

Christian Fücks leitet als Mitglied der Geschäftsleitung den Bereich Handelskommunikation bei Scholz & Friends Brand Affairs in Hamburg. In seinem Bereich arbeiten 38 Mitarbeiter. Die Trainerausbildung bei Neuland & Partner hat Christian Fücks 2007 absolviert. Derzeit ist er nicht als Trainer aktiv.

Herr Fücks, warum haben Sie eigentlich als nicht-aktiver Trainer eine Trainerausbildung gemacht?

Ich bin damals an das Thema herangegangen, weil ich in meiner beruflichen Laufbahn die Erfahrung gemacht habe, dass mir die Weitervermittlung von Wissen extrem viel Spaß macht. Letztlich ist es gerade nichts anderes: Ich gebe Wissen weiter und begleite junge Leute auf ihrem beruflichen Lebensweg. Ich finde es einfach spannend zu sehen, wie da jemand an der eigenen Seite „mitreift“. Am Anfang sitzt eine junge Mitarbeiterin noch unwissend und fragend im Büro, hat Schwierigkeiten bei der Erstellung einer Präsentation – und ein Jahr später beherrscht sie das dann auf einem sehr guten Niveau. Genau das war meine Motivation: Mich interessiert einfach die Fort- und Weiterbildung im beruflichen Alltag. Und da habe ich mir eben angeschaut, was man als Trainer dafür können muss.

Was waren Ihre Erfahrungen während der Ausbildung? Gab es Aha-Effekte?

Ohne ein übersteigertes Selbstbewusstsein zu haben, habe ich mir gesagt: 80 Prozent der Fähigkeiten, die ein Trainer braucht, bringe ich bereits in meinem Rucksack mit. Nach dem ersten Modul habe ich nur noch gedacht: Vielleicht sind es 10 Prozent. Die fachliche und die soziale Kompetenz hatte ich vielleicht schon drauf, aber es war mir nicht bewusst, wie man sie im Training einsetzt und über entsprechende Methoden vermittelt. Das war schon der größte Aha-Effekt, den ich insgesamt hatte. Es mag ja viele Trainer im Markt geben, die glauben, aufgrund ihrer persönlichen Fachkompetenz einfach so trainieren zu können. Aber ich bin seither sehr skeptisch, dass dabei wirklich was Gutes herauskommt.

Ein gutes Training bedarf einer sehr guten Planung. Auch das war für mich eine Überraschung. Wie viele Gedanken man sich über Taktung machen muss, über den Ein- und Ausstieg, über die Methodenvielfalt. Wenn man ein Training von Neuland & Partner erlebt – das wirkt alles so leicht, als würden die Trainer das gerade aus dem Ärmel schütteln. Es sieht aber nur leicht aus, weil es so gut vorbereitet ist.

Was haben Sie konkret aus der Trainerausbildung mitgenommen?

Unabhängig von meiner aktuellen Stellung hat diese Ausbildung für mich großen Sinn gemacht – selbst dann, wenn ich niemals Trainer würde. Da gibt es viele Themen oder Dinge, die ich täglich brauche.

Zum Beispiel Moderation: Ich führe ständig Meetings mit drei bis acht Personen durch, in der Rolle als Moderator und Entscheider. Ich habe in der Ausbildung gesehen, wie gute Moderation funktioniert, etwa dass der Moderator sich am besten in die fragende Position begibt. Wenn jemand lediglich vorgefasste Meinungen durchsetzen will, kann er sich das Meeting eigentlich sparen. Die Teilnehmer bemerken gute Moderation daran, dass die Meetings auf sehr strukturierte Art und Weise ablaufen: gut vorbereitet, am Ende gut zusammengefasst, mit einem guten Timing. Alle kommen zu Wort, alle lassen sich ausreden.

Ein weiteres Beispiel stammt aus dem dritten Ausbildungsmodul. Da ging es um die Gruppe und die Gruppendynamik, speziell beim Umgang mit schwierigen Situationen in Gruppen. Vorher hatte ich bereits ein gutes Gefühl dafür, wie man mit solchen Situationen umgeht; heute verstehe ich auch die Gründe und kann ein Stück weit gesteuern.

Während der Ausbildung habe ich auch eine ganz persönliche Erfahrung gemacht: Ich bin mein Leben lang ein Schnellsprecher gewesen. Gerade in der Aufregtheit einer Präsentation neige ich dazu. Aus der Ausbildung habe ich ein „Tool“ dagegen mitgenommen: einen symbolischen „Entschleunigungsstift“. Den hat mir ein Trainer in die Hand gedrückt und den habe ich bei Präsentationen jetzt immer in der Tasche. Das ist zwar eine kleine Sache, aber keine ganz unwichtige.

Ihr Urteil über die Qualität der Ausbildung?

Generell kann ich sagen: Ich bin von der Ausbildung bei Neuland & Partner begeistert. Ich war bereits zu diversen Themen auf Fortbildungen. Da hat man Leute erlebt, die es gut machen – und Leute, die es weniger gut machen. Die letzte Gruppe war in der Mehrzahl.

Das Entscheidende ist bei so einer Trainerausbildung: Die Trainer referieren zu einem Thema, bei dem sie ständig unter dem Aspekt angeschaut werden, wie sie es denn selbst

eigentlich machen. Das hat mir extrem gut gefallen, dass das, was man beigebracht bekam, von den Trainern auch vorgelebt wurde.

Auch der systemische Ansatz von Neuland & Partner hat mir gut gefallen. Ich halte ihn für einen sehr guten und richtigen Ansatz, möglicherweise sogar ein Alleinstellungsmerkmal. Gut fand ich auch die starke Einbeziehung der Teilnehmer und das Selbst-Erarbeiten der Themen.

Werden Sie Ihre Fähigkeiten als Trainer erproben und weiterentwickeln?

Nach der Ausbildung habe ich gedacht, „ein bisschen“ mit Trainings zu beginnen. Das war illusorisch. Wenn man sich wirklich als Trainer selbstständig machen will, braucht es einen richtig starken Fokus auf das Thema. Um es nebenher laufen zu lassen, ist es einfach zu zeitintensiv. Heute sehe ich, dass sehr viel dahinter steckt, wenn ein Training professionell vorbereitet, durchgeführt und nachbereitet werden soll. Davor habe ich Respekt – nicht im Sinne von „das kann ich nicht“, sondern einfach Respekt vor dem nötigen Aufwand und Know-how.

Herr Fücks, herzlichen Dank für das Interview!

„Genau das war meine Motivation!“



Clemens Grytz hat jahrelang als Ingenieur im Vertrieb der Firma Viessmann gearbeitet, zuletzt als interner Verkaufstrainer. In dieser Funktion durchlief er 2006 die Trainerausbildung bei Neuland & Partner. 2007 machte er sich unter dem Namen CGC Clemens Grytz Consulting selbstständig. Parallel arbeitet Grytz weiterhin als freier Vertriebsberater und Projektingenieur für Unternehmen in seiner Branche.

Herr Grytz, Sie sind selbstständiger Trainer und Berater. Was sind Ihre aktuelle Schwerpunkte als Trainer?

Ich biete Verkaufstrainings, aber auch Trainings zu den Themen Marketing, Zeit- und Selbstmanagement sowie Kommunikation an, vornehmlich für Inhaber und Mitarbeiter in der Sanitär-Heizung-Klima-Branche. Als nächstes Projekt plane ich einen Workshop über drei Abende hinweg zu den Themen Marketing, Zielkunden, Potenziale und Aktives Verkaufen sowie Risikomanagement. Außerdem biete ich Gründercoachings und Gründerseminare an.

Wie kam es dazu?

Ich hatte bereits vor vielen Jahren die Grundidee, mich in meiner Branche als Trainer selbstständig zu machen. In meiner Zeit als Vertriebsingenieur bei Viessmann habe ich solche Themen nur zum Kunden mitgenommen, habe dort versuchsweise Tipps und Ideen platziert. Ich hatte nämlich festgestellt, wie unprofessionell sich viele Unternehmen im Markt bewegen. Da war die Lücke! Irgendwann habe ich dann den Schalter umgelegt und erkannt, dass ich selbst die Botschaft bin. Da hatten mich die ersten Kunden schon gefragt, ob ich jetzt Unternehmensberater geworden sei.

Als bei Viessmann dann eine Stelle als interner Verkaufstrainer ausgeschrieben wurde, habe ich mich darauf beworben – und die Stelle erhalten. Ich war ein halbes Jahr in der Ausbildung, einschließlich der Trainerausbildung. Danach habe ich zweitägige Schulungen durchgeführt. Ich konnte auch in England trainieren, auf Englisch. Eine echte Herausforderung! Als Praktiker und Ingenieur kannte ich die Probleme, und es hat sehr gut funktioniert. Durch diese Erfahrungen habe ich mich in meiner Tätigkeit als Trainer bestärkt gefühlt. Die Trainingsinhalte selbst tun, selbst leben, und die eigene Begeisterung weiterzugeben – das ist meines Erachtens wichtig für einen Trainer.

Wie gestalteten sich die ersten Schritte in die Selbstständigkeit?

Ich habe damals an einem Businessplan-Wettbewerb teilgenommen. Den Bedarf habe ich mit einer großen Trainings- und Weiterbildungsanalyse ermittelt. Immerhin hatte ich 17 Jahre Vertrieb hinter mir, mit einem großen Pool an Kontakten. Ich bin zu 30 ehemaligen Kunden gegangen. Das waren Unternehmen mit 1 bis 120 Mitarbeitern, darunter auch „schwierige“ Kunden und ehemalige Wettbewerber. Für meine Pläne bekam ich dabei sehr positive Resonanz. Die konzeptionellen Fragen hatte ich im Herbst 2006 geklärt, und seit dem 2. März 2007 bin ich selbstständig.

Welche Veränderungen ergaben sich bei Ihnen durch die Trainerausbildung?

Vorher hatte ich den Eindruck: Trainer und Lehrer sind fast dasselbe. Trainings liefen für mich über die Sachkompetenz. Der Trainer als jemand, der irgendwie Wissen verbreitet. Ob der Teilnehmer dieses Wissen auf- und annimmt, das bleibt ihm selbst überlassen. Heute sage ich: Der Trainer ist dafür verantwortlich, dass die Botschaft auch ankommt, nicht der Empfänger. Ein guter Trainer achtet darauf, dass er die Veranstaltung nicht für sich macht. Die Teilnehmer sind die Hauptpersonen im Training. Nur wenn ich als Trainer ihre Erfahrungen und Biografien ernst nehme, wird es möglich, dass sie offen für Neues sind und sich auch mit ihren neuen Zielen identifizieren können. Einmal gelerntes Wissen zu vermitteln, das reicht nicht.

Heute spielt die Methodik für mich eine wichtige Rolle. Was früher vielleicht als „Spielchen“ belächelt wurde, das sind für mich heute wichtige Übungen zur Vertiefung des Inhalts. In einem Seminar habe ich beispielsweise gemerkt: Wegen der schlechten Luft rutschen die gleich weg. Da habe ich sie aufstehen und „nach den Sternen greifen“ lassen. Nach diesem Aktivierer war die Aufmerksamkeit wieder da!

Ein anderes Beispiel: Den demnächst stattfindenden Workshop werde ich mit einem „Fishbowl“ einrahmen. Zum Einstieg werde ich ohne Vorwarnung ein „Gespräch“ mit einem fiktiven Partner führen, in dem ich beide Rollen übernehme. Dabei werden die Teilnehmer merken, dass ich weiß, worum es in ihrem Alltag geht. Außerdem will ich sie ein bisschen überraschen, um sie selbst zum Mitmachen zu motivieren.

Welche Aha-Effekte gab es?

Wovon ich vorher nur gefühlt habe, so würde ich es machen, das wurde in der Ausbildung bei Neuland & Partner methodisch untermauert. Dabei habe ich viel, viel neues Wissen mitgenommen. Am Ende waren es mehrere wichtige Punkte, die mir die Ausbildung gebracht hat: Erstens, dass andere Erfahrungen genau so wichtig und interessant sind wie

die eigenen. Zweitens, dass wir eine begrenzte Lebenszeit haben und damit sorgsam umgehen sollten. Drittens, dass es für einen Trainer in Ordnung ist, Emotion zu haben und auch zu zeigen – authentische Emotionen natürlich, nicht aufgesetzte. Feedback geben und empfangen war ein weiterer, sehr wichtiger Punkt für mich. Und ich habe gelernt, mich aus manchen Sachen als Trainer mehr zurückzunehmen.

Alles zusammen hat mir mehr Klarheit verschafft. Ich habe gemerkt: Das will ich tun. Ohne diese Ausbildung hätte ich wahrscheinlich nie die Sicherheit und die Klarheit gehabt, den Schritt in die Selbstständigkeit zu gehen. Hier sind Sachen an mich herangetragen worden, die für ein erfolgreiches Training enorm wichtig sind. Und sie sind in einer Form vermittelt worden, die dazu geführt hat, dass man das von Grund auf begreift. Dazu haben die Supertrainer von Neuland & Partner entscheidend beigetragen.

Welche Punkte waren das konkret?

Zum Beispiel wie ein Training aufgebaut ist, und welche Dinge dafür wirklich wichtig sind: die einzelnen Phasen, die Transparenz, die Wiederholungen, überhaupt die gesamte Methodik des Trainierens. Unglaublich interessant und wichtig war für mich das Feedbacktraining: Dass man Leistungen, die man erlebt hat, erst einmal positiv würdigt. Und dabei zu bemerken, wie viel man beobachten kann! Unser Gesamteindruck ist ja sehr zusammengesetzt.

Aus Feedback lernt man, was man beeinflussen kann. Ich habe gelernt, wie wichtig es für Menschen ist, Feedback als „Geschenk“ zu begreifen, nicht als Angriff. Das war immer wieder Thema anlässlich der Übungen. Denn jedes Mal gab es Feedback von der Gruppe. Mir wurde dabei auch die Rolle der Wertschätzung für die Aufnahmefähigkeit klar. Wenn man selbst wertschätzt, kommt das auch zurück.

Besonders gern erinnere ich mich an eine spezielle Geschichte. Jeder wurde animiert, sich auf eine ungewohnte Weise darzustellen, nämlich indem man vor einer Jury einen Text vorsprach. Vorher haben sich je zwei Teilnehmer gegenseitig gecoachert. Während meines Auftritts kam es dann irgendwie über mich, ich habe sehr intensiv agiert – und sehr erstaunliche Reaktionen dafür geerntet. Es war überhaupt nicht blamabel, sondern genau der Punkt gewesen! So habe ich in mir die Fähigkeit entdeckt, etwa vor Publikum mit Leib und Seele zu leben; die Fähigkeit, aus mir herauszugehen. Und entdeckt, dass das auch noch Spaß macht!

Herr Grytz, wir danken Ihnen für dieses Gespräch.



Frau Anja Placzek ist Ausbildungsleiterin bei der Kasseler Verkehrs- und Versorgungs-GmbH, Kassel. Mit den beiden Bereichen Städtische Werke (Energieversorgung) und Kasseler Verkehrsgesellschaft hat das Unternehmen 1.700 Mitarbeiter. Frau Placzek ist in ihrem Unternehmen auch selbst als Trainerin tätig und hat 2007/2008 die Trainerbildung bei Neuland & Partner durchlaufen.

Frau Placzek, wie sind Sie auf Neuland & Partner gekommen?

Auf der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsanbieter bin ich irgendwie auf Neuland & Partner gestoßen. Einer meiner Kollegen wies mich darauf hin, dass alle von uns benutzten Medien von Neuland sind. Dieser Kollege wusste, dass Neuland & Partner auch eine gute Ausbildung macht. Bei der Recherche hat mich die Ausbildungsbeschreibung im Internet und in den Materialien angesprochen, aber auch der kompakte Aufbau der Ausbildung. Außerdem fand ich interessant, die Feedbacks der Teilnehmer von vorangegangenen Ausbildungsgängen lesen zu können.

Was hat sich in Ihrer Trainingspraxis durch die Ausbildung geändert?

Es gibt bei mir einen erheblichen Unterschied zwischen vorher und nachher. Vorher habe ich nur Azubis trainiert – mit Fachwissen, aber ohne Spezialwissen im Bereich Training. Da habe ich vor allem präsentiert und Lehrgespräche geführt, es war eher die „Einbahnstraße“. Ähnliches habe ich auch als Teilnehmerin in Trainings erlebt: Beschallung, bis die Teilnehmer wegklappen. Dazu wollte ich Alternativen erfahren.

Heute trainiere ich nicht mehr nur Azubis, sondern Mitarbeiter aller Bereiche. Gerade im ersten Modul der Ausbildung ist mir bewusst geworden, wie wichtig Planung eines Seminars ist, von der Auftragsklärung bis zur Ausführung und der Frage, welche Medien ich einsetze. Eine gute Planung hat für mich den Zweck, dafür zu sorgen, dass die Teilnehmer aktiv mitmachen. Denn darum geht es: Die Teilnehmer zu aktivieren und einzubinden.

Darüber hinaus hat mir die Methodenvielfalt sehr geholfen, die ich kennengelernt habe, gewissermaßen das Handwerkszeug. Diese Methoden wurden im ersten Workshop nicht nur besprochen, sondern auch ausprobiert. Ich konnte sehen, was meinen eigenen Neigungen entspricht, und was für bestimmte Situationen und Zielgruppen das am besten Geeignete sein könnte.

Welche Methoden haben Ihnen besonders geholfen?

Zum Beispiel, neue Wege in der Gruppenarbeit zu gehen. Das beginnt schon damit, wie ich Gruppen bilde. Statt sie einfach einzuteilen, kann man sie sich auch finden lassen. Dann gibt es Methoden wie „Walk and Write“ oder den Lernspaziergang, um Diskussionen während der Gruppenarbeit zu stimulieren. Eine andere Möglichkeit ist es, Wissensinhalte in Form einer Verrisage zu präsentieren – so diskutieren die Teilnehmer in Gruppen darüber und nehmen Infos wirklich auf, die ihnen sonst nur erzählt würden. Eine ganz tolle Methode habe ich zum Thema Reflexion und Feedback gelernt. Anstelle der üblichen Reflexionsrunden schreiben meine Teilnehmer zum Schluss einen Brief an sich selbst.

Außerdem habe ich gelernt, dass es im Training einer sehr klaren Zielbestimmung für jede einzelne Aufgabenstellung bedarf. Da ist jeweils eine Visualisierung vonnöten, mit einer klaren Aufgabenstellung.

Welche Inhalte trainieren Sie heute?

Kommunikation, Rhetorik, Präsentation, Zeit- und Konfliktmanagement. Außerdem Seminare zum Thema Kundenfreundlichkeit, insbesondere beim Umgang mit Beschwerden. Die Trainings dauern in der Regel zwei Tage.

Welchen konkreten Nutzen haben Sie von Ihrer Ausbildung?

Meine Teilnehmer sind präsent, was auch im Feedback überkommt. Ich achte sehr darauf, die Dinge nicht nur vorzugeben, sondern erarbeiten zu lassen. Wenn ich als Teilnehmer etwas selbst gemacht oder aktiv erarbeitet habe, bleibt es viel besser hängen. Die Lerninhalte sind verständlicher, die Lerneffekte nachhaltiger. Mit Methoden, die zum Teil eher ungewöhnlich sind, schaffe ich als Trainer ein lockeres, angenehmes Arbeitsklima. Es ist alles nicht so steif! Außerdem haben wir in der Ausbildung gelernt, packende Aktivierer einzusetzen. Alles in allem sind die Teilnehmer begeistert und dementsprechend gut drauf.

Wie gehen Sie heute mit Gruppenprozesse in Trainings um?

Das war das große Thema im dritten Modul: Wie finden sich Gruppen, und was passiert da überhaupt? Hier ist es entscheidend, sich als Trainer zurücknehmen zu können. Manche Situationen müssen so sein: die Profilierungsphase zum Beispiel. Darauf habe ich heute einen anderen Blick. Früher habe ich gedacht, man müsse da einiges selbst regeln. Da tue ich heute nicht mehr.

Gab es Aha-Erlebnisse während Ihrer Ausbildung?

Ein Aha-Effekt war schon die große Methodenvielfalt – zu sehen, was es da alles gibt. Das Modul war vollgepackt bis in die Abendstunden. Ein anderer Punkt: Wie wirke ich selbst vor Gruppen? Es war toll, dafür ehrliches Feedback zu bekommen. Und das gab es! Damit kann ich dann an mir arbeiten. Wichtig auch die Arbeit mit dem Persönlichkeitsmodell: Was bin ich eigentlich für ein Typ?

Im Outdoor-Training habe ich sehr viel über mich selbst erfahren. Die Erfahrung, wie es ist, auch mal Hürden zu überschreiten und sich Dinge zuzutrauen, wo man erst mal „halblang“ sagt. Die Notwendigkeit, Dinge Schritt für Schritt zu tun, und wie wichtig es dabei ist, sich auf andere verlassen zu können.

Ihr Urteil über die Trainer-Ausbildung bei Neuland & Partner?

Ich war sehr begeistert vom Einsatz der Trainer. Das war keine Veranstaltung stur nach Plan. Die Trainer sind jederzeit auf offene Fragen und Wünsche eingegangen. Es gab immer wieder Dinge, die nicht vorgesehen waren. Zum Beispiel beim Thema Visualisierungen: Da waren viele Fragen aufgeworfen worden. Also wurde kurzerhand eine Abendeinheit angesetzt. Abends waren dann noch mal Dinge dabei, wo ich dachte: das war jetzt nicht vorgesehen. Die haben also absolut flexibel reagiert. Es gab sogar Raum für Einzelbetreuung.

Sehr positiv fand ich, dass die Teilnehmergruppe immer wieder zusammenkam. Dazu eine Anregerung: Wir hatten zunächst eine feste Trainerin, und dann kam jemand anderes dazu. Ich hätte es besser gefunden, wenn sie von Anfang an ein festes Trainerteam von zwei Leuten gewesen wären.

Ansonsten ist mir aufgefallen, sowohl an den Trainern wie an den Programmen: Sie machen zukünftige Trainer sensibel. Unsere Trainer haben zweifellos ihr Programm gehabt, und sie haben es situationsgerecht umgestellt. Diese Flexibilität fand ich klasse! Ich weiß nicht, ob ich das so hinkriegen würde... Man hat einfach gemerkt, dass da Herzblut drinhängt. Dabei ist nie so etwas rübergekommen wie: Wir sind die, die alles wissen. Aber sie waren die, die alles sehr aktiv gestaltet haben.

Kurzum: ich habe es in keinster Art und Weise bereut; ich bin im Gegenteil sehr froh, die Ausbildung bei Neuland & Partner gemacht zu haben. Ich hatte mir im Vorfeld nicht vorgestellt, so viel davon mitnehmen zu können.

Frau Placzek, vielen Dank für dieses Gespräch!



Daniela Falter ist seit Anfang 2008 selbstständige Trainerin. Davor hat die ausgebildete Buchhändlerin 15 Jahre bei einem mittelständischen Familienunternehmen mit ca. 40 Filialen gearbeitet,

in den letzten Jahren als Personalentwicklerin. In dieser Funktion organisierte sie unter anderem Assessment Center und führte Trainings für Azubis durch. Unternehmen aus der Buchbranche zählen nach wie vor zum Kundenkreis von Frau Falter, Unternehmen aus anderen Einzelhandelsbranchen kommen hinzu. Die inhaltlichen Schwerpunkte ihrer Trainings liegen im Verkauf und im Service.

Frau Falter, was hat Sie dazu veranlasst, die Trainerausbildung bei Neuland & Partner zu machen?

Ich muss gestehen, dass ich eher wenig Respekt vor Menschen habe, die das, was sie tun, nicht wirklich gelernt haben. Auch vor Trainern ohne richtige Ausbildung verliere ich ein bisschen die Achtung. Ich persönlich kann nur dann mit gutem Gefühl irgendwo stehen, wenn ich mein Handwerk auch wirklich gelernt habe.

„...die kleinen

„Liebesbriefe“ ...“

Den Anstoß für die Ausbildung gab das Gespräch mit einer Freundin, die als Coach arbeitet. Ich war damals in einer Situation, wo ich mit meinem alten Job nicht mehr glücklich war. Im Gespräch sind wir in eine Art Berufsberatung hineingerutscht. Sie kennt mich, meine kommunikativen Stärken und meine Vorgeschichte, und da hat sie mir den Tipp gegeben, eine Trainerausbildung zu machen. Ich war überrascht. Man sieht sich ja oft selbst viel kleiner, als man ist! Aber sie hat mir zu der Einsicht verholten: Ich kann den Leuten nicht nur beibringen, wie man Bücher verkauft – ich kann noch viel mehr.

Und wie kamen Sie dann auf Neuland & Partner?

Meine Freundin kannte Neuland & Partner. Wir sind noch am selben Abend ins Internet gegangen. Sie sagte: „Eine sehr gute Ausbildung, aber nicht ganz billig“. Mir war das egal, genau wie die Autofahrten von Aachen nach Fulda. Ich wollte einfach die bestmögliche Ausbildung machen und habe mich direkt für „Trainer Basics“ angemeldet.

Ich kann mich noch gut erinnern, wie ich dann eines Nachmittags zum ersten Mal den Seminarraum betrat. Irgendwie habe ich mich selbst ganz schön unter Druck gesetzt, denn es war für mich klar, dass ich erst dann mit einem guten Gefühl nach Hause fahren kann, wenn die Ausbilderin mir am Ende sagt: Du

hast das Zeug dazu. Das war wie ein Test für mich.

Zu dem Zeitpunkt habe ich noch nicht gewusst, ob ich hundertprozentig selbstständig oder als angestellte Assistentin eines anderen Trainers arbeiten wollte. Parallel hatte ich mit einer NLP-Ausbildung angefangen – zunächst den Practitioner, dann den Master. Obendrein habe ich damals auch sehr viel für meinen Ex-Arbeitgeber gearbeitet.

Die Neuland-Trainerin hat mich jedenfalls beraten, trotz alledem die komplette Ausbildung zu machen – nicht aufgeteilt in einzelne Häppchen mit ständig wechselnden Gruppen. Das ist wichtig, um auch aus der Gruppe ehrliches Feedback zu bekommen, für alle Einzel Fähigkeiten, die man im Laufe der Ausbildung zeigt.

Im Oktober 2007 habe ich also mit der Ausbildung angefangen, am 10. März war die Zertifizierung. Bei dieser Gelegenheit habe ich ein Training vorgeführt, das ich ein paar Tage später einem Kunden vorstellen musste. Ich habe also zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen und die Zertifizierung dafür genutzt, Profis mein neues Training vorzuführen.

Was hat sich durch die Ausbildung in Ihrem Trainingsverständnis verändert?

Anfangs habe ich meine Trainings eher „zusammengeschustert“ – eben so, wie ich es selbst als Teilnehmerin erlebt habe. Seit der Ausbildung sehe und mache ich das anders. Das ist ein großer Unterschied zu früher. Ich will nicht bestreiten, dass es Trainer gibt, die sich hinstellen können und mit ihren Kenntnissen und ihrer Sprache den Raum füllen. Aber es gibt auch viele „Runterlaberer“, selbst unter Professoren, wo die Zuhörer nur in Trance fallen.

Ich habe zum Beispiel gelernt, wie wichtig es ist, dem Plenum erreichbare Ziele vorzustellen.

Das war für mich einer der schwierigsten Punkte während der Ausbildung: Ziele so zu formulieren, dass sie fassbar und messbar werden. Sehr wichtig ist für mich auch der „Dramaturgiefahrplan“. Früher habe ich die Übungen einfach aneinandergeklatscht. Durch die Ausbildung habe ich gelernt, dass ein logischer Aufbau das Ganze einfacher macht, für den Trainer und für die Teilnehmer.

Wenn ich heute ein neues Training konzipiere, mache ich zunächst ein Brainstorming auf einem Schmierzettel. Was will der Kunde, was muss rein? Aus den Stichpunkten gewinne ich mithilfe des „Fahrplans“ einen roten Faden. Das

überarbeite ich dann zwei-, dreimal, verweise oder ersetze Übungen. Der Dramaturgiefahrplan zwingt einen dazu, hundertprozentig zu arbeiten und an alles zu denken. Außerdem bekommt man eine gute Übersicht, wie aktiv oder passiv das Plenum arbeitet. Somit gelingt es mir oft, das Training für die Teilnehmer sehr aktiv zu gestalten. Den Fahrplan einzuhalten ist zwar manchmal ein bisschen anstrengend, aber die Disziplin lohnt sich. Flüchtigkeitsfehler im Aufbau werden nach meiner Erfahrung nämlich bemerkt! Dann stockt es, und man bringt es nicht mehr authentisch rüber.

Sehr fruchtbar war für mich auch der Visualisierungsworkshop. Ich arbeite sehr oft und gern mit einfachen Zeichnungen, die verdeutlichen und festhalten, worum es gerade geht. Sie schaffen einen Ruhepol im Training. Beim Thema Aktivierer war ich am Anfang eher skeptisch, ich habe sie eher für Kinderkram gehalten. Wenn ich heute Aktivierer einsetze, gibt es unter den Teilnehmern immer wieder alte Hasen, die ähnlich skeptisch sind. Nachher sind sie aber immer begeistert! Es hat dazu bei mir noch nie Kritik gegeben.

Und dann die vielen unterschiedlichen Methoden! Klar, es gibt bestimmte Vorlieben. Aber man wird flexibler dadurch, dass man Dinge auch mal anders machen kann, zum Beispiel wenn man unter Zeitdruck steht. So habe ich die Moderationskarten am Ende eines Trainings einmal durch Post-its ersetzt, das ging einfach schneller.

Weitere Dinge sind mir durch die Ausbildung erst so richtig klar geworden. Zum Beispiel, wie wichtig Feedback ist. Es gibt Unternehmen, die das nicht so wichtig nehmen. Aber dann hat man nichts, um daran zu arbeiten! Ich persönlich lasse mich in meiner Arbeit supervidieren. Wichtig finde ich in diesem Zusammenhang auch die Besinnung auf die eigenen Ressourcen. Sie hilft, es nicht persönlich zu nehmen, wenn man mal ein negatives Feedback bekommt. Man lernt, bescheidener mit sich selbst zu werden, nicht ganz so kritisch.

Wichtig (und auch anstrengend) war während der Ausbildung die Fülle an Präsentationsübungen. Die wurden immer unter großem Druck durchgeführt; wenige Minuten für ein Chart, oder 20 Minuten für eine komplette Selbst-Präsentation. Außerdem sollten wir immer bedenken und berücksichtigen, was wir im Feedback vom Vortag zurückgemeldet bekommen hatten. Ab einem gewissen Punkt hatte ich den Eindruck, nur noch nach Fehlern zu suchen, und habe mir vorgenommen, in der Feedbackrunde einfach mal die Klappe zu halten. Aber es war sehr, sehr lohnenswert, so ins Detail zu gehen! Das war ein positiver Stress und Druck.

An welche Aha-Effekte können Sie sich erinnern?

Es gab einen wichtigen Aha-Effekt für mich in dem Modul mit dem Präsentationsstress. Ich habe es besonders schön gefunden, wenn nicht nur die Trainer, sondern auch die Teilnehmer gesagt haben: Du stehst gut da, kannst gut mit deiner Stimme spielen, deine Visualisierungen sind klasse. Es war einfach gut, diese Bestätigung zu bekommen – bis hin zu der Frage einer Kollegin, die bei einem großen Unternehmen arbeitet: „Könntest du mich nächstes Jahr mal bei einem Training unterstützen?“

Auch die Wichtigkeit der Auftragsklärung war ein solcher Punkt. Allerdings konnte ich das bisher noch nicht so richtig umsetzen. Ein Kunde wollte in Vier-Stunden-Trainings unterschiedlichste Themen unterbringen. In Einheiten mit jeweils zwölf Leuten und zehn Minuten Pause dazwischen! Jedenfalls hatte ich mir vorgenommen, für eine ausführliche Auftragsklärung hinzufahren. Dann wurden mir die Vorgaben aber innerhalb von 20 Minuten am Telefon diktiert. Ich habe gerade mal sagen können, dass wir mit so einem Training nur die Oberfläche ankratzen. Im ersten Moment habe ich gedacht: Das schaffst du nie. Das war schon Hardcore! Aber dann hat es doch geklappt. Über diese Trainings habe ich jetzt meine NLP-Master-Arbeit geschrieben.

Wie war die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe?

Was im ersten Moment ein bisschen frustrierend war: Wenn man feststellt, dass man die einzige ist, die ausschließlich vom Trainieren lebt. Alle anderen in der Gruppe waren angestellt. Bei einem weiteren Teilnehmer hat sich später herauskristallisiert, dass er sich vielleicht auch selbstständig machen will. Ich habe mich anfangs dadurch jedenfalls ein bisschen unter Druck gesetzt gefühlt. Andererseits war es natürlich auch schön, von solchen Leuten Feedback zu bekommen.

Klasse fand ich in diesem Zusammenhang die kleinen „Liebesbriefe“, die man sich gegenseitig zustecken konnte – eine der Neuland-Methoden, die wir in der Ausbildung kennengelernt haben. Die einzige Vorgabe bestand darin, sich irgendetwas Positives mitzugeben, einen Eindruck, ein Lob oder dergleichen. Es war sehr schön, auf diese ganz einfache Weise Mut zugesprochen zu bekommen!

Und es war schön, während der Ausbildung die Entwicklung der einzelnen Teilnehmer mitzubekommen. Neuland startet immer mit der

Frage: Was habt ihr in den letzten Wochen erlebt, was war für euch hilfreich, was ist gut angekommen? Was konntet ihr umsetzen? Und da gab es immer etwas zu erzählen. Im letzten Modul ist es uns so vorgekommen, als wären wir nie getrennt gewesen.

Wie ist dieser enge Zusammenhalt denn zustande gekommen?

Dafür war das zweite Modul sehr wichtig. Da haben wir so eine Art Ressourcenarbeit gemacht. Es ging darum, das eigene Emotionskonto aufzufüllen: Dass man sich selbst mal vor Augen hält, was man bereits geleistet hat und was gut ist, und das den Dingen gegenüberstellt, die gerade nicht so gut laufen. Wir haben rote und grüne Türmchen gebaut. Das grüne war erstaunlicherweise immer ein bisschen höher als das rote. Dieses Sich-Eingestehen vor der Gruppe, das hat uns sehr zusammengebracht. Auch die Trainerin hat sich sehr geöffnet, war sehr empathisch. In der Folge hat sich immer wieder gezeigt: Wir packen alle mit an, wir sind ein Team. Das war einfach mal toll.

Und Ihre Trainer?

Die Trainer sind total unterschiedlich, auch von daher ist das Ganze so abwechslungsreich. Sicher merkt man, wo die einzelnen ihre Faibles haben und wo nicht so – aber da kann man dann eben gezielt nachfragen. Neuland legt generell viel Wert darauf, die Wochen so abwechslungsreich wie möglich zu gestalten. Viele Aktivierer haben wir draußen gemacht, einmal sogar eine ganze Vernissage. Das ist eine der Neuland-Methoden zur Wissensvermittlung. Wenn die Sonne scheint, warum soll man damit nicht rausgehen?

Noch etwas Schönes möchte ich erwähnen: Wenn die Neuland-Trainer so mit ihren Materialien anrollen, da ist es schon ein Genuss, das alles nutzen zu dürfen. Man darf in den Übungen so kreativ sein, wie man will. Einmal bekamen alle einen Overall aus dünnem Papier. Die Tische wurden aneinander geschoben, und auf der ganzen Fläche lag ein großes Papier, unterteilt in zwölf Einzelflächen. Im Hintergrund lief Chillout-Musik, es gab Acryl- und Ölfarben. Wir sollten einfach der Musik folgen, die Klappe halten und malen, was uns durch den Kopf geht. Wir waren sehr überrascht, was für tolle Bilder dabei herauskamen. Da gab es richtige Künstler! Mein eigenes Bild hängt heute direkt in meinem Büro.

Frau Falter, wir danken Ihnen für dieses Gespräch!