



Akademie



## Interview mit Inga Geisler

**Herzlich Willkommen, Inga Geisler.**

**Wann haben Sie Ihr erstes Live Online Training (LOT) durchgeführt und was war damals der Grund, dass Sie eingestiegen sind in die virtuelle Trainingswelt?**

Ich komme ja aus dem klassischen Präsenztraining. Ich hatte eine EDV-Trainer-Ausbildung gemacht und das klassische Office Paket trainiert. Und da hat mich dann eine Kollegin gefragt, ob ich schon etwas vom Thema E-Learning gehört hätte. Das war so 2003. Ich habe zunächst eine Tele-Tutoren-Ausbildung gemacht und wurde dann Expertin für neue Lerntechnologien. Damit wurde es dann schon etwas konkreter. Ich habe mich eingearbeitet und mit unterschiedlichen Medien beschäftigt, mit denen man damals online gelernt hat. Und da haben wir uns auch einen virtuellen Raum angeschaut. Das fand ich von Anfang an spannend, dieses Format, über das ich mich – egal wo Menschen sind – austauschen und Menschen kennenlernen kann. Das hat mich neugierig gemacht. Allerdings war der Kameraeinsatz damals noch sehr zurückhaltend. Ich musste mit doppelter ISDN-Leitung arbeiten, wenn ich meine Kamera anmachen wollte – das war noch zu Zeiten von Modems und ISDN-Leitungen. Dann habe ich IT-Trainings 1 bis 2 Jahre im virtuellen Raum gemacht und musste mich dann entscheiden: EDV-Trainer gab es wie Sand am Meer, aber LOTs steckten noch in den Kinderschuhen und dann habe ich mich entschieden, da weiterzugehen. Aber das war ein Bauchgefühl. Das muss ich tatsächlich sagen.

**Dann sind Sie also durch ein Bauchgefühl gewissermaßen zur Trainerin der 1. Stunde in Deutschland geworden.**

**Welche Prognose hatten Sie damals, als Sie mit der Durchführung von LOTs gestartet sind, wie lange es dauern würde, bis sich dieses Format im Trainingsgeschäft mit einem nennenswerten Anteil am Gesamtumsatz etabliert?**

Wir haben ja am Anfang nur mit Technik gekämpft. Es ging gar nicht darum, wie oder was man macht, sondern es ging nur darum, ob die Technik funktioniert. Und es gab ganz viele Vorbehalte: ‚Das wird sich nicht durchsetzen‘. Ständig brach irgendetwas ab. Man brauchte viel Technikaffinität. Aber das hat mich komischerweise nie aus der Bahn geworfen. Viele meiner Mitstreiter:innen haben zwischendurch aufgegeben: ‚Das wird eh nichts mehr, für E-Learning wird viel Geld verbrannt, aber nachher kommt man nicht zum Ziel.‘ E-Learning hat immer eine Welle nach der anderen genommen und da war der Virtual Classroom am Anfang natürlich auch dabei. Zunächst hat auch keiner verstanden, dass man nicht nur auf die Technik achten muss, sondern auch auf die Methodik/Didaktik. Die ersten Jahre verlangten Durchhaltevermögen, aber ich habe immer daran geglaubt, dass es soweit kommen wird. Ich habe mich nicht davon abbringen lassen, denn das, was ich an der Präsenz geliebt habe: in Echtzeit mit Menschen zusammenkommen, hatte und habe ich im LOT auch. Diesen Vorteil habe ich gleich erkannt. Ich hätte auch auf andere Pferde setzen können, aber das war mir immer sehr wichtig.

**Zu dieser Zeit wurde die Globalisierung auch immer bedeutsamer und von daher hatte es auch viele Vorteile gegenüber dem Präsenzgeschäft.**

Ja genau. Und dann kam die Finanzkrise 2008/2009. Das gab noch einmal einen richtigen Schub. Die damalige Entwicklung kommt nicht an die Pandemie heran, aber das war schon extrem. Da haben alle gemerkt: jetzt für ein 2-Stunden-Meeting von Frankfurt nach New York – das geht nicht. Damals waren es aber eher die Kosten, die Firmen zum Umdenken gebracht haben. Das war damals ein großes Aufwachen: ‚Das müssen wir anders machen.‘

**D.h. als es dann im März 2020 mit dem Lockdown losging hat sich da an Ihrer Zuversicht etwas geändert oder waren Sie ohnehin, seit der Finanzkrise, sicher, dass irgendwann der Durchbruch kommt?**

Ja die Finanzkrise war eigentlich mein Zeichen, dass es immer ein Format sein wird, das oben mitspielt. Es gibt ja viele Formate, die auftauchen, einige verschwinden dann auch wieder. Lernvideos usw. kamen ja auch in den letzten Jahren sehr stark nach oben – die hatte es früher so gar nicht gegeben. Da hatte man eher Web-Based-Trainings und diese hatten neben dem Virtual Classroom schon sehr lange Bestand. Aber ich habe gemerkt, und das hat mir die Pandemie auch noch einmal bestätigt, dass Virtual Classroom das Format ist, wo die Menschen sich am Nächsten sind.

**Was macht denn ein gelungenes LOT aus?**

Da möchte ich tatsächlich mit den Menschen anfangen. Viele sehen die Technik im Vordergrund und ich sehe den Menschen im Vordergrund. Aus meiner Sicht ist Selbstlernkompetenz noch nicht wirklich vorhanden, zumindest bei den allerwenigsten. Deswegen funktionieren aus meiner Sicht Formate, wie E-Learning, bei denen die Teilnehmenden allein gelassen werden, noch nicht nachhaltig. Die meisten Menschen möchten sich gern mit anderen austauschen und schätzen es, wenn sie Erfahrungen und Perspektiven von anderen kennenlernen. Das Lernen in einer Gruppe – das ist für mich das Erfolgsrezept, auch der Zukunft. Und das hat mir noch einmal gezeigt, dass LOTs ein sinnvolles Format sind. Was das Ganze erfolgreich macht, ist natürlich eine gute Struktur, eine präzise Vorbereitung und dass man sich als Trainer:in sehr gut mit den Medien auskennt. Live Online Trainer:innen müssen eine technische Kompetenz haben und viele Interaktionen bereithalten. Das LOT wird oft als Wissensvermittlung genutzt, dafür ist es aber nicht das richtige Medium. Wissen kann ich mir auch auf andere Art und Weise aneignen, und zwar am besten in meinem eigenen Tempo. Was ich aber allein nicht kann, ist Fragen zu stellen, wenn ich nicht weiterkomme in meinem Lernprozess. In einer Lerngruppe kann ich Gedanken austauschen und einem Experten oder einer Expertin Fragen stellen – das ist es,

was die Live-Situation ausmacht. Erfolgreich ist dieser Austausch im LOT, wenn Teilnehmer:innen sich als Menschen wahrnehmen und nicht als Nummer in der Anwesenheitsliste. Und vor allen Dingen ist das LOT erfolgreich, wenn alle das Gelernte nachher anwenden. Also wenn sie nicht nur rausgehen und von vielen Impressionen erzählen, sondern wenn nach dem Training etwas passiert. Aber das ist letztendlich bei allen Lernszenarien so. Wir müssen bitte weg vom Lern-Event hin zum Lernprozess kommen. Das Online Lernen bietet uns die Möglichkeit, dass wir den Lerner über eine längere Zeit begleiten und ihn bei seinem Veränderungsprozess nachhaltig unterstützen.

**Da sprechen Sie mir aus der Seele! Sich als Lernbegleiter:in zu sehen, das ist heutzutage der Dreh- und Angelpunkt. Die meisten von uns können recherchieren und Wissen generieren. Aber wie kann ich das Wissen umsetzen? Worauf muss ich in der Anwendung achten? Das erfährt man im Lehrgespräch und durch Ausprobieren und Üben.**

**Frau Geisler, Sie haben ja bei uns als Lead-Trainerin schon sehr viele Trainings durchgeführt und mehr als 200 „Live Online Trainer – TÜV“ ausgebildet. Haben sich seit Pandemiebeginn die Erwartungen der Teilnehmenden geändert?**

Was ich wahrnehme ist, dass früher der Live Online Trainer in die reine „Trainer-Ecke“ geschoben wurde. Mittlerweile lassen sich aber auch viele Menschen zum LOT qualifizieren, die Fachexperten sind. Das erleben wir auch in den Unternehmen. Diese Experten sollen jetzt oder wollen – je nachdem – dieses Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben. In der Ausbildung sind also mittlerweile nicht mehr nur Trainer:innen dabei, die für Präsenzseminare schon einen methodisch/didaktischen Background haben. Die Seminargruppen sind diverser geworden.

**Und welche Vorerfahrungen sollte eine Person mitbringen, die Live Online Trainer:in werden will?**

Von den Vorerfahrungen kann es hilfreich sein, dass man eine Technikkompetenz hat, aber die kann man sich auch aneignen. Der eine muss ein bisschen mehr üben, der

andere weniger. Das ist alles relativ überschaubar. Word und Excel haben wir uns auch alle beigebracht und im Virtual Classroom sind es viel weniger Funktionen, die man da im Umfang hat. Vielmehr braucht es ein anderes Rollenverständnis, dass der oder die Lernende im Vordergrund steht und ich als Trainer:in quasi nur die Begleitung mache. Die Lernenden sollten zu einem großen Anteil sichtbar und hörbar sein. Als LOT brauche ich daher eine hohe Sozialkompetenz, weil ich ja zwischen den Zeilen hören und lesen muss. Ich kann nicht alles sehen und wenn im Chat etwas steht, muss ich darauf achten, dass es keine Missverständnisse gibt. D.h. ich muss schon über Sprache erkennen, wie es dem Menschen geht. Und dann braucht es natürlich Methodenkompetenz, dass ich nicht einfach sage ‚Mein Präsenzseminar mache ich jetzt einfach online, das wird schon funktionieren‘. Nein, das funktioniert eben nicht. Also Methodenkompetenz für LOTs brauche ich unbedingt.

**Es gibt also gar nicht die erfolgskritische Kompetenz. Es gibt viele Kompetenzen, die man benötigt und das entscheidende ist das Rollenverständnis der Trainerin/des Trainers und die Fähigkeit, Signale der Teilnehmenden richtig zu deuten – Signale, die man im virtuellen Raum leicht überhören oder überlesen kann.**

Das Fachliche, das haben sie alle drauf. Aber entscheidend ist die Art, wie man mit den Menschen dort umgeht. Viele Trainer:innen verstecken sich auch ein bisschen hinter der „Mattscheibe“ und versuchen dann ihr Programm abzuspielen. Da gibt es dann aber wenig Verbindungen zum Teilnehmenden.

**Jetzt haben wir ja ganz unterschiedliche Kund:innen, viele, die nicht bereit sind, die Kamera anzumachen. Haben Sie einen Tipp, wie man Teilnehmende zum Anschalten der Kamera motivieren kann?**

Das Thema Kamera ist ein sehr sensibles Thema. Erst einmal müssen die Voraussetzungen von Unternehmensseite geschaffen sein, z.B. dass Teilnehmende überhaupt eine Kamera haben bzw. dass diese auch angeschaltet werden darf. Wenn es im Unternehmen Usus ist, in Meetings bei-

spielsweise, die Kamera anzuschalten, dann tue ich mich im Training damit auch leichter. Es muss also schon im Unternehmen die Kultur da sein, dass Kamera etwas Willkommenes ist. Aber es ist wichtig, dass es kein Muss ist. Es gibt Menschen, die möchten nicht vor die Kamera. Ich reiche immer die Hand und sage, dass ich es freiwillig halten möchte. Und ich sage dann, dass ich Lust hätte, die anderen zu sehen am Anfang, also in der Warm up Situation, wenn wir Diskussionen führen und zum Ende. Wer Lust hat, lässt gerne die Kamera an. Aber ich zwingen niemanden die Kamera anzumachen. Und ich baue eine Brücke, indem ich auch mal sage: ‚So und jetzt machen wir alle mal die Kamera aus‘.

Und dann frage ich: ‚Was hat das mit euch gemacht, dass jetzt die Kamera aus war?‘ ‚Wow, ich konnte mich voll und ganz auf den Inhalt konzentrieren‘, kommt dann z.B. als Antwort. Also, ich spiele mit der Kamera und ich habe das Vertrauen, dass die Teilnehmer bei mir sind, weil ich sie immer wieder involviere. Dafür muss ich nicht die Kamera anhaben. Wenn ich im Chat sehe, dass da was eingetragen wird oder wenn ich bei einer Umfrage sehe, da klicken einige oder ich mache eine Whiteboard-Aktion und nachher haben wir ein tolles Brainstorming gemacht, dann weiß ich, dass die Teilnehmenden bei mir sind. Dafür muss ich nicht die Kamera anhaben. Ich darf nicht das Gefühl für mein Training von ‚Kamera an‘ oder ‚Kamera aus‘ abhängig machen. Das wäre ein Fehler. Ich muss andere Wege finden, Rückmeldungen zu bekommen: ‚Gebt mir doch mal kurz ein Handzeichen oder einen Smiley: Wie geht es euch gerade?‘ Das kann ich machen, um mir ein Stimmungsbild abzuholen.

**Das ist ein sehr hilfreicher Rat, den sie da geben: Trainer:innen sollten niemanden zum ‚Kamera einschalten‘ drängen und stattdessen durch regelmäßige Interaktionen, Teilnehmenden die Chance geben, sich zu involvieren; auch dadurch kann man als Distanz abbauen und Verbindung schaffen.**

Wenn die Teilnehmenden in Gruppenräumen arbeiten, passiert es dann ganz oft, dass sie dort die Kamera anschalten, wenn sie nur zu zweit oder zu dritt sind. Und wenn sie dann aus den Gruppenräumen kommen, lassen sie häufig die Kamera an, weil sie es als schön erlebt haben, den anderen zu sehen.

**Jetzt hatten Sie gerade schon einige Interaktionen angesprochen, die auch schnell durchgeführt sind, z.B. einen Smiley senden zu lassen. Wir haben einige Seminare, in denen Trainer:innen sehr ‚getaktet‘ sind. Sie müssen z.T. viel Stoff vermitteln z.B. für eine abschließende Prüfung. Können Sie Trainer:innen Ideen für weitere kurze, wenig zeitraubende, Interaktionen geben?**

Das sind beispielsweise Umfragen, also wenn wir jetzt die Tools betrachten. Umfragen eignen sich, um einen kurzen Lerncheck zu machen, eignen sich aber auch, um Meinungen abzufragen. Was man gut machen kann, ist, dass man vor seiner Präsentation Meinungen abfragt. Wir können Umfragen mit Schulnoten-System machen, wir können Skalen-Fragen stellen: ‚Auf einer Skala von 0 – 5: Was schätzt ihr?‘. Der Chat eignet sich auch gut für kurze Interaktionen. Man kann auch schnell ein gemeinsames Brainstorming machen oder eine Zuordnung. Vergleiche sind auch eine gute Methode: ‚Hier ist der alte Paragraph, da ist der neue: Was hat sich geändert?‘.

Wenn viel Wissen vermittelt werden soll, heißt es ja nicht, dass es ausreicht, wenn das Wissen runtergerattert wird, sondern im Gegenteil: da muss ich die Teilnehmenden integrieren und sie zum Mitdenken bekommen. Abgesehen davon, propagiere ich immer, das Konzept anzupassen und die Wissensvermittlung woanders hinzuverlagern.

Man kann auch in Gruppen Themen erarbeiten lassen. D.h. wenn wir 3 Themen haben, die wir durchbringen müssen, dann kümmern sich 3 Gruppen jeweils um ein Thema und präsentieren das dann den anderen Teilnehmenden. Dann hat man sich schon einmal mit einem Thema intensiv beschäftigt. Auch das kann man machen. Das heißt nicht, dass wir dadurch weniger lernen, im Gegenteil, manchmal sind da Perspektiven dabei, die selbst ein Trainer/eine Trainerin nicht kennt.

**Richtig. Und es geht ja darum, dass das Wissen bei den Teilnehmenden auch „haften“ bleibt.**

**Wir haben einige Trainer:innen und Teilnehmende, die skeptisch gegenüber spielerischen Interaktionen sind. Würden Sie eher sagen, dass sich Trainer:innen auf die Teilnehmenden einstellen und bei etwaigen**

### **Vorbehalten auf solche Elemente verzichten sollten oder sagen sie „Da muss man auch mutig sein und als Trainer:in auch mal etwas ausprobieren“?**

Richtig ist, dass wir uns schon auf die Teilnehmenden einstellen müssen. Bei mir ist es ja oft so, dass ich alle bedienen muss, weil ich sowohl die total kreativen Personen im LOT habe, als auch sehr sachliche und nüchterne. Ich stelle immer wieder fest, dass natürlich manche sagen: ‚Das ist nichts für meine Teilnehmenden,‘, aber dass sie dann bei anderen Methoden auch anders reagieren und z.B. sagen, ‚So ein Kreuzworträtsel könnte ich auch mit meiner Klientel mal ausprobieren. Wenn ich da eine inhaltliche Verbindung herstelle und nicht nur Späßchen mache.‘ Dann steht nicht die Methode im Vordergrund, sondern das Ziel, das man mit ihr verfolgt. Und das ist für Viele dann auch wieder in Ordnung. Aber es gibt natürlich Grenzen und da muss ich mich auf meine Zielgruppe einstellen. Grundsätzlich bin ich aber der Meinung, dass ‚Schubladen-Denken‘ nicht guttut und dass jeder auch mal über seinen Tellerrand schauen muss. Und man darf auch ruhig mal etwas ausprobieren. Und es gibt immer Überraschungen: Teilnehmende, die dann sagen, ‚doch das war jetzt echt ganz lustig‘, obwohl man das eigentlich nicht von dieser Zielgruppe erwartet hätte.

### **Da ja viele Teilnehmende aus dem Home-Office an Ihren LOTs teilnehmen: Was ist denn so das Absurdeste, was Sie je erlebt haben?**

Ich hatte mal einen Kurs – aber das fand ich sehr positiv – da hat eine Teilnehmerin bei der Vorstellungsrunde die Kamera angemacht und saß in einem Campingbus. Vorne am Lenkrad hatte sie ihren Laptop stehen und hat dann erklärt, sie sei Trainerin und gehe nie ins Hotel. Sie fahre immer mit ihrem Bus und stelle sich dann an den Seminarort. Das fanden alle schon ganz toll. Und dann ging die zweite Kamera an und da saß der nächste Trainer hinten in seinem Campingbus an einem Tisch. Die beiden kannten sich nicht und das war wirklich völlig unabhängig voneinander. Also ich hatte in einem Kurs 2 Teilnehmende, die in einem Campingbus gegessen haben. Das fand ich ziemlich

witzig. Das hat auch super funktioniert. Jedes Mal, wenn wir dann die neue Session hatten, wurde erst einmal gefragt: ‚Wo seid ihr denn jetzt gerade so?‘ Wir haben also deren Fahrt mitverfolgt.

Natürlich habe ich auch zig Betten gesehen, gemacht und ungemacht. So ganz peinliche Sachen habe ich aber nicht mitbekommen. Das habe ich immer nur von anderen gehört. Aber der Hintergrund drückt ja auch was über die Person aus.

### **Dann möchte ich mit der Frage nach Ihrem schönsten Erlebnis schließen oder nach einem Aha-Erlebnis, von dem Sie immer noch zehren?**

Ich kann gar nicht sagen, dass ich DAS schönste Erlebnis hatte. Aber ich hatte mehrere sehr schöne. Bei mir muss ja jeder ein Projekt mitbringen und dann am Ende die Umsetzung zeigen, in die moderierende Rolle schlüpfen und das Projekt präsentieren. Und ein Trainer, der irgendein Soft-Skill-Thema vorstellte, hat das so übergebracht, dass ich heulend hier gesessen habe. Der hat mich so tief getroffen und hat das so berührend gemacht, dass am Ende keiner was sagen konnte. Wir saßen alle so da: ‚Wow was war das jetzt?‘ Das man quasi über den Äther jemanden so emotional schön berühren kann: Das hat mich fasziniert. So viel Menschlichkeit kam da rüber und das war superschön.

Am Ende eines Seminars muss ich auch manchmal schlucken, wenn ich die Teilnehmer verabschieden muss. Wir sind ja so eine Art kleine Reisegruppe. Einige Kurse schreiben mir immer noch, dass sie sich noch regelmäßig treffen, z.T. einmal im Monat. Die sind so eine kleine Gemeinschaft geworden. Und da denke ich dann ‚Oh ja schön, dass ich das initiieren durfte, dass ich diese Menschen, die irgendwo hier in Deutschland sind, zusammengebracht habe und nun eine Gruppe sind, die experimentieren und ausprobieren‘.

### **Ganz herzlichen Dank, Frau Geisler, für dieses lebendige Gespräch, das auch wir im virtuellen Raum geführt haben. Es ist spannend, an Ihren Erfahrungen als Live Online Trainerin teilhaben zu können.**

