

INTERVIEW

Jahrgangsbeste der GSA-University geehrt



Foto: GSA University

Sabine Bleumortier,
Jahrgangsbeste
beim 1. Zertifikats-
lehrgang „Profes-
sional Speaker
GSA“.

Wegen ihrer lebendigen Keynote „Von der Hundeeziehung zum Azubiflüsterer – Wie Sie Ihren Auszubildenden erziehen“ und wegen ihres praxisnahen Business-Plans wurde die Münchner Trainerin Sabine Bleumortier zur Jahrgangsbesten beim ersten Zertifikatslehrgang zum „Professional Speaker GSA“ ernannt.

Bleumortier ist spezialisiert auf Seminare für Azubis und Ausbildungsbeauftragte in Unternehmen. Sie berät und trainiert beide Seiten und war lange Zeit selbst Ausbildungsleiterin bei einem großen Elektronikkonzern. Diese Fortbildung zum Redner wird ab sofort jährlich von der German Speakers Association GSA (www.gsa-university.org) und der Steinbeis-Hochschule Berlin (SHB) durchgeführt. Die Teilnehmer durchlaufen ein Jahr lang insgesamt 26 Module zu den Kernkompetenzen eines Speakers, die sich unter den Überschriften „Sales & Marketing“ sowie „Presenting & Performing“ zusammenfassen lassen. Zielgruppe des Lehrgangs, der für 2012 schon ausgebucht ist, sind überwiegend Trainer, die sich das Speaker-Business als zusätzliches Standbein erschließen wollen.

Sie haben schon als professionelle Trainerin gearbeitet, als Sie sich zum Zertifikatslehr-

gang „Professional Speaking“ anmeldeten. Fiel es Ihnen schwer, in die Rolle einer „Schülerin“ zu schlüpfen?

Sabine Bleumortier: Nein, überhaupt nicht. Immer wieder Neues zu lernen, gehört ja zum erfolgreichen Berufsleben dazu. Und mein Expertenwissen spielte hier keine Rolle. Es ging ja darum, als Referent Vorträge in Unternehmen zu halten und dieses Business erfolgreich aufzuziehen. Natürlich waren wir Schüler, aber der Umgang mit den Dozenten war sehr offen. Alle Referenten hatten eine enorme Expertise und haben sehr interessant aus dem Nähkästchen geplaudert und von Situationen erzählt, in denen mal etwas schief lief. Und dann verraten, wie sie erfolgreich damit umgegangen sind.

Gab es für Sie ein besonderes Highlight während des Lehrgangs?

Bleumortier: Ich hatte während des ganzen Lehrgangs immer wieder Aha-Erlebnisse. Für mich war das Thema Metaphern in Vorträgen und Trainings ein besonderes Schlüsselerlebnis. Die Inhalte bleiben so einfach besser beim Zuhörer hängen. Und so ist mir die Analogie zur Hundeeziehung eingefallen, denn Ausbildung ist definitiv auch Erziehungsauftrag.

Was hat sich für Sie seit dem Abschluss Ihres Lehrgangs verändert?

Bleumortier: Endlich habe ich mein erstes Video ... Nein, Spaß beiseite: Der erfolgreiche Abschluss und das positive Feedback der Prüfungskommission hat mich sehr bestärkt. Den Abschluss habe ich wie viele andere Teilnehmer auch neben dem „normalen“ Trainings- und Beratungsgeschäft gemacht. Und das läuft auch weiterhin sehr gut. Deswegen will ich auch nicht von heute auf morgen ins Speaking wechseln. Neben Beratung und Training rund um die Berufsausbildung wird es die dritte Säule mit Vorträgen geben. Mein Ziel für 2012 ist ganz klar: Erste Aufträge als Speakerin zu bekommen, um so noch mehr und effektiver an einer Steigerung der Ausbildungsqualität in Betrieben mitzuarbeiten.

Auf Ihrer Homepage www.bleumortier.de ist ein Video zu sehen, das einen Ausschnitt aus Ihrer Keynote „Von der Hundeeziehung zum Azubiflüsterer – Wie Sie Ihren Auszubildenden erziehen“ zeigt. Gibt es in der Praxis wirklich diese Parallele?

Bleumortier: Da gibt es erstaunlich viele Parallelen. Beim Hund beginnt die Erziehung am ersten Tag. Sobald der Welpe in die Wohnung oder das Haus kommt, starten Sie. Sie bringen ihm bei, wo sein Schlafplatz ist, wo er Futter bekommt und vieles mehr. So sollte es beim Azubi auch sein, natürlich im übertragenen Sinne. Ausbildungsbeauftragte müssen sich schon vor dem Praxiseinsatz informieren: Welche Aufgaben müssen vermittelt werden, wo können Auszubildende unterstützen? An welchen Arbeitsplatz kann er oder sie sich setzen? Müssen noch Schlüssel für das Büro, ein Computer oder für die Werkstatt ein Werkzeugkasten organisiert werden? Ebenfalls am ersten Tag sollte ein ausführliches Einführungsgespräch mit dem Neuen geführt werden. Welche Abteilungen hat der Auszubildende schon kennengelernt? Was waren die bisherigen Highlights oder Lowlights in der Ausbildung? Hier beginnt die Arbeit am Aufbau der Vertrauensbasis. Oder das Loben: Sicher loben Sie Ihren Hund, wenn er etwas richtig gemacht hat.

Interview: Martin Pichler ●