

Vom Experten zum Fachtrainer



Erfolgshebel beim Aufbau einer Academy in einem technischen Betrieb:
Erfahrungsbericht mit Rösler Oberflächentechnik

Interview mit Anna Moschall, Leiterin der Rösler Academy

Oberflächentechnik ist das Spezialgebiet von Rösler. Ob Medizingeräte, Schmuck und Brillen, Gastronomie oder Aerospace: Überall dort, wo Oberflächen bearbeitet werden müssen, sind Rösler-Anlagen im Einsatz. Die Branchenliste ist lang.

Von den Anfängen vor 80 Jahren bis heute hat sich Rösler zu einem weltweit aktiven Unternehmen mit 150 Vertretungen, 15 Niederlassungen und rund 1.600 Mitarbeitern entwickelt.

Rösler begleitet seine Kunden mit selbst entwickelten und produzierten Anlagen von der Planung über die Inbetriebnahme bis zum laufenden Betrieb. Produktpräsentationen und Einweisungen gehörten deshalb



schon immer zum Angebot. Doch seit einiger Zeit fragen Kunden vermehrt Seminare an. Zugleich steigen die Erwartungen an die Qualität einer solchen Veranstaltung.

Anna Moschall, heute Leiterin der Rösler Academy, hatte deshalb von

Anfang an eine Vision: Schluss mit reinen PowerPoint-Vorträgen! Her mit professionell gestalteten Trainings, die Kunden voranbringen und Spaß machen. Das Seminarangebot sollte breiter aufgestellt werden. Die Idee für die Rösler Academy war geboren.

Der erste Schritt: einen Anbieter für Train-the-Trainer-Qualifizierungen auswählen

Anna Moschall, nachdem Sie das „Go“ von der Unternehmensleitung hatten, haben Sie sich zuerst einen Partner gesucht. Worauf kam es Ihnen bei der Auswahl an?

Anna Moschall: Mir waren vor allem die Qualität, bestimmte pädagogische Inhalte, eine Zertifizierungsmöglichkeit für unsere Trainer sowie Erfahrung des Anbieters mit technisch-orientierten Teilnehmern wichtig. Unsere Mitarbeiter sind Techniker, Fachleute, Spezialisten. Ich wollte jemanden finden, der Erfahrung mit technischen Betrieben hat und Zugang zu unseren Mitarbeitern finden würde. „Sprechen die unsere Sprache?“ Das war meine erste Frage.

Da ich eine entsprechende Ausbildung im Bildungsmanagement habe, hatte ich eine Vorstellung

davon, welche Anforderungen an eine solide Trainerausbildung notwendig sind. Angebote für Zweitages-Schulungen habe ich deshalb



Anna Moschall, Leiterin Rösler Academy

gleich aussortiert, da ein solch kurzer Zeitrahmen für eine fundierte und praxisnahe Vermittlung der umfangreichen Inhalte unrealistisch ist.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war die Zertifizierung. Ich weiß, dass gerade Kunden im internationalen

Kontext darauf achten. Sie wollen eine Objektivierung sehen.

Was sich als sehr wertvoll herausgestellt hat, ist die laufende Begleitung durch den Train-the-Trainer-Anbieter. Wenn das Projekt erst einmal gestartet ist, kommen Fragen von allen Seiten. Da muss man Antworten parat haben.

Was war Ihnen wichtig in der Zusammenarbeit mit VOSS+PARTNER?

Anna Moschall: Am wichtigsten war mir, das Training auf unsere Bedürfnisse abzustimmen sowie die Akzeptanz durch unsere Trainer. Je nach Position und Interessenlage stellen die Beteiligten die unterschiedlichsten Fragen: Wozu brauchen wir das? Warum dauert das so lange? Ist das nötig? Muss die Abschlussprüfung wirklich sein?

„Was sich als sehr wertvoll herausgestellt hat: die laufende Begleitung durch den Train-the-Trainer-Anbieter.“

Im Hintergrund kümmerte ich mich um Budgetfragen, Organisatorisches, Rezertifizierungsmöglichkeiten sowie Unterstützungsmöglichkeiten bei der Erstellung von Trainerleitfäden in Form von Telefoncoachings etc.

VOSS+PARTNER stand bei sämtlichen Anliegen als kompetenter und unterstützender Ansprechpartner zur Seite.

Stolpersteine auf dem Weg zur Academy

Wie haben Ihre Kollegen auf die Aussicht reagiert, eine Ausbildung mit anschließender Prüfung zu machen?

Anna Moschall: Der Mehrwert der Trainerausbildung war nicht allen sofort klar. Vor allem die Aussicht auf eine Prüfung schreckte zuerst ab.

Überhaupt ist es wichtig, alle Fragen aufzufangen, damit nicht unterschwellig Widerstände wirksam werden. Was keiner so direkt sagte, aber viele dachten, ist zum Beispiel:

„Was muss ein Trainer denn schon können? – Reicht es nicht einfach, eine fertige PowerPoint-Präsentation vorzutragen?“

„Das Handwerkszeug für hochwertige Seminare ist wesentlich weitreichender als eine einfache Power-Point-Präsentation.“

Inzwischen ist deutlich geworden, dass das Handwerkszeug für hochwertige Seminare wesentlich weit-

reichender ist: Es geht von konsequenter Lernzielorientierung über Methodik und Zielgruppenorientierung bis hin zu exaktem Zeitmanagement.

Wir hatten fünf Module in insgesamt vier Monaten angesetzt. Das war sportlich. Die Erstellung der Trainerleitfäden, die Seminare selbst, die Übungen und die Probetrainings waren natürlich aufwändig. Umso erfreulicher sind die wirklich guten Ergebnisse!

Vom Spezialisten zum Trainer: ein neues Selbstbild entwickeln

Was hat sich in den Köpfen der neuen Trainer verändert?

Anna Moschall: Erklären Sie mal Kollegen, dass ihre PowerPoint-Präsentationen, die sie schon seit Jahren benutzen und die mit viel Herzblut entwickelt wurden, ersetzt werden sollen. Das hört man einfach nicht gerne.

„Ein moderner Trainer denkt mit dem Kopf des Empfängers.“

Eine reine Produktpräsentation ist etwas anderes als ein Seminar. Das fängt schon mit dem Selbstbild der Dozenten an: Unsere Mitarbeiter und Kollegen sind Spezialisten auf ihren Gebieten. Sie haben sich über Jahre viel Wissen angeeignet,

worauf sie stolz sein können. Als Trainer aber müssen sie sich zurücknehmen und die Position eines Trainingsteilnehmers einnehmen: Was braucht mein Zuhörer? Worauf kommt es ihm an? Ein moderner Trainer ist ja weniger Vortragender als vielmehr Begleiter für zielgerichtetes Lernen. Er denkt mit dem Kopf des Empfängers.

Das ist ein herausfordernder Schritt. Aber dieser ist notwendig, um Seminare in hoher Qualität anbieten zu können. Zudem möchte der TÜV Rheinland, also unsere Zertifizierungsstelle, diese Kompetenzen klar erkennen: Weiß der Trainer, wie Lernen funktioniert? Kann er sich an den Teilnehmern orientieren? Ist er in der Lage, Lernziele zu setzen und den Erfolg zu prüfen? Beherrscht er Methoden, um das Lernen leicht und unterhaltsam zu gestalten?

Trainings heute: Praxis statt bloßer Theorie

Welche Veränderungen sehen Sie heute?

Anna Moschall: Inzwischen haben die Kandidaten die Prüfung erfolgreich abgelegt. Das Zertifikat gilt für die nächsten drei Jahre. Damit wir es erneuern können, haben wir als Fortbildung für die Rösler-Fachtrainer schon weitere Trainingseinheiten im Sinn, wie zum Beispiel „Schwierige Trainingssituationen bewältigen“.

Eine Weiterbildung mit Prüfung ist eine Herausforderung. Aber wenn die Hürde erst einmal genommen ist, sind die Leute stolz auf sich. Die Neu-Trainer erzählen, dass sie ihre erworbenen Kompetenzen auch in anderen Situationen anwenden können.

Die Begeisterung in den Trainings ist spürbar. Die Trainer haben Spaß

und die Seminare sind viel kurzweiliger und interaktiver geworden. Praktische Anwendungen stehen im Vordergrund. Betriebsrundgänge gehören fest zum Programm.

Was ich besonders spannend finde: Die neuen Trainer hatten während der Ausbildung die Aufgabe, einen Trainingsleitfaden zu schreiben.

Die Aufgabe war für jeden gleich. Es haben sich interessante Unterschiede aufgezeigt. Die vielfältigen Ergebnisse zu sehen, war sehr beeindruckend.

„Die Trainer haben Spaß und ihre Seminare sind viel kurzweiliger und interaktiver geworden.“

VOSS+PARTNER an der Stelle noch einmal vielen Dank! Die Trainer haben ihre eigenen Trainings locker, unterhaltsam und kurzweilig gestaltet. Das hat erstens Spaß gemacht und war zweitens der Startschuss für unsere Academy. Von unseren Teilnehmern, die Seminare nach neuem Konzept erlebt haben, gab es sehr positives Feedback.

Zu VOSS+PARTNER



VOSS+PARTNER hat seit den 1990er Jahren die Trainerausbildung im Programm. Seit 2013 besteht zusätzlich die Möglichkeit einer Zertifizierung durch den TÜV Rheinland. Alle Angebote sind auch auf Englisch vorhanden.

Das Wichtigste in Kürze:

Erfolgshebel in einem technischen Betrieb

- Ausgangssituation: Kunden fragen Seminare an. Sie erwarten eine zeitgemäße, professionelle Veranstaltung.
- Eine Zertifizierung unterstützt den Vertrauensaufbau bei Kunden.
- Die Aussicht auf eine Trainerausbildung inklusive Prüfung wirft Fragen auf. Es ist wichtig, mit den Beteiligten und nicht über ihre Köpfe hinweg zu agieren.
- Der Verantwortliche im Unternehmen muss sich auf Rückfragen von allen Seiten einstellen.
- Der Zeitbedarf für Trainings, vertiefende Übungen und Probetrainings wird fast immer unterschätzt.
- In einer Trainerausbildung geht es sowohl um Methodik und Didaktik als auch um das Selbstbild als Trainer.