

PERSONALSCHULUNG IM GXP-UMFELD

Schulungen müssen Spass machen

Schulungen sind ein notwendiges Übel, aber gleichzeitig auch eine Chance – für Mitarbeiter, für das Unternehmen und für den Trainer. Ausbilderin Christine Schmidt erklärt im Kurzinterview wie man effizient schult, sodass alle Beteiligten Spass und Nutzen daran finden.

SONJA BICHSEL-KÄSER

Christine Schmidt ist seit mehr als 20 Jahren in der Aus- und Weiterbildung unter anderem im GMP-Umfeld tätig, und hat 2012 die Firma MTI (Management und Training Institut) Schmidt gegründet. Für ihre Kunden erarbeitet und realisiert sie individuelle Trainings- und Coachingprogramme zu den Themen Personalentwicklung, Train the Trainer, GxP/GMP-Trainer und vieles mehr.

Frau Schmidt, woran liegt es, dass Mitarbeiterschulungen immer noch den Ruf des notwendigen Übels geniessen?

Dafür gibt es mehrere Gründe: Erstens verursachen Schulungen aus der Sicht des Managements hohe Kosten und bringen keinen messbaren wirtschaftlichen Nutzen. Fehler und Kosten minimieren sich nicht «wirklich», trotz Schulungen. Da sie aber behördlich gefordert sind, müssen sie zwingenderweise durchgeführt werden. Zweitens langweilt sich der Mitarbeiter und hört vor allem im GxP/GMP- und Hygienebereich immer wieder jedes Jahr mindestens einmal das Gleiche. Das Wissen welches vermittelt werden soll, wird vom Mitarbeiter so nicht aufgenommen und es entsteht auch kaum ein Transfer an seinen Arbeitsplatz. So kommt es weiterhin zu Fehlern und hohen Kosten. Drittens sind die Trainer oft nicht genügend ausgebildet oder motiviert, Themen und Inhalte professionell den Mitarbeitern zu vermitteln, sodass ein Transfer an den Arbeitsplatz entsteht. Trainer sollten daher eine Weiterbildung in der Erwachsenenbildung absolvieren und auch in der Methodik und Didaktik geschult sein. Der Trainer und die Mitarbeiter müssen Spass beim Lernen haben, dann werden Themen und Inhalte aufgenommen, nur

dann ist ein Transfer an den Arbeitsplatz gewährleistet. Dann erst minimieren sich Fehler und Kosten und das Management erkennt dadurch einen wirtschaftlichen Nutzen in der Organisation.



Trainer aus Passion: Christine Schmidt kennt verschiedene Bereiche eines Pharmaunternehmens aus eigener Erfahrung und hat schliesslich als Schulungsbeauftragte ihre Passion gefunden. Als Ausbilderin in Organisationen hat sie den eidgenössischen Fachausweis erworben.
(Bild: C. Schmidt)

Wie sind Sie zum guten Trainer geworden und wo kann man sich zum Trainer ausbilden lassen?

Grundsätzlich kann jeder ein guter Trainer werden. Vorausgesetzt er ist bereit, daran zu

arbeiten, Zeit und Energie in die eigene Weiterbildung zu stecken. Als ich zum ersten Mal Schulungen durchgeführt habe, war es für mich unbefriedigend, dass ich zu wenig von Methodik und Didaktik verstand. So habe ich mich kontinuierlich zum guten Trainer weitergebildet. Meine Ausbildung an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften dauerte zweieinhalb Jahre. Am Institut für angewandte Psychologie habe ich den eidgenössischen Fachausweis als «Ausbildner in Organisationen» erworben. Daneben habe ich zahlreiche Kurse und Weiterbildungen besucht. Heute biete ich selber Weiterbildungen für Instruktoren an.

Ein Trainer muss sich aber immer die Frage stellen: «macht mir die Erwachsenenbildung überhaupt Spass, ist das meine Passion?» Methodik und Didaktik kann man dann erlernen. Man muss aber einfach mehr bieten wollen als nur schulische Massnahmen.

Sind Sie immer motiviert? Was tun Sie an Tagen, an denen Sie eigentlich keine Lust haben, Leute zu instruieren?

Wenn einem die Arbeit mit Menschen Spass macht, ist man grundsätzlich motiviert. Natürlich gibt es Tage, an denen man vielleicht nicht so gut in Stimmung ist. Aber das verfliegt bei mir immer ganz schnell, sobald ich einmal angefangen habe mit der Weiterbildungsveranstaltung. Die Interaktion mit den Teilnehmern reisst einen selber dann auch mit.

Was ist das Geheimnis einer guten Weiterbildungsveranstaltung?

Ein eigentliches Geheimnis gibt es nicht. Aber gute Trainer planen gute Schulungen. Nehmen wir das Beispiel GMP oder Hygie-

neschulung: Der Inhalt ist immer wieder der gleiche. Das ist langweilig. Wenn man aber am Inhalt nichts ändern kann, muss man wenigstens bei der Methodik ansetzen: Man setzt verschiedene Lernmethoden ein, die zum Thema passen und gestaltet die Schulung interaktiv. So weckt man das Interesse der meisten Mitarbeitenden und diese sitzen die Veranstaltung dann auch nicht nur ab.

Was kann man als Trainer tun, wenn man merkt, dass die eigene Lernveranstaltung nicht gut ankommt?

Generell ist es wichtig, dass man als Trainer auf die Teilnehmenden eingeht und stufengerecht vermittelt. Es ist die Aufgabe des Trainers, Potenziale jedes Einzelnen herauszukitzeln. Man kann auch an die Eigenverantwortung der Mitarbeiter appellieren. Die wissen ja auch, dass sie den Stoff aus den Schulungen korrekt umsetzen müssen, und wollen das dementsprechend auch. Bei seltenen Fällen von komplett unmotivierten Teilnehmenden sind Gruppenarbeiten eine Chance. Dabei kann man den

Einzelnen direkt ansprechen und auch fragen, weshalb er sich nicht angesprochen fühlt. Wer als Schulungsbeauftragter auch etwas von Coaching versteht, ist in so einer Situation klar im Vorteil.

Mitarbeiter müssen oft Schulungen über sich ergehen lassen. Der Instruktor ist ja nur ein Teil einer Lehrveranstaltung. Kann ein Kursteilnehmer selber etwas dazu beitragen, dass langweilige Schulungen konstruktiv werden?

Ist die Schulung wenig interaktiv, kann man vielleicht mit Nachfragen einen Dialog herstellen. Sollten aber wiederholt solch «schlechte Schulungen» durchgeführt werden, darf man sich als Mitarbeiter getrost an den Vorgesetzten wenden und um sinnvollere Veranstaltungen bitten. Schliesslich soll ja ein Wissenstransfer stattfinden, der dem Unternehmen dient. Wünschenswert wären natürlich kritikfähige Trainer, die regelmässig Unterrichtsevaluationen durchführen. Dann würde sich das Problem mit der Zeit von selbst lösen.

Wer bucht Weiterbildungen bei Ihnen? Was bieten Sie an?

Ich bilde sowohl Trainer als auch Mitarbeiter aus: In meinen Trainer-Aus- und Weiterbildungen behandle ich die Themen Planung, Motivation, Selbstmanagement, Begeisterung für die Themen, Authentizität, und vieles mehr. Für Mitarbeiterschulungen beauftragen mich bekannte grosse und kleinere Pharmaunternehmen unter anderem mit GxP/GMP-Schulungen, Hygiene-Trainings oder Basistrainings für interne Auditoren. Daneben begleite und leite ich Projekte zum Beispiel in der QS – schreibe zum Beispiel auch mal SOPs für Firmen. Im Pharmabereich bin ich seit 20 Jahren tätig und kenne daher viele Abteilungen und deren Anliegen – von der Produktionslinie über die Qualitätssicherung bis zum Schulungsbeauftragten. ■

WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zum Angebot von MTI Schmidt finden sie im Web unter: <http://www.mti-schmidt.com>

Unsere Armaturen für Pharma- und Reinraumanwendungen

- für Gase und Vakuum
- Regelstrecken mit:
 - Absperrventilen
 - Druckminderer
 - Druckanzeigen
- verschiedene indexierte Anschlusskupplungen
- spaltfreie Konstruktion
- gut zu reinigen
- reinraumgerecht
- aus hochwertigem rostfreiem Stahl
- elektrochemisch poliert
- individuelle, kundenspezifische Ausführungen

HLÜDI

GAS- UND ENERGIESYSTEME

Wir bringen Energie auf den Punkt ●



innovativ, flexibel und gut

H. Lüdi + Co. AG | Moosackerstrasse 86 | Postfach | CH-8105 Regensdorf ZH
Tel. +41 44 843 30 50 | Fax +41 44 843 30 90 | E-Mail: sales@hlag.ch | www.hlag.ch