

Mehr Pep ins Seminar

METHODIK. Sport und Spiel wirken belebend auf den Seminarablauf und schaffen ein positives Lernklima. Ohne viel Aufwand lassen sich mit spielerischen Methoden Lernvorgänge interessant gestalten und Inhalte transportieren. Schon einfache Übungen bringen Seminarteilnehmer zu kreativem Denken und unkonventionellem Handeln.

»Erzählen Sie uns ein paar Witze, aber verschonen Sie uns mit Einwandbehandlung, wir haben schon alle Verkaufstrainer dieser Welt erlebt und wissen selbst, wo es lang geht«, so oder ähnlich äußern sich schon mal die alten Hasen im Außendienst, wenn sie bei einem Verkaufstraining nach ihren Erwartungen gefragt werden.

»Man müsste ihnen klar machen, dass Training keine Nachhilfe, sondern notwendiger Begleiter auf dem Weg zum Erfolg ist«, dachte sich der auf die Pharmabranche spezialisierte Verkaufstrainer Reiner Frieß aus Worms. Schnell kam er auf die Idee, den Verkäufern Sportler als Vorbilder hinzustellen. »Selbst Spitzensportler haben einen Trainer, weil sie sich nicht selbst über die Schulter schauen können und den Rat eines kritischen Begleiters brauchen.« Zusammen mit dem Spielexperten Axel Rachow, Inhaber des Trainingsinstituts Spiel & Spektrum in Köln, entwickelte Frieß die Idee, im Olympiajahr 2000 gleich ein ganzes Verkaufstraining in die Metapher einer Olympiade zu kleiden.

Olympia 2000 als Metapher

»SELLYMPIA 2000« war geboren und soll nun zum Markenzeichen für spielerisches Lernen im Verkauf werden. Das Unternehmen als Macher der Sieger schickt seine hoffnungsvollsten Kämpfer ins Trainingslager. »Sehen Sie Verkaufen einmal sportlich: Sie stehen in ständigem Wettbewerb mit der Konkurrenz und nur durch optimales Training können Sie in Ihrer Disziplin Ihre Position halten oder ausbauen«, wirbt Rachow für sein Konzept. Durch den Vergleich mit den Sportlern soll den Verkäufern schnell klar werden, dass

- es wichtig ist, sich aus eigenem Antrieb motivierende Ziele zu setzen. Nur aus großen Zielen kommt große Energie.
- es wichtig ist, die Konkurrenz zu beobachten und sich auf ihr Verhalten im Wettbewerb einzustellen.
- auch wenn man gut ist, es immer noch ein großes Verbesserungspotenzial in den Details gibt.
- Leistungstiefs und Fehler nicht so schlimm sind, wenn man sich mental schnell erholen kann.

Die Olympia-Metapher zieht sich als »stabiles Bild« durch das ganze Seminar und dient als Begründung dafür, warum klassisches Verkaufswissen in erlebnisorientierte Trainingsmethoden verpackt wird und durch praxisnahe Übungsteile immer wieder unterbrochen wird. Inhaltlich geht es darum, dass die Verkäufer besser die verschiedenen Kundentypen auseinander halten können, eine kundenorientierte Einstellung bekommen, erfolgreicher fragen und den Bedarf abklären, überzeugender argumentieren und auch mit schwierigen Kunden erfolgreich Geschäfte abschließen.

Auf der Ebene der Trainingsmethoden greifen die beiden Trainer gezielt auf das Know-how der Spiel- und Erlebnispädagogik zurück. Durch Kartenspiele, Simulationen und Rollenspiele wird vorbildliches Verkäuferverhalten eingeübt. Durch spielerische Formen wie zum Beispiel ein Quiz oder Memory wird das Abfragen des Lernstoffes auch für gestandene Verkäufer wieder hoffähig. »Spiele dienen hauptsächlich dazu, die Trainingsinhalte zusammenzufassen und ihr Verständnis zu überprüfen. Diese Lernschleifen sind ganz wesentlich für den Trainingserfolg«, erklärt Rachow.



Gleichzeitig haben sie aber auch den Nebeneffekt, dass Lernen wieder Spaß macht, wenn es mit Wettkämpfen und Preisverleihungen verbunden wird.

Nach dem Seminar kann die Olympia-Metapher durch bundesweite oder regionale Wettbewerbe weiter in die Verkaufsorganisation hinein getragen werden. Die Verkäuferausbildung wird dadurch insgesamt dichter und lebendiger, weil die Metapher einen hohen Wiedererkennungswert der einzelnen Verkaufstechniken garantiert und weil durch die rhythmische Abwechslung von Anspannung und Entspannung im Seminar mehr Lernfreude aufkommt.

Fußball bringt es auf den Punkt

Das Jahr 2000 ist aber auch das Jahr einer Fußball-Europameisterschaft. Und so ist es nicht verwunderlich, dass auch der Fußball als Metapher erhalten muss. »Als Fußballtrainer für Wirtschaftskapitäne« bezeichnet sich der aus dem österreichischen Linz stammende Managementtrainer und Sportpsychologe Siegfried Reisinger. Er lässt seine Seminarteilnehmer sogar als echte Fußballmannschaften gegeneinander antreten, weil »so ein Fußballspiel das Führungsverhalten einzelner schneller auf den Punkt bringt«.

Reisinger, der inzwischen in Köln das Trainingsinstitut Pro-Fit betreibt, ist überzeugt: »Aus einem Fußballspiel kann man viel herauslesen. Sobald der Ball im Spiel ist, laufen dieselben Muster ab wie in der Firma. Nur können Sie Trainer und Teil-



»Inner Game«-Seminar: Beim Bogenschießen das Loslassen lernen.

nehmer leichter erkennen als drinnen im Seminarhotel.« Reisinger erkennt zum Beispiel

- wer nach harmlosen Remplern beleidigt in die »innere Kündigung« geht
- wer blindlings seinen Aggressionen folgt
- wer strategisch denken kann und mit Übersicht Bälle verteilt
- wer blinden Aktionismus betreibt, statt sich mit anderen abzusprechen.

Ziel der Fußballmetapher ist es, Arbeitsteams in Bewegung zu bringen. »Wo Menschen zusammen arbeiten, treten naturgemäß Reibungspunkte auf. Im Fußball bringt nicht die Mannschaft mit den besten Einzelspielern auch die besten Leistungen, sondern das eingespielteste Team. Das gilt auch in der Wirtschaft: Erst wenn Arbeitsteams ihre internen Reibungen in positive Energie umwandeln, können Ziele auf kürzestem Weg erreicht werden.

Sport öffnet Ventile

Reisinger benutzt diesen Ansatz als Trainingsmethode: Mittels gemeinsamer spielerischer Bewegung wird der verdeckte Teamgeist innerhalb einer Gruppe aktiviert. Bei der gemeinsamen Erfahrung während des Sports werden Brücken zwischen den Teilnehmern gebaut und in sicherem Rahmen Ventile geöffnet. Die Teammitglieder orientieren sich neu und lernen freier zu kommunizieren. Für Reisinger ist Fußball ein Katalysator, um bei

Teamproblemen die Grundlagen der Gruppendynamik zu erläutern und mit seinen Seminarteilnehmern einen Maßnahmenkatalog zu entwickeln, wie sie besser zusammenwachsen können. Die Fußballmetapher dient dazu, die Chemie zwischen den Teammitgliedern ins richtige Lot zu bringen und über ihre interne Kommunikation nachzudenken.

Der Bogen als Spiegel

Einer der ersten, die über sportliche Aktivitäten mehr Pep ins Seminar brachten, war Christian Maier aus Sulzburg bei Freiburg. Er nutzt körperliche Betätigungen wie Jonglieren, Bogenschießen oder Bumerangwerfen als Spiegel für das Lernverhalten seiner Seminarteilnehmer. So wird aus einer eher sportlichen Betätigung wie dem Bogenschießen ein aussagekräftiger Spiegel für die Art und Weise, wie Seminarteilnehmer an neue Aufgaben herangehen:

- Vorbereitung: Wie bereiten sie sich vor und wie gehen sie mit den Hilfsmitteln um?
- Standpunkt: Welchen Standpunkt nehmen die Teilnehmer ein und wie sicher ist er?
- Spannung: In welchem Verhältnis steht Anspannung zum gewünschten Ergebnis?
- Zielen: Worauf richtet sich die Konzentration?

- Loslassen: Wann ist der optimale Zeitpunkt? Ist es eine bewusste Entscheidung oder Erschöpfung oder Zufall?
- Treffen: Welches Ergebnis wurde erzielt und wie geht der Betreffende damit um?
- Nachbereitung: Wie lassen sie das Ergebnis nachwirken, bevor sie sich mit dem nächsten Pfeil beschäftigen?

Von großen Erfolgen, wenn es darum geht, Seminarermüdung zu überwinden und Lernblockaden abzubauen, berichten auch Trainer, die Elemente aus dem Outdoor-Training in den Seminarraum verlagern. »Outdoor setzt den Schwerpunkt auf ursprüngliche erlebnis- und neugierbetonte Art des Lernens«, erklärt Ralph Becker von Outdoor Unlimited in Kaiserslautern.

»Unterbrecher« gezielt setzen

Besonders wenn Mutproben wie zum Beispiel ein Sprung aus großer Höhe nicht im Mittelpunkt stehen sollen, lassen sich Outdoor-Übungen auch Indoor realisieren. Ein Beispiel dafür ist der Krokodil-Graben, wo die Seminarteilnehmer auf dünnen Balken im Zickzack den Seminarraum balancierend durchqueren sollen. Die Aufgabe besteht darin, dass die ganze Seminargruppe sich geschlossen zum anderen Ende bewegt. Wenn einer herunter fällt, müssen alle neu beginnen. Unterschiedliche Hindernisse erschweren das Fortkommen und erfordern eine kommunikative Zusammenarbeit der Gruppe. »Schneller lässt sich kein vertrauensvoller Umgang im Team erreichen«, lobt Becker die Vorteile dieser Übung.

»Eigentlich kommt es in erster Linie darauf an, dass Seminare regelmäßig unterbrochen werden, um den Teilnehmern den Kopf frei zu machen«, mutmaßt Otmar Donnenberg, Spezialist für Action-Learning und Organisationsberater im niederländischen Herenlaan, über die Wirkungsweise von Spielen im Seminar. Es mache Sinn, die oft sehr rigorose Stoffvermittlung in Seminaren, die in Deutschland üblich sei, öfter einmal zu unterbrechen. Es gehe darum, Gelegenheiten zu schaffen, dass die Teilnehmer nicht immer nur »offiziell« miteinander redeten, sondern auch informelle Gespräche führen könnten. »Solche Gespräche muss der Trainer gezielt initiieren«, fordert Donnenberg. Zum Beispiel, indem er den Teilnehmern nach der Mittagspause den Auftrag gibt, ein Bild über das Seminarthema zu zeichnen. Er selbst stellt seinen Teilnehmern nach der Mittagspause folgende Aufgabe: »Welche Bilder tauchen in mir auf, wenn ich an das Arbeiten mit dem neuen Manage- ➔

Spiele für Zwischendurch

So lockern Trainer jedes Seminar auf

Teams ohne Führer

Teams brauchen keine traditionellen Führer, um effektiv zu funktionieren. Der Beweis: Die Seminarteilnehmer stehen in der Ecke des Seminarraums und jeder legt eine Hand auf die Schulter des anderen. Der Trainer erklärt die Gruppe zu einer Art »Amöbe«, die sich nur auf folgende Art vorwärtsbewegen könne: Jeder muss bei jedem Schritt die Schulter, die er gerade festhält, loslassen und eine andere ergreifen. Die »Amöbe« soll die entgegengesetzte Ecke des Seminarraumes erreichen. Es ist unmöglich, dass jemand die Gruppe durch Kommandos steuert. Die Erfahrung: Die Gruppe muss sich selbst führen, indem sie koordiniertes Teamwork praktiziert. «

Wache Wahrnehmung

Der Trainer schreibt die Buchstaben WIEROTZEW in Druckbuchstaben auf den Flipchart und gibt die Anweisung: »Bilden Sie aus dieser Buchstabenkombination zwei Worte und schreiben Sie sie auf.« Nur wenige schreiben gemäß der Anweisung »ZWEI WORTE« auf ihr Papier. Auf Grund eines Wahrnehmungsfilters hatten viele nicht beachtet, dass man die Anweisung auch wörtlich nehmen kann.

Gerichtsverhandlung

Eine Diskussion wird lehrreicher, wenn sie als Gerichtsverhandlung aufgezogen wird. Die Pro- und die Kontraseite benennen je zwei Anwälte und zwei Zeugen. Ablauf:

1. Der jeweils erste Anwalt von Anklage und Verteidigung hält eine Eröffnungsrede.
2. Die Anklage befragt ihre beiden Zeugen – ebenso die Verteidigung. Ob die Zeugen ins Kreuzverhör genommen werden dürfen, muss der Trainer entscheiden (Frustrationsgrenze der Zeugen beachten).
4. Die anderen beiden Anwälte von Anklage und Verteidigung halten dann noch die Schlussplädoyers.
5. Ein Richter fällt ein Urteil.
6. Feedback von der Gruppe.

Gewohnheiten ändern

Der Trainer bittet die Teilnehmer, ein Wort formatfüllend auf ein DIN-A4-Blatt zu schreiben – zuerst mit der gewohnten Schreibhand, dann mit der anderen Hand. Erläuterung: Obwohl es länger dauert, ist das Ergebnis mit der »anderen« Hand schlechter. Experimente haben gezeigt, dass die Umgewöhnung etwa vier Wochen dauert. Erst nach Ablauf von sechs Monaten sieht man keine Unterschiede mehr. Fazit: Wer im Seminar Neues lernt, hat das schwierigste noch vor sich: Er muss mindestens zwei bis vier Wochen durchhalten, bis er mit der neuen Fähigkeit »vorzeigbare« Ergebnisse erzielt.

Fragen lernen

1. Jeweils zwei Seminarteilnehmer sitzen Rücken an Rücken. Beide haben Block und Bleistift zur Hand. Einer zeichnet ein Muster. Der andere muss es nachzeichnen, indem er den gesprochenen Anweisungen seines Partners folgt. Zeit: Zwei Minuten. Normalerweise sehen sich die Muster nicht sehr ähnlich.
2. Der Versuch wird mit anderen wiederholt. Derjenige, der das Muster nachzeichnen soll, erhält die Erlaubnis, seinem Partner drei Fragen zu stellen. Das Ergebnis wird besser.
3. Beide erhalten die Erlaubnis, während der zwei Minuten uneingeschränkt miteinander zu kommunizieren. Üblicherweise werden so zwei identische Muster produziert. Die Teilnehmer lernen die Bedeutung einer klaren Ausdrucksweise (z.B. am Telefon) und den Sinn des Fragens und Rückkoppelns kennen.

Outdoor mal Indoor

Beim »Spinnennetz« muss ein Team durch ein brusthohes, senkrechtes Netz auf die andere Seite gelangen. Dabei werden Berührungsängste bewältigt. Schwierig ist es für den Ersten und den Letzten, die vom Team nicht »durchgereicht« werden können. Diese Teamübung kann man auch in den Seminarraum verlagern, indem man in einen Türrahmen hinein mittels Paketschnur ein Spinnennetz klebt. Ein oder zwei »passende« Öffnungen reichen.

→ menttool denke? Was drückt das Bild aus?« Die Seminarteilnehmer werden aufgefordert, ein abstraktes Bild zu malen oder sich mit anderen einen Sketch oder eine Stehgreifrede zum Thema auszudenken.

Natürlich weiss auch Donnerberg, dass nicht alle diese »Kindergartenübung« ernst nehmen werden. »Ich vertraue darauf, dass in den Gesprächen, die sich aus der Kritik

an der Aufgabenstellung ergeben, sich manche Leute etwas sagen hören, das sie im Nachhinein als sehr wertvoll erachten«, hofft der Berater. »Einige Teilnehmer sind dann zwar nicht so toderntst mit der Ausföhrung der Aufgabe beschäftigt, aber in der Kritik, die sie äußern, sagen sie oft Dinge, die sie zum Nachdenken anregen.«

Martin Pichler

VERANSTALTUNGEN AUF MALLORCA



Wir organisieren: Seminare, Meetings, Incentives, Events. Wir haben die passenden Locations und die richtigen Rahmen-Programme. Planen Sie mit uns Ihren Event in einem mediterranen Ambiente. Wir sind vor Ort und kümmern uns um alles. Nehmen Sie mit uns Kontakt auf und wir informieren Sie über die phantastischen Möglichkeiten, die Mallorca für Events bietet.

MallorcaCreativ S.L.

Tel. 00 34 - 971 - 14 48 04

Fax 00 34 - 971 - 14 48 25

email: info@mallorcacreativ.com

www.mallorcacreativ.com

Wir schaffen
Erinnerungen!