

1 Der IT-Trainer: eine Einleitung

1.1 Wofür dieses Buch?

Das war die erste Frage, die mir der Verlag stellte, als ich das Thema vorschlug. Worin liegt die Besonderheit dieses Buches? Welchen Nutzen haben die Leser von einem solchen Buch?

Dazu fallen mir drei wichtige Ziele ein, die ich verfolge:

1. Dieses Buch soll das zur Zeit verfügbare Wissen zur Planung und Durchführung von Trainings in komprimierter Form darstellen.
2. Ich möchte ein gutes Fachbuch so schreiben, dass es Ihnen, den Leserinnen und Lesern leicht fällt, den Inhalt zu lesen und zu verstehen.
3. Die Themen möchte ich so aufbereiten, dass Sie die Inhalte gut und gerne in ihre Praxis umsetzen können.

1.1.1 Regeln und Ausnahmen

Ich leite seit vielen Jahren Trainings und bin dabei immer wieder auf gute Vorschläge zu meiner Seminargestaltung gestoßen. Die meisten haben mich in meiner intuitiven Vorgehensweise zunächst irritiert. Nachdem ich mich jedoch „gezwungen“ habe, z.B. meine Schrift oder die farbliche Gestaltung der Medien langsam umzustellen, wurden mir viele diese „Regeln“ erst vom Sinn und Nutzen her bewusst.

Im Nachhinein wurde mir auch klar, dass es z.B. wichtig ist, eine Regel auch für die Eignung auf eine bestimmte Seminarsituation hin zu prüfen. So gut eine Regel für eine bestimmte Sequenz auch sein mag, so wenig geeignet ist sie womöglich in einer anderen.

Eine solche Regel ist zum Beispiel die, als Rechtshänder links vom Flipchart zu stehen und umgekehrt. So brauchen Sie, während Sie schreiben, Ihren Körper nicht zu weit von den Teilnehmern abwenden. Das ist tatsächlich eine sehr sinnvolle Regel! Andererseits würde ich Ihnen nicht empfehlen diese Regel in jedem Raum anzuwenden. Wenn Sie z.B. mit dem Flipchart dadurch eine Tür zustellen, die in den Pausen benutzt wird und Sie das Flipchart permanent umstellen müssen, dann wird der Nutzen dieser Regel schnell durch andere Umstände egalisiert.



Jede Regel hat auch mit ihren Ausnahmen immer einen tieferen Sinn. Mein Wunsch ist es also, Ihnen liebe Leserinnen und Leser, nicht nur die Regel, sondern auch den tieferen Sinn für bestimmte Trainingssituationen mitzuteilen. Ich werde nicht immer alle Ausnahmen aufzählen, sondern möchte Sie bitten, das selbst zu tun, und zwar so konkret wie möglich.

Auch Sie vermitteln in Ihren Seminaren „Regeln“. Ich weiß, dass gerade IT-Trainer Ihre Regeln gerne sehr dogmatisch verfolgen. Dazu bietet sich das „gut-strukturierte“ System Computer auch an. Doch auch IT-Regeln gelten nicht immer uneingeschränkt: Es gibt auch hier Ausnahmen von der Regel.

Damit meine ich nicht nur die sogenannten Bugs, oder das, was einer meiner Seminarteilnehmer sehr treffend so formulierte: „Das was im PC nicht so reagiert wie ich glaube das es reagieren sollte, nenne ich ein Phänomen.“

Es geht mir darüber hinaus auch um die Generalisierung der Themen rund um den Computer. Ich finde es sehr wichtig, dass jeder Trainer von seiner Thematik überzeugt ist. Ich kann z.B. kein SD Anwendertraining halten, wenn ich nicht grundsätzlich davon überzeugt bin, dass dieses SAP-Modul den zukünftigen Anwendern einen zusätzlichen Nutzen bringt. Wenn diese Überzeugung jedoch so stark gelebt wird, dass das „eigene“ Programm zum Dogma wird, dann tue ich mir und meinen Teilnehmern keinen Gefallen.

Jeder Einsatz von Werkzeugen bezieht sich auf einen bestimmten Zweck. Der Einsatz z.B. von SAP-Modulen ist eben nicht in jeder unternehmerischen Situation optimal. In einigen Abteilungen bringt das Produkt einen enormen Nutzen, in anderen erzeugt es einen zusätzlichen Mehraufwand, der von den zukünftigen Nutzern nur schwer als Vorteil empfunden wird.

Durch den Einsatz von Software-Produkten verändern sich viele Gegebenheiten der Organisation. Nicht jeder Mitarbeiter ist bereit, sich ohne weiteres umzustellen: Wer passt sich hier wem an? Ist der Computer nun das Maß der Dinge? Hier werden ganz natürliche menschliche Reflexe geweckt, denen Sie als Trainer in bestimmten Trainingssituationen gegenüberstehen. Logisch werden Sie sagen, denn Sie wissen bereits: Wer ist wohl flexibler? Der Computer oder der Mensch? Nach längerem Nachdenken landen wir dann doch wieder beim Menschen. Zumindest nach heutigem Stand der Technik.

Ihr Verhalten und Ihre Sichtweise hat große Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Sie Ihr Training gestalten und darauf, wie die Menschen reagieren, denen Sie neue Regeln anbieten.



In meiner IT-Trainings-Praxis ist mir aufgefallen, dass Verallgemeinerungen und Regeln in bestimmten Fällen auch Vorteile haben. Wenn ich in einem Einführungs-Seminar erkläre, wie das Drucken funktioniert, erleichtere ich mir und den Teilnehmern das Lernen, wenn ich mich auf eine Vorgehensweise z.B. das Drucksymbol beschränke. Die Alternativen kann ich immer noch im Aufbautraining erwähnen.

Ähnlich der Situation, in der wir als Kinder die Grammatik unserer Sprache lernen:

Zuerst lernen wir das, was wir besonders häufig hören, dann das, was einer bestimmten Regel folgt und im letzten Schritt wird Regelhaftes durch Unregelmäßiges ergänzt. Interessant hört es sich an, wenn Kinder die Vergangenheitsformen lernen und eine Regel auf Abweichungen übertragen. So wird z.B. aus „lesen“ „lies“ „las“. Auch das Lernen der Ausnahmen gehört in ein IT-Training.

Bei der Suche nach Vorgehensweisen stehe ich häufig vor der Wahl zwischen zwei extremen Positionen: „Entweder“, „Oder“. Damit wird mir suggeriert (oder ich rede es mir selbst ein), ich hätte nur zwei Möglichkeiten. Das Pentalemma bietet weitere Lösungen z.B. in Richtung eines „Sowohl als auch“ oder „weder noch“. Die Zen-Variante dazu heißt: „Gar nichts von alledem“.

| | |
|------------|-----------------|
| Entweder | Sowohl als auch |
| Weder noch | Oder |

Gar nichts von alledem

Abb. 1: Das Pentalemma nach Matthias Varga von Kibéd und Insa Sparrer

Wenn ich Regeln als „Entweder/Oder“ befolge, bedeutet z.B. der Rat, sich links vom Flipchart aufzustellen *entweder*, dass ich mich immer links stelle, *oder* dass ich ohne Flipchart arbeite. „Sowohl/als auch“ bedeutet dann, dass ich z.B. eine Abwägung in der jeweiligen Situation mache. Ich befolge die Regel dann, wenn sie einsetzbar ist *und* setze sie dann außer Kraft, wenn sie keinen Sinn hat.



„Weder/noch“ bedeutet dann, dass ich die Regel *weder* in dem einen *noch* in dem anderen Fall einsetze.

„Gar nichts von alledem“ könnte z.B. bedeuten, dass ich mir eine ganz andere Regel erarbeite.

1.1.2 Vollständigkeit und Realität

Versuchen Sie einmal eine Landschaft als Vektorgrafik darzustellen! Das geht mit Bitmapgrafik wesentlich besser. Die Vektorgrafik folgt bestimmten mathematischen Regeln wie Winkeln und Formeln. Deshalb eignet sie sich sehr gut zum Zeichnen von Skizzen und Diagrammen. Je mehr Ausnahmen ein grafisches Objekt hat, umso eher eignet sich die Bitmapgrafik, die je nach Auflösung photorealistisch wird.

Der Anspruch auf Vollständigkeit ist ein besonders hoher und deshalb auch gerne gesehen, denn er zeigt den Teilnehmern den hohen Anspruch, den Sie als Trainer verfolgen. Andererseits ist die „Vollständigkeit“ zu komplex, als dass Sie sie in einem Training wiedergeben könnten.

Dazu fällt mir eine Anekdote ein, in der ein Journalist den Maler Picasso darauf hinwies, dass seine Bilder ja wohl alles andere als realitätsnah seien. Picasso fragte den Journalisten, was dieser denn als realistischer empfinden würde. Daraufhin zeigte der Journalist dem Maler ein Photo seiner Frau mit den Worten: „Sieh mal, das ist eine realistische Abbildung!“ Picasso nahm das Bild, betrachtete es von allen Seiten und antwortete: „Die ist aber ganz schön dünn, Ihre Frau!“

Genau aus diesen Gründen möchte ich auch dieses Buch in den geeigneten Rahmen setzen. Mein Ziel ist das „Sowohl/als auch“ von Regel und Ausnahme.



1.2 Wer sollte dieses Buch lesen?

Dieses Buch richtet sich an alle die mit IT-Trainingsmaßnahmen beauftragt werden. Auch wenn ich häufig in der männlichen Person schreibe, ja sogar der Titel des Buches in dieser Form ist, meine ich damit sowohl Trainerinnen als auch Trainer. Ich bin zugegebenermaßen nicht ganz glücklich mit dieser Lösung. Auch in Trainings werde ich von Zeit zu Zeit darauf angesprochen, wenn sich in den Unterlagen nur eine Form, eben die männliche, wiederfindet. Mein Ziel ist es, sowohl beide Geschlechter in diesem Buch anzusprechen als auch die Lesbarkeit des Textes zu optimieren.

Dazu habe ich mir folgende Möglichkeiten überlegt:

Als besonders innovativ erschien mir die Möglichkeit, nur die weibliche Form zu wählen. Dadurch, dachte ich mir, würde besonders den männlichen Lesern einmal bewusst, wie einseitig unsere Sprache bei personenbezogenen Begriffen manchmal benutzt wird. Da ich allerdings nicht sicher war, ob alle männlichen Leser die Flexibilität aufbringen und sich umstellen, habe ich von dieser Möglichkeit wieder abgesehen.

Dann fiel mir noch die sachbezogene Vorgehensweise ein: Ich könnte von „dem Training“ schreiben. Diese Lösung war mir nicht persönlich genug.

Das große „I“ als moderne Variante gefiel mir wegen der schlechten Lesbarkeit nicht.

Also habe ich mich auf den alten Kompromiss zurückbesonnen, schreibe hauptsächlich in der männlichen Form und wünsche mir, dass dennoch viele Trainerinnen dieses Buch genießen werden.

Falls Ihnen liebe Leserinnen und Leser eine elegantere Lösung bekannt ist, würde ich mich über Ihren Hinweis an mr@michaelrinke.de freuen.

Selbstverständlich freue ich mich über alle Ihre Anregungen und Hinweise zu meinem Buch!



1.3 Was ist das Besondere an IT-Trainings?

Um die Besonderheiten von IT-Trainings zu erfahren, sollten wir es mit anderen Themen vergleichen. Ich habe einige Jahre Erfahrungen mit der Planung und Durchführung von IT-Trainings gemacht und bin seit vielen Jahren Trainer im verhaltensorientierten Bereich. Darüber hinaus konnte ich auch Trainings mit Inhalten wie Tanzen, Musik oder dem Schreiben von Drehbüchern vergleichen. Alle diese Themen haben außer den rein inhaltlichen Unterschieden, jeweils eng mit dem Thema verknüpfte Besonderheiten.

Als besonderes Merkmal der IT-Trainings empfinde ich die stark strukturierbare Thematik. Es gibt eine beschränkte Anzahl an Alternativen. Die Inhalte sind reine Fakten und über die lässt sich nur selten diskutieren.

Diese Tatsache macht einerseits die Planung und Durchführung des Trainings einfacher: Sie als Trainer können durch konkrete Absprache ein gutes Konzept erarbeiten nach dem Sie die Seminare durchführen. Andererseits ist dies eine Einschränkung: Viele Trainer empfinden ihr Thema deshalb als „trocken“.

Nun mal ehrlich: Kennen Sie ein anderes Thema außer Schwimmunterricht, das man als feucht bezeichnen könnte?

Besondere „Trockenheit“ entsteht bei vielen IT-Trainings durch zuviel Routine. Zwar ist mir ein gesundes Maß an Routine sehr willkommen, doch wenn ich innerhalb von zwei Jahren nicht wenigstens einen Release-Wechsel erlebe, geht es mit der Kreativität erst einmal bergab: Selbst wenn ich ein noch so begabter Showman bin, irgendwann kann ich über meine eigenen Sprüche, die immer an der gleichen Stelle fallen, nicht mehr lachen. Das spüren meine Teilnehmer und sie lachen auch nicht mehr.

Nicht jeder Mensch ist so flexibel im Trainerberuf, dass ihn die Routine nicht irgendwann doch einholt. Und deshalb empfehle ich allen Trainern, denen ihr Thema zu trocken ist:

Stellen Sie von Zeit zu Zeit ihr Konzept auf den Kopf! Tauschen Sie Sequenzen aus, nehmen Sie Sequenzen aus anderen Themenbereichen auf. Wechseln Sie die Methodik. Probieren Sie Neues aus. Halten Sie sich auf dem neuesten Stand der Methodik und Didaktik! Haben Sie Mut und Kraft für Neues.

Wenn ich in unterschiedlichen Seminarthemen auf die Methodik und Didaktik der Trainer achte, komme ich zu dem Schluss, dass es dabei keine großen Unterschiede in der Durchführung gibt. Dieses Buch widmet sich den thematischen Besonderheiten von IT-Trainings und den didaktischen Gemeinsamkeiten mit anderen Trainings.



1.4 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der IT-Themen

Die folgenden Punkte beschreiben spezifische Besonderheiten der IT-Themen. Zum Teil kenne ich diese Besonderheiten durch eigene Durchführung von Seminaren, zum Teil wurden sie mir von den jeweiligen Experten in meinen Train-the-Trainer-Seminaren beschrieben.

Die Besonderheiten betreffen am häufigsten diese Kriterien:

- Teilnehmererwartungen
- Teilnehmerzusammensetzung
- Widerstände der Teilnehmer
- Einflüsse durch Umstellung von Arbeitsprozessen
- Einflüsse durch Umstellung auf ein neues System/Software

1.4.1 PC und Office Themen, Internet

Die Teilnehmererwartungen treffen nach meiner Erfahrung meistens die Vorgabe durch den Auftraggeber. Dies trifft umso mehr zu, je häufiger Sie bei einem Kunden ein bestimmtes Thema durchführen. Bei allen ersten Durchführungen empfehle ich jedoch eine erhöhte Aufmerksamkeit sowohl bei der Auftragsklärung als auch bei der Abfrage der Erwartungen der Teilnehmer im Training.

Ein häufiges Problem ist die Zusammensetzung der Teilnehmer. Da bei den Kunden immer mehr gespart wird, werden aus ökonomischen Gründen häufig einige wichtige Grundsätze außer Kraft gesetzt.

Die Gruppe ist dann heterogen. Einige Teilnehmer haben bereits Vorkenntnisse aus anderen Programmen. Andere haben auf den Windows/PC-Grundkurs verzichtet und möchten gleich die Tabellenkalkulation lernen.

Auf grundsätzliche Widerstände gegen ein Thema treffen Sie eher selten. Sie könnten allerdings auf „wunde Punkte“ von Teilnehmern treffen. Das lässt sich nicht immer verhindern und Sie sollten es sich nicht zu Herzen nehmen, wenn es Ihnen nicht gelingt, jeden Teilnehmer auf Ihre Seite zu bringen.

Ich hatte einmal in bester Laune ein Seminar begonnen und traf damit vermutlich nicht die Stimmung einer Teilnehmerin. Diese nahm mir (leider erst) in der Seminarbeurteilung nicht nur meinen Humor, sondern auch meine Ausbildung übel, die in diesem Seminar Ihrer Meinung nach nicht gefragt war.



Humor und Ironie sind in Seminaren und Trainings immer kritisch zu sehen. Gerade zu Beginn des Trainings empfehle ich Ihnen daher erst einmal den Kontakt zu den Teilnehmern zu bekommen, bevor Sie alle Facetten Ihrer Persönlichkeit zu Schau stellen.

Die Einführung von PCs hat in den meisten Organisationen bereits stattgefunden, deshalb werden Ihnen in PC-Trainings keine großen Strukturveränderungen begegnen, die durch die PC-Systeme bedingt sind.

Problematisch können allerdings Umstellungen von einem System auf ein anderes sein. Von Apple auf Windows oder von Lotus auf Microsoft und umgekehrt. Da sind Widerstände verständlich, Sie sollten jedoch nicht auch noch in den Systemstreit mit einsteigen um so die Widerstände zu lösen.

Ich kann mich noch erinnern, dass ich bei einem meiner Kunden ein Textverarbeitungsprodukt schulen „musste“, mit dem ich mich nur schwer identifizieren konnte. Dazu kam die „Verlockung“ dieses Programm schlecht zu machen, da die Teilnehmer von einem speziellen Schreibsystem kamen, bei dem einzelne Funktionen, wie im Bilderbuch, per Tastendruck funktionierten. Hier konnten meine Argumentationsnöte nur durch Makros zerstreut werden, die die komplizierte Bedienung des Programms einigermaßen erträglich machten. Diese wurden bald allen Teilnehmern durch den Benutzerservice zur Verfügung gestellt.

Beim Thema Internet ist das Konfliktpotenzial eher gering. Es gibt zwei hauptsächliche Konkurrenzprodukte und wenn es wirklich einmal zu „Philosophie-Streits“ kommen sollte, halte ich mich als Trainer einfach zurück und fahre mit meinem Thema fort.

1.4.2 SAP

Die Teilnehmererwartungen bei SAP-Seminaren unterscheiden sich je nach Phase der SAP-Einführung im Unternehmen. Wenn die Teilnehmer bereits mit ähnlichen Systemen oder bereits mit R2 gearbeitet haben, treffen die Erwartungen der Teilnehmer in etwa auch das, was mit dem Auftraggeber besprochen wurde.

Befindet sich SAP allerdings erst in der Einführung, sind die Erwartungen der Teilnehmer häufig sehr unklar. Sie orientieren sich an den gewohnten Vorgängen, die sie mit ihrem vertrauten System bearbeitet haben. In diesem Fall ist es sehr wichtig, dass Sie sich als Trainer mit dem bisherigen System und mit dessen Abläufen vertraut machen, um Ihre Teilnehmer dort „abholen“ zu können.



Die Zusammensetzung der Teilnehmer ist oft heterogen. Hier beeinflussen das unterschiedliche Alter der Teilnehmer und die dadurch unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten das Seminar.

Die Widerstände der Teilnehmer hängen stark von der Vorgehensweise des Unternehmens ab, mit der das System eingeführt wird. Von einer „sanften“ Einführung habe ich bisher noch nicht gehört. Und so werden sie in der Einführungsphase von SAP immer mit Widerständen der Teilnehmer zu tun haben. Wenn ich nicht gefragt werde, dann fallen mir an dem, was mir übergestülpt wird, zunächst einmal die Mängel auf. Und die fallen besonders dann auf, wenn ich das erste Mal in dem komplexen System SAP einen bisher einfachen Vorgang bearbeiten soll.

Dies beschränkt sich allerdings tatsächlich auf die erste Phase, in der der Trainer häufig noch die nötige Überzeugungsarbeit leisten muss, die durch die Organisation noch nicht erbracht wurde. Hier wird durch die besonders häufige Kritik der Teilnehmer auch die eigene Überzeugung vom System in Mitleidenschaft gezogen.

Bereiten Sie sich deshalb auch gut auf Systemkritik vor. Sie können sich durchaus auch selbst kritisch zu bestimmten Bestandteilen von SAP äußern. Seien Sie sich allerdings immer bewusst, dass die Vorteile von SAP für Sie selbst und auch in Ihrer Argumentation gegenüber den Teilnehmern überwiegen sollten: Sie können nicht gegen Ihren Auftraggeber argumentieren!

Die Einführung von SAP übt zumeist einen starken Druck auf die Unternehmensstruktur aus. Bisherige Prozesse werden von kleinen Inseln im Netzwerkverbund zu wichtigen Bestandteilen innerhalb einer Standardsoftware, in der die meisten Unternehmensabläufe integriert sind. Dadurch werden viele Arbeitsprozesse schlanker und einige werden durch die Einsparung anderer umfangreicher. Der Druck wird in einigen Fällen durch das Customizing abgefangen. In vielen Fällen bleibt den Unternehmen jedoch keine andere Wahl, als sich selbst dem Produkt anzupassen, statt umgekehrt. Dann kommt es unweigerlich zur Umstellung von Arbeitsprozessen und damit verbunden auch zu möglichem Arbeitsplatzverlust. Dadurch entstehen Ängste, die ebenfalls ins Seminar einfließen.



Teilnehmer, die bereits mit anderen integrierten Systemen gearbeitet haben, bringen sicher Identifikationsprobleme mit. Solche Fälle bilden jedoch eher die Ausnahme. Ich habe zwar von Unternehmen gehört, die SAP wieder abgeschafft haben sollen, doch noch nicht, dass ein häufiger Wechsel von einem integrierten System auf ein anderes stattfand. Diese Einzelfälle beziehen sich eher auf Arbeitnehmer, die aus anderen Organisationen mit einer anderen Software kommen.

1.4.3 Programmiersprachen

Bei Trainings zu Programmiersprachen treffen die Teilnehmererwartungen meistens das, was im Vorfeld besprochen wurde. Unterschiedliche Vorstellungen über die Inhalte sind die Ausnahme. Probleme können allerdings, wie bei allen Seminaren, durch die Vorgehensweise des Trainers entstehen. Erwartungen gehen manchmal in Richtung Kochrezepte: „Wie kann ich mein individuelles Programmierproblem am schnellsten lösen?“ Hier ist eine sinnvolle Vorgehensweise des Trainers wichtig, damit das Programmierprinzip und das Kochrezept miteinander verknüpft werden.

Häufig bestimmt die Vorliebe des Trainers für diese Themen den Seminarablauf: Ein Programmiertrainer, der ein Anwendertraining hält tut sich genauso schwer mit den Teilnehmern wie ein Anwendertrainer, der einen Programmierkurs gibt.

Die Teilnehmer in Programmierkursen sind insgesamt ein eher selbstbewusster Menschenschlag. Dieser hat im Gegensatz zum Anwender keine Ängste vor dem Computer, da er ja direkt am System arbeitet. Im Gegenteil: Er hält das System am Laufen.

Die Teilnehmerzusammensetzung ist hier hauptsächlich vom Alter her „heterogen“. Doch lassen sich die Vorurteile wie: „Die jüngeren sind besser“ nicht bestätigen.

Widerstände der Teilnehmer sind selten, da die Thematik weitgehend ideologiefrei ist. Eine Programmiersprache ist eben eine Programmiersprache: Da gibt es feste Gesetzmäßigkeiten, an denen ist nicht zu rütteln. Eventuell sträubt sich der eine oder die andere gegen „Rückfälle“ in alte Zeiten, wenn einmal wieder, wie zur J2K-Problematik eine Sprache wie Assembler erhalten muss. Auch ansonsten gibt es eher konventionellere oder modernere Sprachen wie Cobol, Visual Basic oder C++, doch wie der Name schon sagt: Ich lerne eine andere *Sprache*.

Updates oder Wechsel in andere Sprachen bieten ebenfalls ein zu vernachlässigendes Konfliktpotenzial.



Unternehmensumstellungen können Thema sein, stehen jedoch nicht so zentral im Vordergrund wie beim Thema SAP.

1.5 Was macht mich zum IT-Trainer?

Das ist eine Frage, die nicht leicht zu beantworten ist. „Den Prototyp des Trainers gibt es nicht“ heißt es in der Zeitschrift „Wirtschaft und Weiterbildung“ zum Thema. Dort wurden wichtige Eigenschaften erfolgreicher Trainer ungefähr so zusammengefasst:

- Dem Menschen zugewandt sein und Menschen mögen
- extrovertiert sein
- gut zuhören können
- seine Kommunikationsfähigkeiten permanent weiterentwickeln
- kontinuierlich an seiner Persönlichkeit und am Fachwissen arbeiten
- ethische Werte in der Arbeit berücksichtigen
- flexibel sein und Improvisationstalent besitzen
- Konflikte gut managen können
- sich und die eigenen Standpunkte in Frage stellen können
- eine hohe Kunden- und Nutzenorientierung haben
- ein entwickeltes Selbstbewusstsein besitzen ohne überheblich zu sein
- qualitätsorientiert sein und daran arbeiten, immer besser zu werden

Ich halte diese Punkte für eine gute Perspektive, um im Trainerberuf langfristig auch Spaß zu haben. Wenn Sie sich zu sehr verstellen müssen, nur um sich etwas beweisen zu wollen, merken das Ihre Teilnehmer sofort. Suchen Sie sich einen Beruf, der Sie auch motiviert!

Bei mir war es der Zufall, der mich in diesen Bereich gebracht hat. Ich wurde von meinem damaligen Auftraggeber, einem Computerhersteller, für den ich bereits in den Semesterferien einige PR-Aktionen und Messe-Veranstaltungen begleitet hatte, angesprochen. Doch irgendeine Stimme in mir hat das Ganze besonders unterstützt. Ich habe ganz spontan geantwortet: „Auf diesen Auftrag habe ich gewartet!“



Über das darauffolgende erste Training kann ich nur sagen: Viel gelernt! Ich wollte teilnehmerorientiert sein und bin mit den Teilnehmern bis nachts um drei an der Bar versackt. Am nächsten Tag wollte ich den Teilnehmern die Angst vor dem Computer nehmen. Ich war dann so mutig, den Computer aufzuschrauben, um die Positionen der einzelnen Chips zu zeigen. Das klappte prima. Als ich auch das Diskettenlaufwerk herausgenommen hatte, erklärte ein Teilnehmer, das man auch das noch aufschrauben könne. Gesagt getan. Obwohl ich mich für technisch begabt halte, ist es jedoch weder mir, noch dem Teilnehmer, der das Laufwerk auseinandergenommen hatte, gelungen, dieses wieder in Gang zu setzen.

Ich gehe seither bei Seminaren immer pünktlich ins Bett.

Darüber hinaus weiß ich heute auch den Wert eines guten Seminarkonzepts zu schätzen, das mir damals sehr geholfen hätte.

Doch trotz aller Ungewissheiten zu Beginn meiner Trainerkarriere, habe ich mich immer wieder auf die Beine gestellt.

Einen interessanten Beginn seiner Trainerkarriere beschrieb mir ein Teilnehmer so: „Ich kam aus dem Urlaub zurück und sah am schwarzen Brett meinen Namen auf der Liste für das SAP-Train-the-Trainer-Seminar.“

