum Entwicklungsprozess eines Menschen: Erst lernen wir Fachkenntnis, dann Branchenkenntnis und parallel dazu unaufhörlich Menschenkenntnis. Letzteres ist meine aktuell vordringlichste Lernaufgabe, denn manche Menschen verstehe ich bis heute nicht.

Darüber hinaus ist mir aus einer amerikanischen Geschichte bewusst, dass Erfolg an drei Dingen festzumachen ist: früh aufstehen, hart arbeiten und immer wieder Öl finden. Öl steht dabei als Synonym für „außergewöhnliche Angebote/Produkte/Dienstleistungen“. Ebenfalls eine lebenslange Lernaufgabe, die durch den internationalen Austausch beispielsweise über die GSA enorm bereichert wird.

Welche Eigenschaften hätte die Führungskraft, der Sie folgen würden?

Die Führungskräfte, die ich bisher in der Erreichung ihrer Ziele unterstützen durfte und zu denen ich aufgeblickt habe, sind bis heute gute Freunde oder der Kontakt ist nie abgerissen. Denn sie waren Führungskraft und Mensch, Autorität und Partner, Chef und Mentor... Darüber hinaus beeindruckt mich jede Führungskraft, die einen guten Querschnitt aus den Eigenschaften aufweist, die das Magazin *manager* als *die* Erfolgsgeheimnisse der Reichen definiert hat: Risikobereitschaft, Investitionsbereitschaft, Konsequenz, Disziplin, Konzentration (Stärken stärken), Multiplikations-suche, ewiges Lernen, Flexibilität, Mut zum Delegieren im Sinne verteilter Kompetenzen und Verantwortung. Beeindruckende Führungskräfte hinterlassen üblicherweise Erfolgsspuren – daran kann man meist gut erkennen, mit wem man es zu tun hat.

Was ist Ihr Arbeitsmotto?

1. Work hard, but smart. Have fun.
2. Meine Arbeit ist mein Leben. Aber Leben ist mehr als Arbeiten.

Welche Diskussion zum Thema Weiterbildung regt Sie am meisten auf?

Da gibt es mindestens zwei: die über Honorarhöhen, die Anzahl verkaufter Tage und sonstige brancheninterne Kollegen-Ego-Wettkämpfe. Und zweitens die Diskussion über die „beste Trainingsmethode“, den „idealen Methodenmix“ usw. Selbst Sterneköche wissen, dass das beste Rezept tausendfach unterschiedlich gekocht werden kann. Und zusätzlich hat jeder Gast einen anderen Geschmack... Ian Percy, ein amerikanischer Top-Referent, sagte in einem beeindruckenden Vortrag: „It's not what you know and how you present – it's what you know about your audience.“ Wir sollten uns viel mehr darum kümmern, wie unsere Teilnehmer denken, fühlen, wie es ihnen *heute* geht, was sie *morgen* benötigen, anstatt welche Powerpoint-Präsentation die schönste, welche Methode die beste ist... ■