

Spielerisch Lernen

Seminarevents. → Klassische Verkaufsseminare gestandenen Verkäufern anzudienen, ist harte Arbeit. Sie meinen häufig, sie wüssten schon alles. Wird jedoch ein Seminar durch anspornende Spiele und Wettbewerbe aufgelockert, sind die Teilnehmer wieder Feuer und Flamme. Ergebnis: Der Lerntransfer wird um Längen besser werden.

»Erzählen Sie uns ein paar Witze, aber verschonen Sie uns mit Einwandbehandlung, wir haben schon alle Verkaufstrainer dieser Welt erlebt. Wir wissen, 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 klarmachen, dass Training keine lästige Nachhilfe, sondern notwendiger Begleiter auf dem Weg zum Erfolg ist«, dachte sich der auf die Pharmabranche spezia-

ein ganzes Verkaufstraining in die Metapher einer Olympiade zu kleiden.

Verkäufer im Trainingslager

Damit war das Trainingskonzept »Sellympia 2000« geboren. Es soll zum Markenzeichen für spielerisches Lernen im Verkauf werden. Das Unternehmen als Macher der Sieger schickt seine hoffnungsvollsten Kämpfer aus dem Vertrieb ins Trainingslager. »Sehen Sie Verkäufen einmal sportlich: Ihre Verkäufer stehen in ständigem Wettbewerb mit der Konkurrenz. Nur durch optimales Training können Sie ihnen helfen, in ihrer Disziplin ihre Position zu halten oder auszubauen«, wirbt Rachow für sein Konzept. Durch den Vergleich mit den Sportlern soll den Verkäufern deutlich werden, dass

ein großes Verbesserungspotenzial in den Details gibt.

→ Leistungstiefs und Fehler nicht so schlimm sind, wenn man sich mental schnell erholen kann.

Die Olympiametapher zieht sich als stabiles Bild durch das ganze Seminar. Es dient als Begründung dafür, warum klassisches Verkaufswissen in erlebnisorientierte Trainingsmethoden verpackt wird und das Seminar 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.

Trainiert wird mit dem Know-how der Spiel- und Erlebnispädagogik. Durch Kartenspiele, Simulationen und Rollenspiele wird vorbildliches Verkäuferverhalten eingeübt. Durch spielerische Formen der Wissensvermittlung, wie zum Beispiel ein Quiz oder Memory, wird das Abfragen des Lern-

→ Erlebnisorientiertes Lernen

→ Verkaufstraining

→ Auflockerungsübungen

→ »Sellympia 2000«

lisierte Verkaufstrainer Reiner Frieß aus Worms. Schnell kam er auf die Idee, den Verkäufern Sportler als Vorbilder vorzuführen. »Jeder Spitzensportler hat einen Trainer, weil er sich nicht selbst über die Schulter schauen kann und den Rat eines kritischen Begleiters braucht.«

Zusammen mit dem Spieleexperten Axel Rachow, Inhaber des Trainingsinstituts Spiel & Spektrum in Köln, entwickelte Frieß die Idee, im Olympiajahr 2000 gleich

→ 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



Sellympia 2000: Spielerisch lernen auch Verkäufer leichter



Reiner Frieß (l.) und Axel Rachow motivieren Verkäufer mit der Sellympia 2000

stoffs 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.

Nachspiel erwünscht

Nach dem Seminar kann die Olympia-Metapher durch bundesweite oder regionale Wettbewerbe weiter in die Verkaufsorganisation hineingetragen werden. Die Verkäuferausbildung bleibt dadurch langfristig lebendig.

Das Jahr 2000 ist nicht nur ein Olympia-Jahr, sondern auch das Jahr einer Fußball-Europameisterschaft. Und so ist es nicht verwunderlich, dass auch der Fußball als Seminarmetapher eingesetzt wird. »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 deutlich macht«.

Reisinger, der inzwischen in Köln das

Trainingsinstitut Pro-Fit betreibt, ist überzeugt: »Aus einem Fußballspiel kann man viel herauslesen. Sobald der Ball auf dem Spielfeld ist, laufen dieselben Muster ab wie in der Firma. Nur können die Teilnehmer und der Trainer sie leichter erkennen als drinnen im Seminarhotel.« Reisinger sieht beispielsweise

- wer nach harmlosen Remplern beleidigt in die innere Kündigung geht
- wer blindlings seinen Aggressionen folgt
- wer strategisch denkt und die Bälle mit der nötigen Weitsicht zuspiziert
- wer blinden Aktionismus betreibt, statt sich mit anderen abzusprechen.

Ziel der Fußballmetapher für das Training ist es, Arbeitsteams in Bewegung zu bringen. »Wo Menschen zusammenarbeiten, 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

Mittels gemeinsamer spielerischer Bewegung im Training wird versteckter Teamgeist innerhalb einer Gruppe aktiviert. Bei der gemeinsamen Erfahrung während des →

Time is Money!

Professionalität par excellence!
DM 600.000,- pro Jahr und mehr
realistisch-seriös (möglich)

Viel Zeit zu haben sind viele, viel Geld verdienen alle. Die meisten können aber nicht beide gleichzeitig sein. Das ist die Realität. Die meisten können aber nicht beide gleichzeitig sein. Das ist die Realität. Die meisten können aber nicht beide gleichzeitig sein. Das ist die Realität.

MARTIN HÄRTEL
 Unternehmensberatung und
 Wirtschaftsjurist GmbH
 Industriestraße 19
 48304 Senden

Telefon 02587/60 72 oder 66 62 oder 66 95
 Telefax 02507/67 49

Internet:
<http://www.existenz-der-superlative.de>

Sports werden Brücken zwischen den Teilnehmern gebaut und in sicherem Rahmen Ventile für Emotionen geöffnet. Die Teammitglieder orientieren sich neu und lernen, freier zu kommunizieren. Für Reisinger ist Fußball ein Katalysator, der bei Teamproblemen die Grundlagen der Gruppendynamik zu Tage bringt. Mit den Seminarteilnehmern kann ein Maßnahmenkatalog entwickelt werden, 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.



Siegfried Reisinger läßt Seminarteilnehmer Fußball spielen

Blockaden abbauen

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

Besonders wenn sportliche Übungen oder Mutproben – wie zum Beispiel ein Sprung aus großer Höhe – nicht im Mittelpunkt stehen, lassen sich Outdoor-Übungen auch Indoor realisieren. Ein Beispiel dafür ist der Krokodil-Graben, bei dem die Seminarteilnehmer auf dünnen Balken im Zickzack den Seminarraum balancierend durchqueren sollen. Die Aufgabe besteht darin, dass die ganze Seminar-

gruppe sich geschlossen zum anderen Ende bewegt. Wenn einer herunterfällt, müssen alle neu beginnen. Unterschiedliche Hindernisse erschweren das Fortkommen und erfordern eine kommunikative Zusammenarbeit der Gruppe. »Schneller als mit dieser Übung lässt sich kein vertrauensvoller Umgang im Team erreichen«, lobt Becker die Vorteile.

»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 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,

LEEGOO BUILDER

Produktkonfigurations- und Angebotssystem für Windows®

Die flexibel anpaßbare Standardsoftware

Präzise Angebote mit korrekten Kundenanforderungen schneller und besser erstellen

- Maschinen, Geräte
- Anlagen, Systeme
- Variante Katalogprodukte



LEEGOO BUILDER = Ihr Wettbewerbsvorteil

- ▶ Die flexible Lösung für das Angebotswesen von Investitionsgütern
- ▶ Kürzeste Einführungszeit des Angebotssystems
- ▶ Konfiguratoraufbau sehr einfach erlernbar in 3 Tagen
- ▶ Abgestimmtes Produkt-Expertenwissen leicht anwendbar verfügbar machen

...und Sie sind dem Wettbewerb eine Nasenlänge voraus!

EAS Engineering Automation Systems GmbH

Tel. 0 27 23 / 97 93 09 – email.eas.struck@t-online.de

Weitere Informationen: www.eas-solutions.de

Bitte informieren Sie uns (Fax an: 0 27 23 / 97 93 11)

Firma Ansprechpartner

Adresse

So lockern gute Trainer ihre Seminare 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.

Nun soll die Amöbe 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, wenn sie das Ziel erreichen will.

→ »Gerichtsverhandlung«

Eine Diskussion wird lehrreicher, wenn sie als Gerichtsverhandlung aufgezogen wird. Die Pro- und 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!).
3. Die anderen beiden Anwälte von Anklage und Verteidigung halten dann noch die Schlussplädoyers.
4. Ein Richter fällt ein Urteil.
5. Feedback von der Gruppe.

→ »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.

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 kennen.

ein Bild über das Seminarthema zu zeichnen. Der Trainer stellt seinen Teilnehmern nach der Mittagspause folgende Aufgabe: »Welche Bilder tauchen in mir auf, wenn ich an das Arbeiten mit dem neuen Managementtool denke? Was drückt das Bild aus?« Die Seminarteilnehmer werden aufgefordert, ein abstraktes Bild zu malen oder

sich mit anderen einen Sketch oder eine Stegreifrede zum Thema auszudenken.

Natürlich weiß auch Donnerberg, dass nicht alle diese Übung ernstgenommen werden. »Ich vertraue bei dieser Methode auf Folgendes: Dass in den Gesprächen, die sich aus der Manöverkritik am Schluss ergeben, die Teilnehmer etwas von sich ge-

ben, das sie im Nachhinein als wertvoll erachten«, hofft der Berater. »Einige Teilnehmer sind vielleicht während des Seminars nicht todernst mit der Ausführung der Aufgabe beschäftigt. Aber in der Kritik, die sie äußern, sagen sie oft Dinge, die sie und andere zum Nachdenken anregen.«

Martin Pichler/Brigitte Baas

