

Offizielles Organ der GABAL e.V.

impulse für Ihre erfolgreiche Unternehmens- und Persönlichkeitsentwicklung

Editorial 2

Inhalt

Aktuelles

GABAL Junior-Ticket	3
GABAL-Symposium 23.–25.09.2004	3
GABAL-Mitglieder aktiv	4

Szene

Die Balance vom Geben und Nehmen, Teil 2	5
Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter?	7

Tools/Methoden

Kreative Seminarmethoden	8
Moderieren mit Spielen, Teil 2	11
Farbharmonie, Teil 4	13

Literatur

Präsentationstechnik im Verkaufsgespräch	14
Accelerated Learning	14
Robin Gettup fragt ...	15

Kooperationen

DVWO	15
------	----

Aktivitäten

Kompetenzteams	16
Regionalgruppen	16

Service

Adressenliste	19
Impressum	19
Veranstaltungskalender	20



Einige Repräsentanten von GABAL und STUFEN auf der didacta 2004: Wolfgang Neumann, Erna Theresia Schäfer, Steffi Adam-Bott und Holger Sieck (Foto: Karin Ruck)



Aktion im Trainer-Cafe (Foto: Hubert Merkel)

GABAL-Symposium am 24./25. September 2004 – Seite 3

Editorial



Liebe GABAL-Mitglieder, in meinem letzten Editorial hatte ich einen Hinweis auf das Buch von Klaus Doppler, „Der Change Manager, sich selbst und andere verändern – und trotzdem bleiben, wer man ist“, gegeben. Es befasst sich mit der faszinierenden und großen Herausforderung, die Anforderungen an die eigene Veränderung zu bewältigen, sich persönlich einzustellen auf einen umfassenden, radikalen, schnellen Wandel. Das Thema ist nicht, wie in seinen vorangegangenen Büchern, wie man die Veränderungsprozesse erfolgreich organisiert und damit Veränderungsanforderungen an andere auslöst. Wer von Veränderung spricht, meint häufig zunächst einmal in erster Linie andere, nicht sich selbst. Dabei stellt man leider ja immer wieder fest, wie sich andere gegen (persönliche) Veränderungen wehren, nicht bereit sind, sich auf Neues einzulassen, nicht bereit sind, die persönliche Komfortzone zu verlassen.

Veränderungen fordern ist das eine, Veränderungen unterstützen, sich selbst verändern – neue Verhaltensweisen, neue Fertigkeiten entwickeln, hier fehlt es. Wie ist der Widerspruch zwischen Veränderungsnotwendigkeit und Veränderungsbereitschaft zu erklären? Was blockiert die Energie für Veränderung? Laut Doppler ist der Mensch ein Energiesparer, er geht den gewohnten Gang, bis ihn unbändige Lust oder tiefe Angst überkommt, wobei im Alter die Lust ab- und die Angst zunimmt. Das heißt für Veränderungsprojekte: Lust

auf Veränderung schaffen oder Instabilität, ein Gefühl der absoluten Unzufriedenheit mit dem bestehenden Zustand, erzeugen.

Die Notwendigkeit, Angst zu schüren gefällt mir weniger. Die Lust auf Veränderung, Lust auf Neues kann man auch selbst trainieren, ohne große Trainingsprogramme, uns werden täglich so viele Möglichkeiten geboten. Kontakte herstellen: Jemanden freundlich ansprechen, Sie bekommen mindestens eine freundliche Antwort zurück. Im Urlaub suchte ich z. B. Wanderinformationen über die Urlaubsregion, von vielen erhielt ich Tipps, einer lieh mir sein Wanderbuch aus, welches nicht mehr im Handel erhältlich ist.

Erfahrungen auf neuen Gebieten sammeln: Viele von uns sind schon über Messen geschlendert, wurden von Hostessen angesprochen, sind eilig weitergegangen, oder haben mehr oder weniger freundlich den Kontakt abgelehnt. Nun, im Rahmen der didacta in Köln hatte die GABAL-Standbesetzung die Chance, die andere Seite kennen zu lernen, neue Erfahrungen zu sammeln. Die wechselnde Standbesetzung war gefordert, auf andere zuzugehen, den Kontakt anzubieten, sie auf den GABAL-Stand zu lenken. Passives Verhalten, hinter dem Tresen abwarten, bis freundlicherweise jemand den Kontakt sucht, das würde nicht zu dem gewünschten Ergebnis führen. Diese andere, neue Rolle des Verkäufers war anfangs sehr ungewohnt, anstrengend, aber auch erfreulich, denn von dem einen oder anderen Besucher gab es ein positives Feedback zur Kontaktaufnahme.

Die Präsenz auf der didacta war nicht nur ein gutes „Trainingslager für Persönlichkeitsentwicklung“, sondern aus meiner Sicht auch recht erfolgreich für den Verein: Innerhalb der 5 Messetage haben wir in ca. 300 Gesprächen über die GABAL-Aktivitäten informiert, davon haben ca. 130 Personen an unserem Preisrätsel teilgenommen und damit ihr Interesse an einer

zunächst kostenfreien GABAL-Schnupper-Mitgliedschaft bis zum Jahresende bekommen. In meinen Gesprächen hatte ich jedoch den Eindruck, dass ein großer Teil ernsthaft an einer normalen Mitgliedschaft interessiert ist.

Das Leben bietet so viele Lernchancen, nutzen wir Sie. Ihnen wünsche ich viel Erfolg dabei.

Wolfgang Neumann

Wolfgang Neumann
Schneckenburger Str. 14, D-30177 Hannover
Fon: 0511.691341, Fax: 6966280
neumann.wolfgang@gmx.net

Anzeige

Wir setzen auf Projektmanagement!



Hans-Jürgen Beck,
Geschäftsführer GTP&O,
Gesellschaft für Training,
Personal- und Organisations-Entwicklung,
Hannover

➤ Als Unternehmen
der TU AG stellen wir

hohe Anforderungen. Optimierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen, Qualitäts- und Kundenmanagement, schlanke Hierarchien und flexible Organisationen – unsere großen Projekte lösen wir mit der Projektmanagement-Methode. So sichern wir unsere Zukunft.

Wir setzen auf Prolog!



Prolog Projektmanagement

Georgstraße 76 · 26349 Jaderberg
Telefon 0 44 54/82 21 · Telefax 0 44 54/5 32
www.prolog.de
E-Mail info@prolog.de

GABAL-Junior-Ticket zum Erfolg!

Mit dem GABAL-Junior-Ticket sprechen wir die Zielgruppe der Studenten, Berufsanfänger, Umschüler an und bieten ihnen eine Unterstützung auf ihrem persönlichen Weg. Über erste Ideen hierzu hatten wir bereits berichtet und nun ist es unter dem Titel: **Lösen Sie das GABAL-Junior-Ticket zum Erfolg!** auf den Weg gebracht. Für dieses Ticket werben wir demnächst an Uni's, FH's und Schulen. Wenn Sie in Ihrem persönlichen Umfeld Chancen für das Junior-Ticket sehen, sprechen Sie uns bitte an.

Das bieten wir:

1. Das GABAL-Junior-Ticket gilt für 1 Jahr und umfasst die Leistungen einer studentischen Mitgliedschaft.
2. Den Gratisbezug eines 30-Minuten Fachbuchs aus dem GABAL-Verlag nach Wahl und
3. den Gratis-Besuch eines GABAL-STUFEN-Workshops.

Für die Erfüllung des folgenden Angebotes brauchen wir SIE!

4. Wir bieten ein Beratungsgespräch zu Themen wie Bewerbungs-, Lern- oder Karrierestrategien, o.ä. an. Dies geschieht in Abhängigkeit der verfügbaren Ressourcen. Damit sind Sie gemeint! Wir bitten Sie herzlich, ihre Kompetenz für ein solches Gespräch in Ihrer Nähe zur Verfügung zu stellen.

Bitte engagieren Sie sich mit ihren Kontakten und/oder ihrem Know-How für diese Initiative. Sprechen/mailen Sie mit unserem Vorstandsmitglied Herrn Carsten Dolatowski. Bei ihm und in der Geschäftsstelle erhalten Sie weitere Informationen.

Carsten Dolatowski
Fon: 0201.8631794
cado@studiumundberuf.de

Achtung Termin! GABAL-Symposium vom 23. bis 25. September 2004

Frühbucherrabatt nutzen und dabei sein!

„**Weiterbildung mit Effektivität und Effizienz**“ – so lautet das Motto unseres diesjährigen GABAL-Symposiums, zu dem Sie bereits heute herzlich eingeladen sind.

Wie kann Weiterbildung effektiv geplant und umgesetzt werden und darüber hinaus effizient sein? Eine Frage, die Weiterbildungsanbieter auf der einen und Auftraggeber auf der anderen Seite gleichermaßen intensiv beschäftigt. Ganz besonders natürlich in wirtschaftlich turbulenten Zeiten, in denen der Rotstift dominiert. GABAL will gemeinsam mit Ihnen und einem Team von Fachreferenten dieser Frage nachgehen. In Impulsvorträgen und Vertiefungsworkshops werden wir gemeinsam Antworten und vor allem Lösungsansätze für die tägliche Praxis erarbeiten. Dem bewährten Instrument der „Stammgruppen“ wird auf vielfachen Wunsch im September wieder Leben eingehaucht.

Und damit Arbeit und Freizeit in der Balance bleiben, tagen wir in ruhiger Umgebung, mit ausreichend Zeit zum Netzwerken, zum Kennenlernen, zum Grillen und und und ...

Ein erstes Infoblatt mit detaillierten Angaben zu Ablauf, Teilnahmegebühr und Direktbuchung mit 15% Frühbucherrabatt (gilt bis einschließlich 30. Mai 2004) erhalten Sie unter info@gabal.de.

Notieren Sie sich also jetzt bereits im Kalender:

23.09.2004, ab 19.30 Uhr:
GABAL-Mitgliederversammlung
24.09.2004, ab 10.00 Uhr bis
25.09.2004, ca. 16.00 Uhr:
GABAL-Symposium

Zum Schluss noch eine Bitte: Rühren Sie ordentlich die Werbetrommel für unsere Jahres-Veranstaltung. Denn je mehr Menschen die berühmte GABAL-Atmosphäre erleben, desto besser für unser gemeinsames Netzwerk. Wobei wir dann schon wieder bei Effektivität und Effizienz wären ...

Auf das Kennenlernen und Wiedersehen im September freut sich schon heute Ihre

Karin Ruck
Agentur für Kundenmarketing
Weinstraße 20, 60435 Frankfurt am Main
Fon: 069.56 04 33 24
info@kundenmarketing.de
www.kundenmarketing.de

Rezensionen

Werden Sie Testleser für GABAL!

Haben Sie Interesse, Neuerscheinungen des GABAL Verlages und anderer Verlage zu rezensieren? Dann informieren Sie sich auf unserer Homepage www.gabal.de/rezensionen, welche Titel verfügbar sind und fordern Sie ein kostenloses Leseexemplar an.

Sie haben vier Wochen Zeit, eine Buchbesprechung mit max. 1.800 Zeichen (ca. ½ Text-Seite, Courier 12 pt, 1,5-zeilig) zu erstellen. Wichtig sind uns Aussagen über den Gehalt, die Gestaltung/Struktur, Verständlichkeit, Eignung und Relevanz. Das Buch dürfen Sie selbstverständlich behalten.

Die Rezensionen erscheinen auf unserer Homepage, je nach Platzangebot in den *impulsen* und werden an den Verlag geschickt.

Für weitere Fragen wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle, info@gabal.de.



Neue Rubrik „GABAL-Mitglieder aktiv“

An dieser Stelle finden Sie ab sofort News wie auch kurze Hintergrund-Berichte zu Mitglieder-Aktivitäten, die „über das normale Maß hinaus gehen“. Will sagen:

1. ideelles Engagement dokumentieren – oder 2. Know-how „von Mitgliedern für Mitglieder“, das sich schwer in 1–2 Seiten „impulse“ fassen lässt – und deshalb hier kurz angerissen oder zusammen gefasst wird. Komplett dann einsehbar im Web.

Beispiele gefällig? Gerne – heute zu den Kollegen Peter Schmitt in Norderstedt und Reinhold Vogt in Waldbröl:

Beispielhafte Nachwuchs-Förderung: Persönlichkeits-Entwicklung und Selbstdarstellungs-Trainings für Abiturienten

Gerade die Vorbereitung aufs Berufsleben liegt GABAL ja schon immer am Herzen. Die STUFEN-Ausbildung ist über lange Jahre gewachsen; die Kommunikation mit Studierenden versucht GABAL z.B. über das Junior-Ticket zu forcieren. Natürlich gilt auch: Wo Leistung geschieht, muss Gegenleistung folgen. Doch ist ein win-win-Ergebnis auch anders möglich: Wenn etwa Gratis-Workshops für den Nachwuchs zu erheblichen PR-Effekten führen. Peter Schmitt hat mehrere 3-Tages-Workshops investiert und auf diese Weise Öffentlichkeit für sich geschaffen. Dass bei den Teilnehmenden sein Input gut angekommen ist, mögen stellvertretend diese Zitate von Schülern zeigen (nach „Norderstedter Zeitung“ 06./07. März 2004):

„Ich hoffe, jetzt besser auf Vorstellungsgespräche vorbereitet zu sein ... Das Seminar ist auch für den gesamten Alltag sehr hilfreich.“ „Ich habe mich selbst und meine Stärken und Schwächen besser kennen gelernt ...“ „... es verschiedene Arten von Menschen gibt und keine von ihnen ist schlecht.“

Peter Schmitt ist STRUCTOGRAM[®] Master-Trainer; siehe auch seinen Beitrag in diesen „impulsen“ auf Seite 7. Sein Engagement in Gymnasien nennt er „... mein ganz persönliches Sponsoring für begabte Jugendliche, die jetzt am Anfang ihres Studiums oder ihrer Berufsfindung stehen und Wert darauf legen, gut anzukommen.“

Kommentar dazu: Gerade in Zeiten enger öffentlicher Budgets sind Schulen und andere Institutionen darauf ansprechbar, Unterstützung anzunehmen. Wohl gemerkt, dies kann zur Gratwanderung werden: Wir alle haben Leistungen anzubieten, weniger zu verschenken. Trotzdem – überlegen Sie, wer interessiert sein könnte, Teile Ihrer Schulungs-Kompetenzen auf diese Weise kennen zu lernen? Vielleicht lassen sich auch Kooperations-Konzepte finden. Etwa: Unternehmen sponsern Trainings-Einsätze in Abschluss-Klassen örtlicher Gymnasien, Sie kommen diesen Sponsoren in der Höhe des Honorars entgegen. Was Sie wiederum ins Gespräch mit potenziellen Auftraggebern bringt ...

.....
Bleiben wir beim „Sponsoring“ – darüber wird ein anderes Mal zu berichten sein: In Kürze startet eine **Kooperation mit der TU München**/Institut für Wirtschaftsinformatik (in Garching, Lehrstuhl Prof. Krömer), an der einige KollegInnen der RG Mü/Obb. beteiligt sind. Angestoßen von Hubertus Wolf (RG Stuttgart), ist auch dies eine Art „Sponsoring“: Die 1,5-Tages-Trainings-Workshops für Studierende (zu den Themenkreisen Team/Führung und Kommunikation/Präsentation) werden honorarfrei durchgeführt. Natürlich erhoffen wir uns dadurch auch verstärkte Breitenwirkung gerade im Uni/FH-Bereich. * Da auch kaum Geld für Nebenkosten (Fahrt etc.) zur Verfügung steht, bietet sich eine Kooperation immer „im näheren Umfeld einer Institution“ an. Überlegen Sie: Wen könnten Sie akti-

vieren? Wenn Sie an näherer Information über das „Münchner Projekt“ interessiert sind, fragen Sie bei Erna Th. Schäfer in der Geschäftsstelle nach dem Projekt-Papier (2 Seiten, E-Mail: info@gabal.de).

.....
„Wie Sie mit halber Mühe den doppelten Nutzen erzielen“ – das ist das Versprechen von GABAL-Mitglied Reinhold Vogt. Er setzt mit seinen „MemoCharts“ sehr stark auf Visualisierung. In der Tradition von Flow-Charts bis Mind-Mapping, bedeutet

- mehr Spaß beim Lernen,
- leichteren Überblick über die Lern-Inhalte,
- mehr Verständnis für die Zusammenhänge zwischen bisherigen und neuen Lern-Inhalten
- sowie umfassenderes Erinnern.

Entscheidend ist lt. Reinhold Vogt: MemoCharts haben immer dieselbe Struktur:

- a. Im Zentrum steht das Stichwort zum Hauptgedanken.
- b. Um dieses Stichwort sind in strahlenförmiger Anordnung ergänzende Aussagen gruppiert.
- c. Die ergänzenden Aussagen dürfen/sollen als komplette Sätze (ggf. als Teil-Sätze) formuliert sein, das erhöht ihre Verständlichkeit.
- d. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, enthält jede MemoChart (zum Beispiel) nur maximal acht Aussagen.
- e. Sofern mehr als acht ergänzende Aussagen dargestellt werden sollen, legt man einfach eine zweite oder mehrere Folge-MemoCharts mit jeweils demselben zentralen Stichwort (Hauptgedanken) an.
- f. Außer dem Zentral-Begriff gibt es auf der MemoChart nur eine einzige weitere „Ebene“, nämlich die acht in strahlenförmiger Anordnung gruppierten Informations-Felder (b).



g. Im Idealfall sind mehrere MemoCharts miteinander verknüpft, um das vernetzende Denken zu fördern. Mindestens eine der ergänzenden Aussagen (b) ist dann ihrerseits der Hauptgedanke (a) einer eigenständigen MemoChart.

Innerhalb der Software „memoCHART“ kann man die Vernetzung vieler MemoCharts kinderleicht organisieren und in verblüffend einfacher Weise sichtbar machen. Diese Software dient jedoch lediglich der Unterstützung, sie ist nicht zwingend erforderlich.

Neugierig geworden? Dann gehen Sie jetzt (oder bei nächster Gelegenheit) auf diesen Link

www.gabal.de/nav/memocharts

Viel Vergnügen!

(Übrigens bietet Reinhold Vogt eine umfassendere Text-Variante in eBook Form)

Auf dass hier künftig möglichst viel zu berichten sei: Ihre Informationen gerne direkt via Mail an reiterbdw@aol.com.

Hanspeter Reiter
Fon: 08245.966347
www.reiter-medienconsulting.de



Anzeigen

Schreibtischexperimente
Workshops für Trainer
www.IPS-Coaching.de

UNTERNEHMENSBERATER
WERDEN UND BLEIBEN!
DIE ZUKUNFT IN EIGENE HÄNDE NEHMEN

 **DIE KMU**
AKADEMIE
www.die-kmu-akademie.de

Die Balance vom Geben und Nehmen oder die Rollenverteilung im Netzwerk

Rezepte gegen die „Frustfallen“ in der Netzwerkarbeit, Teil 2

Was macht Netzwerkarbeit erfolgreich? Genügt es in der Rolle des Initiators, als Motor, vielleicht gar als Regisseur, aufzugehen? Sicher nicht. Denn Netzwerken ist klassische Teamarbeit. Und dazu gehört, sich der Rolle des Initiators, als auch der Rolle der einzelnen Netzwerkteilnehmer genau bewusst zu sein.

Im ersten Teil des Artikels haben Sie sich über das Verständnis von „Geben und Nehmen“, über das Durchhaltevermögen und die Pionierarbeit in der Netzwerkarbeit informiert. Eigenschaften, die den Initiator eines Netzwerkes auszeichnen. Gilt das Gleiche auch für die beteiligten Netzwerkpartner? Klar! Denn ohne eine gemeinsame Basis, das Zusammenspiel von Werten/Vorstellungen und das gegenseitige Aufeinander-Verlassen-Können macht Netzwerkarbeit keinen Sinn. Das Einhalten von Terminen, Feedback geben und annehmen und sich der Verantwortung (Tragweite!) übernommener Aufgaben bewusst sein, das sind schlicht die „Hausaufgaben“ der Netzwerkteilnehmer. Worin liegt nun genau der Nutzen eines erfolgreichen Netzwerkes? Viele sagen, die Kontakte machen den Erfolg. Sich selbst gut verkaufen zu können, Aufträge durch das Netzwerk zu bekommen und damit persönlich erfolgreicher zu werden, sagen die anderen. Stimmt alles – auf den ersten Blick. Bei genauerem Hinsehen greift diese Strategie allerdings zu kurz. Denn was passiert in einem Netzwerk, wenn alle Partner auf Aufträge „scharf“ sind? Früher oder später ist das Netzwerk tot, weil jeder zwangsläufig nur seinen eigenen Vorteil im Auge hat und damit dem Netzwerk allmählich seine Substanz entzieht. Das **Erfolgsrezept** heißt schlicht: permanent Informationen austauschen, die an-

deren Teilnehmer in eigene Überlegungen und Pläne mit einbeziehen und möglichst viel über das Netzwerk reden. Im besten Sinne Werbung machen. So profitieren alle Teilnehmer.

Am Beispiel unseres GABAL-Netzwerkes ist das flott auf den Punkt gebracht. Engagieren Sie sich beispielsweise aktiv in den **Regionalgruppen**. Tauschen Sie sich regelmäßig aus, lernen Sie die GABAL-Mitglieder in Ihrer Nähe genauer kennen und interessieren Sie sich für deren Arbeit. Vielleicht kommen Sie schneller als Sie denken in die Situation einen Referenten, einen Trainer-Kollegen, eine Berater-Kollegin weiter empfehlen zu können. Wie heißt es so treffend? „Gute Leute ziehen andere gute Leute nach!“.

Auch die gegenseitige **Verlinkung** auf der eigenen Homepage ist ein sicheres Zeichen erfolgreicher Netzwerkarbeit. Prüfen Sie, ob Sie das GABAL-Logo als Link, also als Empfehlung, auf Ihrer Homepage berücksichtigt haben. Wenn nicht – was spricht dagegen? Und sind Sie bereits in der GABAL-Link-Liste eingetragen? Wenn nicht – was spricht dagegen? Je mehr Mitglieder mitmachen, um so größer ist der Nutzen für alle. Gleiches gilt auch für Ihre Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten. Verlinken Sie sich, empfehlen Sie sich gegenseitig – auch das ein Zeichen des Erfolges. Und last, but not least – machen Sie Werbung für GABAL-Veranstaltungen, von denen Sie überzeugt, vielleicht sogar begeistert sind. Die nächste Möglichkeit steht schon vor der Tür: Das Symposium im September 2004. Beste Gelegenheit aktiv ins Netzwerken einzusteigen. Erzählen Sie Kollegen, Kunden, Geschäftspartnern vom Symposium. Bringen Sie sie als Gäste mit. Lassen Sie sie an der

AZ
GABAL Verlag



berühmten GABAL-Atmosphäre teilhaben. Falls Sie sich jetzt fragen: „Und was bringt mir das?“, dann ist Ihnen eines ganz gewiss: Sie sind mitten drin im Netzwerken und tragen ganz selbstverständlich zu einer **win-win**-Haltung im GABAL-Verein bei. Einer Haltung, bei der es keine Verlierer, sondern nur Gewinner gibt. Und so ganz nebenbei leben Sie damit die Erfolgsformel des Netzwerkens. Viel Spaß und Erfolg damit!

Karin Ruck
Agentur für Kundenmarketing
Weinstraße 20, 60435 Frankfurt am Main
Fon: 069.56 04 33 24
info@kundenmarketing.de
www.kundenmarketing.de

Die Autorin lebt und arbeitet als selbstständige Marketingberaterin und Trainerin in Frankfurt am Main. Sie ist begeisterte Netzwerkerin. Seit kurzem sind ihre Tipps und Erfahrungen im Taschenguide „Professionelles Networking“ (REDLINE bei ueberreuter, ISBN 3-8323-1048-7) nachzulesen.



Berufskodex



Sind Sie in der Weiterbildung tätig? Leisten Sie **Ihren** Beitrag zur Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt.

Mit der schriftlichen Anerkennung des *Berufskodex für die Weiterbildung* verpflichten sich Weiterbildner, diese berufständische Ethik zu beachten und sich im Konfliktfall der Beschwerdeordnung des *Forum für Werteorientierung in der Weiterbildung e. V.* zu stellen. Sie erhalten dann das Zertifikat und das Siegel *Qualität Transparenz Integrität*.

Der Berufskodex und die Beschwerdeordnung können unter www.gabal.de (Service/Downloads) heruntergeladen oder bei der Geschäftsstelle angefordert werden.

Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeiter?



Deutschland hat „null Bock“. Die vor sich hindümpelnde Konjunktur kommt zwar ganz langsam wieder in Schwung, aber in vielen Unternehmen ist davon nicht viel zu spüren. Dort herrschen noch immer Pessimismus und Angst um den eigenen Arbeitsplatz.

Die noch immer unsichere Wirtschaftslage ist sicher ein Grund hierfür, ein anderer – viel zu sehr vernachlässigter – die Führungsschwäche des Managements. Führungskräfte sind zu selten in der Lage, die pessimistische Grundstimmung abzufedern und ihre Mitarbeiter zu motivieren.

Das renommierte Gallup-Institut beweist dies mit Zahlen: Nur noch etwa jeder achte Arbeitnehmer in Deutschland ist nach einer im Dezember vorgestellten Studie engagiert bei der Arbeit und zufrieden mit seinem Job. 70 Prozent machen Dienst nach Vorschrift, jeder fünfte Arbeitnehmer hat bereits innerlich gekündigt. Tendenz steigend.

Die Unlust am Arbeitsplatz verursacht einen jährlichen Schaden in Höhe von 260 Milliarden Euro. Das sind einige Milliarden mehr als im derzeitigen Bundeshaushalt zur Verfügung stehen!

Eigentlich müsste doch jeder Mitarbeiter in dieser Situation gerade jetzt sein Bestes geben, um seinen Arbeitsplatz im Unternehmen zu sichern, denken Sie. Falsch! Im Gegenteil: Aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, ziehen sich Mitarbeiter zurück, schalten auf Routine und wagen nichts Neues, nichts Kreatives. Nur nicht auffallen“ und „nur keine Fehler machen“, diese Gedanken bestimmen ihr Denken.

Diese Defensiv-Strategie ist für den Betrieb fatal: Man bleibt in den gewohnten und eingefahrenen Gleisen, mögliche Veränderungen werden als Bedrohung empfunden, die Leistungsbereitschaft sinkt auf das gerade mal Notwendige. Fehlende Anerkennung der eigenen Leistung durch den Arbeitgeber und mangelnder Erfolg

wird in der Freizeit kompensiert.

Dabei hätte oft schon ein offenes Gespräch genügt, die Leistungsbereitschaft eines Arbeitnehmers zu stärken. Machen Sie ihm deutlich, dass Sie mit ihm gemeinsam und nicht über seinen Kopf hinweg aus der Krise kommen wollen. Eine gute, engagierte Leistung eines unternehmerisch-mitdenkenden Mitarbeiters ist keine Selbstverständlichkeit. Gehaltskürzungen oder die Streichung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld fördern nicht gerade das Engagement für das Unternehmen. Aber auch gute Bezahlung und Prämien allein garantieren keine bessere Leistung – dazu gehören auch Spaß an der Arbeit und wenn es „positiv menschelt“. Die alte Formel: „Wertschätzung ist Wertschöpfung“ wird nur allzu gern vergessen – nicht nur im Umgang mit Kunden sondern vor allem im Umgang mit den Mitarbeitern.

Wie aber kann ich meinen Mitarbeitern meine Wertschätzung vermitteln? Wie kann ich sie motivieren? Wie kann ich erreichen, dass die Interessen und Ziele meiner Mitarbeiter mit meinen Geschäftszielen weitestgehend und möglichst dauerhaft übereinstimmen?

Allgemein gültige „Motivationstechniken“ gibt es nicht, sondern müssen auf das jeweilige Unternehmen, resp. deren Menschen maßgeschneidert sein. Echte Motivation greift dort an, wo Überzeugungen, Einstellungen und Motive sitzen. Leben und zeigen Sie als Chef die Einstellung: „Ich bin ok und du, mein Mitarbeiter, bist auch ok“. Dann haben Sie eine faire Basis, Motivation, als ehrlich empfundenes, die Leistung anerkennendes Lob aufzubauen.

Falsch wäre es, zu sagen: „Das hast du dieses Mal gut gemacht. Aber beim nächsten Mal erwarte ich noch mehr Leistung von dir“! Solch eine „Motivation“ führt beim Mitarbeiter zum „Burnout“ und beim Chef zum Frust. Noch falscher sind versteckte oder offene Hinweise auf ein

„Überangebot von Arbeitswilligen“.

Aus der Motivations-Psychologie wissen wir: „Verweigerte“ Anerkennung hat bei ihrem Team eine ähnliche Wirkung **wie verweigerter Lohn!** Ein sicherer Weg, um aus ursprünglich unternehmerisch orientierten Mitarbeitern „Arbeitsplatzinhaber“ zu machen.

Motivieren setzt immer voraus, dass Sie Ihre eigenen Einstellungen kennen, auch von Zeit zu Zeit überprüfen und dass Sie die Einstellungen und Motive Ihrer Mitarbeiter kennen.

Dazu müssen Sie mit ihnen reden, sie fragen, ihnen zuhören und vor allem Mitarbeiter in ihrem Arbeitsumfeld wahrnehmen. Und sie natürlich, je nach Fähigkeit und Interesse, in die betrieblichen Entscheidungsprozesse einbinden. Mitarbeiter, die wissen, wie auf der Führungsebene gedacht wird, die Unternehmensentscheidungen verstehen und nachvollziehen können, sind bessere Mitarbeiter. Nur so vermeiden Sie ein „Die-da-oben“-Denken. Ein weiterer Grund: Die Mitarbeiter kennen die Schwachstellen des Unternehmens oft besser als die Unternehmensleitung. Nutzen Sie dieses **Potenzial!**

Motivierendes Führungsverhalten ist gerade in wirtschaftlich stagnierenden Zeiten eine Investition, die dem Betrieb die Chance auf hohe **Rendite** und Mitarbeiter-**Loyalität** und Zufriedenheit bringt.

Peter Schmitt, Dipl.-Betriebswirt
STRUCTOGRAM[®]-Master-Trainer
Barghof 7, D-22850 Norderstedt
Fon: 040.52983767, Fax: 040.52983769
info@peter-schmitt-training.de
www.peter-schmitt-training.de

*Haben Sie den Termin
bereits vorgemerkt?*

**GABAL-Herbstsymposium
am 24./25. September
im Raum Frankfurt**

Kreative Seminarmethoden: ein gelungener Einstieg



Die ersten Minuten in einem Seminar. Die Teilnehmer sitzen im Kreis und sollen sich reihum vorstellen: Namen, Beruf, Funktion, Erwartungen an das Seminar. Hätten Sie gedacht, dass selbst Trainer oder Lehrer in dieser Situation nervös werden, sich im Geiste 5-mal die Worte zu Recht legen, bis sie an der Reihe sind? Und auf diese Weise nicht mitbekommen, was die anderen sagen?

Immer wieder höre ich von Teilnehmern am Ende des Seminars, dass sie anfangs aufgeregt waren und sich mit diversen Ängsten herumschlugen. Und dass sich das sehr schnell gelegt hat, als wir mit den ersten Kennen-Lern-Spielen begonnen haben.

Meine Erfahrung aus über 20 Jahren Training bestätigt dies: Methoden, die den Teilnehmern helfen (und damit auch dem Trainer ...), sich schnell und unkompliziert in einer neuen Gruppe und Situation zurecht zu finden, haben positiven Einfluss auf das gesamte Seminargeschehen.

Intensives Arbeiten durch eine offene Atmosphäre

Eine offene Gruppenatmosphäre ermöglicht intensiveres Arbeiten, die Teilnehmer haben eher Mut, ihre wirklichen Probleme anzusprechen.

Gleichzeitig wird mit kreativen oder spielerischen Methoden zum Kennen lernen schon die Richtung angezeigt. Die Teilnehmer gewöhnen sich gleich daran, dass mehr passiert als Vorträge mit Overhead

oder Beamer und Diskussionen in Kleingruppen.

Sie machen von Anfang an die Erfahrung, dass auch Methoden, die sie vielleicht im ersten Moment irritieren und ungewohnt für sie sind, nicht im Widerspruch dazu stehen, dass sie intensiv arbeiten und lernen. Im Gegenteil. Sie erfahren am eigenen Leibe, wie Spiele und Bewegung dazu führen, wacher und konzentrierter zu sein.

Viele äußern bei der Auswertung: Wir haben viel gearbeitet, aber es war nicht anstrengend und nie langweilig. Es war abwechslungsreich und kurzweilig.

Die große Hürde beim Transfer

Wenn Sie die erste Hürde überwunden haben, dass die Teilnehmer sich auf solche Methoden einlassen (und die noch davor liegende Hürde: Sich als Trainer trauen, solche Methoden einzusetzen), kann eine weitere auftauchen:

Die Teilnehmer sind zwar angetan bis begeistert, bestätigen Ihnen, dass es Ihnen so viel mehr Spaß gemacht hat und sie auch viel gelernt haben, aber dann kommt das große ABER:

Bei meinen Teilnehmern, bei meinem Thema geht das nicht! Es können auch ungeeignete Räume, zu wenig Zeit, zu große Gruppen oder was auch immer als Hinderungsgründe genannt werden. Appelle „Versuch es doch mal!“ oder feste Überzeugung „es geht alles, du musst es nur wollen“, haben auch nur begrenzte Wirkung oder machen den Teilnehmer womöglich noch ärgerlich. „Die hat gut reden, wir haben ja bereitwillig/gerne mitgemacht. Aber bei mir ... Diese Juristen, Ärzte, Azubis vom Bau zeigen mir den Vogel! Meine Kollegen halten mich für verrückt. Mein Auftraggeber schmeißt mich raus.“

Eine wunderbare Methode, diese „Abers“ am Ende eines Seminars auszuräumen, fand ich im TEP-Programm*, das ich in



veränderter Form sehr häufig einsetze. „Stolpersteine zu Steigbügel umwandeln“.

Kennen lernen

Eigentlich gehe ich davon aus, dass die meisten Trainer einen ganzen Korb voll Kennen-Lern-Spielen kennen. Aber dennoch stoße ich immer wieder auf das „Partner-Interview“ und Ähnliches. Das ist an sich eine nette Methode, nur hat sie nicht den Effekt, auf den es mir zu Beginn des Seminars ankommt: dass die Teilnehmer locker werden und gleich zu Beginn eine ungezwungene Atmosphäre entsteht.



Gert Hausmann

Wenn das mit ein-drei Spielen und Übungen gelingt, kann man einsteigen und sich über den Ablauf und die Planung verständigen. Es ist nichts tödlicher als sich gleich zu Beginn, wenn sich noch niemand kennt und Sie als Trainer auch noch keine Beziehung zu Ihren Teilnehmern aufgebaut haben, über Pausenzeiten zu streiten.

Beim Partnerinterview bleiben die Teilnehmer sitzen und unterhalten sich zu zweit. Dann stellen sie sich gegenseitig in der Gruppe vor, was immer noch für viele Stress bedeutet.

Es muss kein besonders originelles Spiel sein. Wichtig ist, dass die Teilnehmer aufstehen und sich im Raum bewegen. Warum und wozu ist (fast) gleich.

Das **Landschaften stellen** oder auch die **Soziometrische Übung** genannt (und es

gibt noch mehr Namen für dieses Kind) ist sicher auch nicht brandneu. Dennoch ist dies eine höchst geeignete Methode für kleine und große Gruppen, selbst für sehr große Gruppen bei Kongressen. Und das geht so: Sie stellen Fragen und die Teilnehmer stellen sich entsprechend zu den Antworten auf. Das können Fragen sein, zu denen sich die Teilnehmer in Gruppen zusammenstellen oder in Reihen formieren. Entscheidend ist: **Stellen Sie eine Verbindung zum Thema her**

Ein „Trick“ bei allen etwas ungewöhnlichen Methoden auch im weiteren Seminarverlauf ist es, selbst die albernsten Spiele mit dem Seminarthema in Verbindung zu bringen. Dann ist die Akzeptanz höher auch für die „visuellen Lerntypen“, für die das „warum“ wichtig ist. Die Kinästheten sind ohnehin für jeden Spaß zu haben, die müssen Sie nicht erst agieren.

So können Sie auch bei den Kennen-Lern-Spielen Fragen stellen, die Ihnen Informationen über die Vorerfahrungen Ihrer Teilnehmer zum Seminarthema geben. Oder, die den Teilnehmern deutlich machen, was sie im Seminar erwartet, was sie lernen können. Es geht hierbei auch um Informationen, die die Teilnehmer untereinander interessieren könnten. Sei es, um einfach den beruflichen Hintergrund kennen zu lernen oder auch mit dem Gedanken der Vernetzung.

Steigen Sie ein: 1-2-3!

Nun möchte ich Ihnen ein wenig spektakuläres, aber sehr erprobtes Dreier-Set vorstellen, mit dem ich oft meine Seminare beginne. Nicht weil ich die Methoden irrsinnig schön finde, sondern weil sie die gewünschte Wirkung haben: Die Teilnehmer tauen in wenigen Minuten auf, sie bewegen sich durch den Raum, tauschen sich untereinander aus, lernen sich und mich etwas kennen, erfahren, mit wem sie es zu tun haben und lernen zuletzt noch alle Namen kennen. Das finde ich auch eine wichtige Basis für

Zusammenarbeit – und bei zunehmender Alters-Kurzfristigkeit helfen Schildchen oder Tesakreppstreifen mit Namen auch nicht. Zudem hat diese Übung auch noch den Nebeneffekt, etwas über Lernen, Gedächtnis und Lerntypen einzustreuen – bei einem Seminar für Lehrer oder Trainer ohnehin ein Dauer-Thema.

1. Landschaften stellen

Die Teilnehmer stehen im Raum und Sie fordern diese auf, sich entsprechend der Antwort zu gruppieren. Beispiele sind:

Wer arbeitet freiberuflich als Trainer und wer ist angestellt?

- freiberuflich
- angestellt

Wer hat sich schon mal mit dem Thema XY beschäftigt?

- dazu eine Fortbildung besucht
- etwas darüber gelesen
- auf andere Art
- eher nicht

Wer kennt die Methode ABXY

- Ja
- Nein
 - Die Ja-Gruppe kann dann weiter unterteilt werden:
 - darüber gelesen
 - wendet sie selber an

Seit wann arbeiten Sie als Trainer?

- Hier wird eine Zeitlinie gebildet, wozu sich die Teilnehmer über die Jahreszahlen verständigen müssen. Anschließend nennt jeder nacheinander die Zeit: seit 5 Monaten, seit 1 Jahr, seit 5 Jahren bis hin zu 20 Jahren.

Sie können auch die Teilnehmer auffordern, selber Fragen zu formulieren zu Themen, die sie interessieren.

Ziel der Methode

Die Fragen hängen auch davon ab, welches Ziel sie mit der Übung verfolgen. Wollen Sie in erster Linie, dass die Teilnehmer sich etwas kennen lernen? Brau-

chen Sie bestimmte Vorinformationen für die weitere Arbeit im Seminar? Beispiel:

Das krassste erlebte ich neulich auf einem Seminar zum Thema „Motivation und Mitarbeiterführung“. Da bot es sich an zu fragen, mit welcher Motivation die Teilnehmer zu dem Seminar gekommen sind (es war eine hausinterne Fortbildung). Die Linie ging von 0% bis 100%. Zwei Teilnehmerinnen stellten sich auf 100%, der Rest zu 0%.

So erfuhr ich dann (denn da musste ich natürlich nachfragen), dass der Termin für die meisten äußerst ungünstig lag, da sie eine wichtige Tagung zwei Tage später hatten, für die noch sehr viel vorbereitet werden musste. Sie waren mit ihren Gedanken nicht voll dabei, manche waren auch körperlich öfter abwesend. Das sind natürlich wichtige Informationen, die ich als Trainerin brauche, um dann eine Form zu vereinbaren, in der Arbeiten dennoch möglich ist. Hätte ich das nicht durch diese Übung erfahren, wäre es sicher schwieriger geworden.

Vorbereitung

Einige Fragen überlegen – und je nach Gedächtnis – auf ein Kärtchen schreiben.

2. Rasender Reporter

Jeder Teilnehmer bekommt einen Bogen mit Fragen. Dies können allgemeine und auch Nonsense-Fragen sein, sie können sich aber auch auf das Seminarthema beziehen.

Aufgabe ist es, möglichst schnell möglichst viele Ja-Antworten zu bekommen. Für jede Frage muss ich mir einen neuen Partner suchen.

Wenn ich einen Partner finde, der die Frage mit „Ja“ beantworten kann, unterschreibt er mir mit seinem Namen in dem entsprechenden Feld.

Fragen auf einem Trainer-Seminar können sein:

- Wer liest gerne Fachliteratur und kann evtl. einen Tipp geben?

- Wer setzt schon mal ungewöhnliche Methoden ein, auch wenn er „Schiss“ davor hat?
- Wer kann andere für etwas begeistern?
- Wer hat einen oder mehrere Menschen als Vorbild?
- usw.

Die Fragen sind in 16 Feldern/Kästchen angeordnet.

Wer als Erstes eine waagerechte, senkrechte oder diagonale Reihe voll hat, ruft „Bingo“. Damit ist die 1. Phase des Spiels abgeschlossen (alternativ: läuft weiter, bis alle komplettiert haben). Danach erfolgt die Vorstellung aufgrund der Notizen.

3. Namenskette

Als Erstes frage ich: „Wer meint, dass er sich nicht gut Namen merken kann?“ Und schon schnellen die Arme hoch. „Dann schaut mal, ob Ihr jetzt vielleicht eine neue Erfahrung machen könnt.“

So eingestimmt beginnen wir die Namenskette. Auch hier gibt es etliche Varianten (die Erste lernte ich von Ulrich Baer kennen mit dem Namen „Krokodilspiel“), inzwischen praktiziere ich eine etwas stressfreiere als früher.

Nachdem wir uns auf ein gemeinsames Reiseziel geeinigt haben (ich plädiere immer für Sonne und Wärme!) fange ich an: „Ich heiße Zamyat und ich nehme nach Afrika einen Zauberstab mit.“

Die Aufgabe ist es, einen Gegenstand mitzunehmen, der mit dem gleichen Anfangsbuchstaben beginnt wie mein Name (für die Visuellen: ein inneres Bild von mir und dem Gegenstand). Dazu mache ich eine entsprechende Bewegung. Alle Teilnehmer wiederholen dann gemeinsam den Namen und die Bewegung (für die Kinästheten die Bewegung).

Dann kommt der Nächste dran, der Übernächste – und immer werden alle vorherigen mit Namen und Bewegung wiederholt.

Bei der Stress-Variante musste derjenige das alleine machen, inzwischen lasse ich

die ganze Gruppe mitsprechen (für die Auditiven – sie müssen selber sprechen).

Bei größeren Gruppen lasse ich ab der Hälfte immer nur jeden zweiten Namen wiederholen, sonst wird es zu öde.

Nach dieser Runde stellt sich jeder an einen ganz anderen Platz (die Aufforderung dazu löst jedes Mal Panik aus, weil sie Bestimmtes befürchten) und fordere die Teilnehmer dann auf, innerlich noch einmal alle durchzugehen und zu überprüfen, welche Namen sie behalten haben. Sie sollen ruhig nachfragen, wenn sie einen vergessen haben. Diese Methode können Sie nachlesen in meinem **Buch: „Kreative Seminarmethoden – 100 kreative Methoden für erfolgreiche Seminare“**, GABAL Verlag 2003

Und was sagt Ihre Praxis?
Auf Ihr Feedback freue ich mich!

Zamyat M. Klein
ZamyatSeminare
Breibeneichen 4, 53797 Lohmar
Fon: 02206.81767, Fax: -6895
info@zamyat-seminare.de
www.zamyat-seminare.de

Weitere Literatur von Mitgliedern z.B.
Dr. Rudolf Müller: Mehr Bewegung ins Lernen bringen (Beltz 2003)
In Vorbereitung: Dr. Regina Mahlmann/
Hanspeter Reiter: Spielend führen!
(Beltz 2005) und Seite 11/12! ●●●



Für jedes neue Mitglied erhalten Sie einen Bücher-gutschein in Höhe von **€ 40,00** auf alle Medien des GABAL Verlags.

Moderieren mit Spielen – Teil 2

Bücher rund ums Moderieren mit Spielen

Nicht jeder möchte gleich in ein Seminar, auch wenn es wirklich zu empfehlen wäre, Kosten, Zeit ... Verhinderer gibt es viele. Daher habe ich ein paar Literaturtipps für Sie zusammengestellt. Heute geht es nicht um Spielesammlungen, sondern um Bücher, von denen Sie sich vielleicht versprechen, dass Sie Ihnen den Einsatz von Spielen erleichtern.

Rezeptbuch für lebendiges Training

Das Rezeptbuch ist tatsächlich einzigartig. Kein anderes Buch, das mir vorlag, befasst sich so qualifiziert und explizit mit dem Thema „Spiele im Seminar“. Vermutlich wird es ein Klassiker. Gut lesbar beschreiben Funke und Rachow in sechs Kapiteln alle Aspekte rund um den Einsatz von Spielen. Im Zentrum ihrer Überlegungen steht nicht nur der Nutzen des Lerners und der „Mehrwert“ des Spielens im Training, sondern auch – und das erscheint mir besonders begrüßenswert – der des Trainers. Entsprechend breit sind die behandelten Themen, das Spiel im Training genauso wie im Akquisegespräch. Das Spiel wird nicht nur – wie sonst üblich – punktuell behandelt, sondern als Teil eines Gesamtplanes betrachtet, also bekommt der Leser Tipps zur Planung eines Seminars und einer Rahmenhandlung. Mögliche Gefahren sind ebenso Thema wie die Spielauswahl, die Inszenierung, die Auswahl von Requisiten und die Raumgestaltung, und Sie erhalten qualifizierte Tipps. Angesprochen ist der kommerzielle Trainer, der in Auftreten, Vorbereitung und Requisite seinen Klienten etwas bieten muss. Mit Blick auf unsere zunehmend anspruchsvoller werdende Klientele, bin ich den beiden für entsprechende Hinweise dankbar.

Die Theorie wird durch Fallbeispiele in die Praxis überführt. Das gibt den grundsätzlichen Überlegungen Gesicht und erleichtert

dem Leser den sofortigen Praxis-transfer.

Gut ist das detaillierte Inhaltsverzeichnis, denn das ermöglicht ein „punktuelles“ Lesen, wenn Sie nur ein bestimmtes Thema interessiert. Dichter am Thema geht's nimmer! Deshalb meine Empfehlung: Kaufen
Amelie Funke, Axel Rachow: Rezeptbuch für lebendiges Training. Seminare inszenieren – Spiele einsetzen Teilnehmer begeistern. Bonn: Gerhard May Verlags GmbH, 2002.

Seminare lebendig gestalten

„Seminare lebendig gestalten“ ist eine Sammlung von Artikeln und Aufsätzen. 13 Texte von verschiedenen Autoren behandeln diverse Aspekte und Elemente der Suggestopädie im Unterricht. Doch keine Angst, Sie müssen kein Suggestopäde sein, um damit etwas anzufangen. Jeder, der Interesse an aktivierenden Methoden hat, wird mit den Aufsätzen klarkommen. Eine solche Sammlung hat ihre Vorteile, denn verschiedene Stile, Herangehensweisen und kurze Texte machen das Buch interessant und abwechslungsreich. Der Nachteil: Nicht alle Artikel sind wirklich gut. Dennoch ist das Buch lesenswert, zwischen durch oder am Stück, das bleibt Ihnen überlassen. Die Darstellungen sind überwiegend gut verständlich und wesentliche Aspekte werden behandelt. Angenehm ist die Praxisorientierung und die Fülle der Spiel- und Übungsideen. Sie können eine ganze Reihe von Spiel- und Gestaltungsideen mitnehmen.
Skill-Autorenteam: Seminar lebendig gestalten: Kreativ lehren und lernen. 2. Aufl. GABAL Verlag, Offenbach: 1995, 188 Seiten.

Icebreaker

Ein tolles Buch, gut geschrieben, gut recherchiert, randvoll mit spannenden und fundierten Erkenntnissen, auch wenn es keine Einführung in die Spielmoderation/pädagogik darstellt.
Die Autorinnen betrachten Training und Beratung v.a. als Veränderungsprozess, der Widerstände auslösen kann. Sie erläutern dem Leser in sieben Kapiteln, warum Veränderungen Widerstände auslösen, welche Ursachen sie haben, wie sie sich zeigen, wie sie Lern- und Veränderungsprozesse beeinflussen und natürlich auch wie Trainer und Berater sie eventuell auflösen können. Ein Gutteil des Buches widmet sich auch unserem Umgang mit Widerständen. Umfangreichen Erläuterungen folgen in jedem Kapitel zahlreiche Übungen und Spiele, aber auch eine Zusammenstellung mit metaphorischen Geschichten.
Zahlreiche Literaturhinweise runden das Werk ab, doch es ist nichts für den schnellen Leser. Wer dieses Logbuch für Trainer kauft, der muss es schon Kapitelweise oder ganz lesen, denn das Inhaltsverzeichnis ist mäßig und zeigt auf den ersten Blick nicht, welchen Schatz der potenzielle oder faktische Verkäufer in den Händen hält. Geradezu ärgerlich bei der Qualität und diesem Inhaltsverzeichnis ist, dass es kein Stichwortverzeichnis zum Ausgleich gibt. So hat der Leser kaum eine Chance „mal auf die Schnelle“ etwas zu finden oder zu vertiefen, umso mehr als die Aufmachung und Gestaltung doch etwas düster ist. Hier mein Wunsch an den Verlag: Nachbessern, entweder ein besseres Inhalts- oder ein Stichwortverzeichnis.
Die Spiele sind durchweg gut beschrieben, die Vorbereitung spielt bei den meisten eine nur geringe Rolle, da sie wenig Materialbedarf haben. Es geht mehr um innere Prozesse, das liegt bei dem Thema

nahe. Allerdings scheinen sie mir nicht für jeden geeignet. Gut sind deshalb auch die Warnhinweise, denn so manches Spiel kann Schleusen bei Teilnehmern öffnen. Ein Highlight sind die metaphorischen Geschichten, die mir schon beim Lesen ein Schmunzeln entlockten.

Ansonsten: uneingeschränkt empfehlenswert, gerade als Hintergrundlektüre toll, Spiele bedingt einsatzfähig je nach Feld und Trainer.

Monika Kalnins, Doris Röschmann: Icebreaker: Wege bahnen für Lernprozesse. Ein Logbuch für Trainer. 3. Auflage, 2002, Hamburg: Windmühle GmbH

Beratung in Aktion

Etwas irritierend ist dieser Titel, denn Karl Benin bezieht sich v.a. auf die Seminargestaltung. Das Buch ist sehr gehaltvoll und beschäftigt sich primär mit der Frage, wie man Trainings möglichst alltagsrelevant gestalten kann. Verschiedene Methoden, Übungen, Rollenspiele ... aber auch Hintergrundtheorien werden ausführlich dargestellt und gerade der Ablauf und die Trainertätigkeit sorgfältig hinterfragt. Ein lohnenswertes Buch, aber hier gleich eine Warnung. Benin macht es seinem Leser nicht gerade leicht. Eine passive, reichlich wissenschaftliche und langatmige Sprache machen die Lektüre leider zu einer Ausgrabung, wenn auch zu einer sehr lohnenswerten.

Erfreulicher ist das Inhaltsverzeichnis, das im Gegensatz zum Icebreaker konkreter wird und damit ab und zu auch einen Quereinstieg ermöglicht.

Empfehlenswert

Carl Benin: Beratung in Aktion: Erlebnisaktivierende Methoden im Kommunikations-Training, 2002, Hamburg: Windmühle GmbH

Spiele: Der Punkt auf dem i

Gudrun Wallenstein bietet zwar keine gute, komprimierte Einführung, aber dennoch einen guten Einstieg ins Thema. Jeder der Spiele einsetzen will, orientiert sich an den Seminarphasen oder bestimmten „Zwecken“, zu denen er Spiele

einsetzen will. Diesen Grundbedürfnissen folgt Wallenstein. In 13 Kapiteln bietet sie Spiele rund um die Phasen und Bedürfnisse einer Fortbildung an. Über das Phasenkonzept hinaus unterscheidet sie auch Lernspiele, Kreativspiele ... usw. Die Spiele sind gut beschrieben, besonders die sonst eher selten beschriebenen Lernspiele werden dadurch leicht nachvollziehbar. Illustrationen machen sie zusätzlich anschaulich. So bietet Wallenstein Einsteigern eine gute und in sich runde Spielesammlung, mit der Sie weit kommen. Klar zu kurz kommt die Theorie. Zu Beginn beschreibt Wallenstein den Nutzen von Spielen gut und nachvollziehbar, sehr schön auch die Warnhinweise für Trainer und Vermittler, doch dann fällt sie ab, wird kürzer, nichtssagender, bis sie in Allgemeinplätzen endet.

Meine Empfehlung: Die Spielesammlung und die Gefahrenhinweise lohnen sich. Gudrun F. Wallenstein: Spiele: Der Punkt auf dem i, Kreative Übungen zum Lernen mit Spaß, 5. Auflage, Beltz-Verlag.

Konstruktiv lernen

Diesen Titel hätte ich nie mit „Spielen“ in Verbindung gebracht. Interessanter wurde es auch erst auf den dritten Blick, nicht, weil es durchweg gut wäre, sondern weil die vorgestellten Übungen interessant und spannend sind. Abgesehen davon überzeugt mich Heckmair nur sehr bedingt. Sprachlich sperrig, zwingt er den Leser zu hohen Transferleistungen. Eine eigenwillige Begriffswahl schickt den Leser erst einmal in die Wüste und nur mit erhöhtem mentalen Aufwand findet er zu den Quellen. Der Titelbegriff „Konstruktiv“ z.B. meint nicht „aufbauend“ oder „förderlich“, sondern „konstruierend“, denn der Mensch „konstruiert“ sich seine Welt. Und Spiele und Übungen mutieren bei Heckmair zu „Lernprojekten“ und „Szenarien“, schade – denn mich als Leser überkommt ein wenig das Gefühl von Effekthascherei: Warum einfach, wenn es auch kompliziert geht? Theorie rahmt die vorgestellten Spiele ein. Sie ist passabel, wenn auch sehr

knapp, mit allgemeinen Tipps rund um Spiele und Übungen, zur Auswahl, zum Setting, Sicherheit

Und nun: Streichen Sie getrost die Chimäre „Lernprojekt“ und ersetzen Sie sie durch Spiel oder Übung und Sie finden eine interessante Spielesammlung. Bernd Heckmair: Konstruktiv lernen, Projekte und Szenarien für erlebnisintensive Seminare und Workshops, Weinheim/Basel: Beltz-Verlag, 2000

Claudia Grötzebach

A.I.P.

Hauptstraße 389, 51465 Bergisch Gladbach

Fon: 02202.33448, Fax: 458566

Groetzebach@t-online.de

www.a-i-p.de

Als ordentliches GABAL-Mitglied haben Sie ...

GELD-werte Vorteile

- Gratis-Jahresabonnement der Zeitschrift *Wirtschaft & Weiterbildung*
- Gratis-Jahresabonnement der Mitgliederzeitschrift *impulse*
- Jährlicher Buchgutschein des GABAL Verlages
- Sonderkonditionen auf alle Medien des GABAL Verlages
- Je 1 Gästekarte zur Teilnahme an GABAL-Symposien zu Mitgliederkonditionen
- Teilnahme an Veranstaltungen der Kooperationspartner zu Mitgliederkonditionen

WERT-volle Vorteile

- GABAL-Symposien
- Veranstaltungen mit Werkstattcharakter
- Themenbezogene Mitarbeit an Projekten und Arbeitskreisen
- Regionalgruppen – Aktivitäten
- Vernetzung über das Internet
- Kooperationen mit Hochschulen und Weiterbildungsorganisationen

Durch Kooperationen und Projekte wird dieser Nutzen für Sie ständig erweitert.

Durch Farbharmonie zu mehr professioneller Ausstrahlung

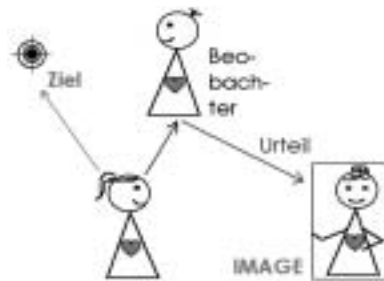
Teil 4: Mit Stil zum Ziel



Eine große Krankenkasse überrascht ihre Mitarbeiter auf einer Führungskräftekonferenz mit einem Vortrag über Farbpsychologie. Die Projektgruppe einer Mittelstandsbank diskutiert sich den Kopf heiß, wie sie ihre Philosophie mittels des Outfits der Mitarbeiterinnen nach außen transportieren kann. Sie möchte Kompetenz, Persönlichkeit und Regionalität miteinander verbinden – und sich von anderen unterscheiden. Uniform versus Kleider-Standard steht zur Debatte. Als fachliche Unterstützung holen sie sich externe Hilfe. Immer mehr werden sich die Unternehmen auch der subtilen Außenwirkung wie z.B. durch die Kleidung ihrer Mitarbeiter bewusst. Gilt das auch für Sie?

Eine kompetente Kollegin führt ein prozessorientiertes Teamtraining durch. Als Co-Trainerin beobachte ich, dass die Orientierung eines Teilnehmers eher auf ihre Beine gerichtet ist, als auf den Prozess. Sie trägt einen Minirock. Sieht sehr chic, aber auch erotisch aus. Ich frage mich, ob sie diese Wirkung beabsichtigt hat. So wie Kollegen schnell zur „Verbrüderung“ greifen („Ihr habt doch gegen das Du nichts?“) erlebe ich bei manchem Trainer auch ein lässiges Outfit. Da werden Jeans und Pullover ausgeführt, in der Annahme, so den Teilnehmern schnell näher zu kommen, keine Distanz zu zei-

gen. Doch funktioniert dieser Wirkungsmechanismus tatsächlich so? Die Kleidung ist ein Teil Ihrer Persönlichkeit. Noch klingt mir ein kurzer Dialog mit einer Bekannten über ihre Bank im Ohr. Ich fragte sie, wie sie das Outfit ihrer Kundenbetreuer empfinden würde. „Eher lässig“, gab sie zur Antwort. Und was das für sie bedeute? wollte ich weiter wissen. „Na, dass es ihnen, also ich ihnen nicht so wichtig bin.“ Ich bohrte weiter, was das denn für Folgen hätte? „Na, ich gehe da nicht mehr so oft hin ...“ Über die Kleidung zeigen wir also, wie wir zu uns stehen und zu den anderen, ob sie uns wichtig sind oder eher nicht.



Stil ist Farbe und Form

Oft wird Image mit Stil gleichgesetzt, was nicht ganz korrekt ist. Stil macht einen Teil des Images aus. So wird Stil über Farbe und Form definiert. Tragen Sie z.B. Schwarz, so vermitteln Sie Distanz. Mit roter Kleidung wiederum können Sie schnell dominant wirken. Oder Beispiel Brillen: Ein Gesicht wirkt verändert, wenn es statt der gewohnten runden Fassung plötzlich eine eckige erhält. Wir Menschen bringen von Natur aus Farbe mit durch unsere Pigmentierung bei Haaren, Augen, Augenbrauen und der Haut. Danach sollte sich der Farbton Ihrer Kleidung ausrichten, wenn Sie harmonisch wirken wollen. Unsere Form wiederum wird durch Kopf, Rumpf und Extremitäten bestimmt, die ein bestimmtes Verhältnis zueinander bilden. Meinen Sie, bestimmte Problemzonen zu haben, dann

können Sie mit dem Wissen über Proportionen gezielt ausgleichen. Eine Stilberaterin hilft Ihnen dabei. Sie kennen das: Zu 55% beeinflussen wir unsere Gesprächspartner über die Körpersprache. Da der Körper meistens umhüllt ist, sprechen also unsere Kleidungsstücke – mit ihrer Farbe und ihren Formen.

Image mit Stil

Wie bildet sich überhaupt Image und ist es wichtig? „Mir als Trainer oder Trainerin muss es doch letztendlich gut gehen. Ich muss mich in meiner Kleidung wohl fühlen“, höre ich oft. Das ist richtig, aber eben nur die halbe Wahrheit. Im Duden nachgeschlagen findet sich unter „Image“: „Vorstellung, Bild von jemanden oder etwas (in der öffentlichen Meinung).“ Das bedeutet, dass unser Image im Gegensatz zum Stil nur durch unser vis-à-vis gefüllt werden kann. Es kommt also zur Existenz durch die Reflexion bzw. Beurteilung unseres Auftretens durch einen anderen Menschen bzw. einen Beobachter. Es spielen hiernach zwei Punkte eine Rolle. Zum einen unser Auftreten, das durch eine Vielzahl von Faktoren bedingt wird. Zum anderen die Einstellung des Beobachters. Über beides müssen wir uns im Klaren sein, wollen wir gezielt ein bestimmtes Image erhalten. Letztendlich geht es bei Image nicht mehr und nicht weniger um soziale Anerkennung. Wir wollen einen Partner, einen Job oder guten Auftrag bzw. Kunden für uns gewinnen.

Wie du kommst gegangen ...

Trainer müssen oft auch zwischen verschiedenen Interessen vermitteln. Und sie sind schnell Zielscheibe, wenn sie da vorne alleine stehen. Da passiert es schon mal, dass der eine oder die andere denkt, wenn er bzw. sie sich leger kleidet, würde er oder sie keine Distanz auf-

bauen. Aber wollen die Teilnehmer das wirklich? Sie buchen einen Trainer, in der Hoffnung auf Wissens- und Kompetenzzuwachs, nicht jemand, der so ist, wie sie bereits sind. Natürlich kommt es auf Ihre Ideen, Ihren Geist, Ihre Wortwahl an. Doch ehe diese sich voll entfalten können, stecken Sie schon in einer dieser berühmten Schubladen. Und da ist schwer wieder rauszukommen. Selbst durch unsere Sprache wird dies manifestiert: Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte. Kleider machen Leute, meinte schon 1856 Gottfried Keller. Wir sind also oberflächlich in unserer ersten Beurteilung. Je wertvoller etwas aussieht, umso vorsichtiger geht man damit um. Man schätzt es wert. Deswegen, liebe Leser, machen Sie es sich leicht und sichern Sie sich Ihre soziale Anerkennung.

Dipl.-Soz. Katrin Seifert
kimages Training+Beratung für Persönlichkeit,
Vertrieb und Image
Am Kolonieweg 26, 14798 Tietzow
Fon: 033834.40914, Fax: 033834.40915
info@kimages.de
www.kimages.de

Wo Gerechtigkeit beginnt

Mit der Freiheit,
uns selbst zu nehmen,
was uns zusteht,
beginnt die Verantwortung dafür,
was wir uns nehmen.

Nehmen wir uns,
was anderen fehlen wird,
so bedeutet dies
Raub am anderen.

Gerechtigkeit beginnt dort,
wo wir uns nur nehmen,
was uns wirklich zusteht.

Klaus Huber

www.klausvomdachs buckel.de

Rezensionen

**Michael Hausdorf, Erich Polzer
Präsentationstechnik im Verkaufsgespräch, Trainingskonzept zur Gestaltung von 2–3 Tages Seminaren**

ManagerSeminare, Bonn 2004,
ISBN: 3936075069

Die Autoren stellen ein Trainingskonzept vor, das sie in abgewandelter Form bereits bei vielen eigenen Kunden erfolgreich eingesetzt haben. Das Konzept ist in 5 ca. halbtägige Trainingsmodule gegliedert. Jeder Abschnitt beginnt mit der Darstellung der Trainingsziele, es folgen konkrete Vorschläge zum Trainingsablauf und zur Methodik sowie Textvorschläge für ein Teilnehmer-Skript. Eine zusätzlich erhältliche CD-ROM mit Powerpoint-Bildvorlagen, Checklisten und Übungen soll die Anfertigung von Teilnehmer-Unterlagen wesentlich erleichtern. Das Buch schließt mit Akquisitionshilfen für das Training selber. Die Autoren setzen eine umfassende Kenntnis von Verkaufs- und Präsentationstechniken voraus und beschränken sich darauf, den Leser bei der Umsetzung dieser Kenntnisse in ein ordentliches Trainingskonzept zu unterstützen. Die einzelnen Module sind dadurch etwas knapp gehalten, aber in sich stimmig und vollständig. Eine angemessene Verteilung der Trainingszeit auf „Sehen“, „Hören“ und „Tun“ schafft gute Grundlagen für einen nachhaltigen Trainingserfolg. Die dargestellten Checklisten helfen den Teilnehmern, im Anschluss an das Training eigene Präsentationen vorzubereiten und durchzuführen. Fazit: Die Autoren beherrschen sowohl das Verkaufsgespräch als auch das Vertriebstraining, das ist dem Buch durchgängig anzumerken. Das Konzept ist solide, die vorgeschlagenen Arbeitsschritte sind übersichtlich geordnet und gut nachvollziehbar, die Präsentationsfolien und Checklisten sehr praktikabel. Auf Grund der knappen Darstellung ist das Buch für Verkaufs- – Anfänger oder den

Trainingsnachwuchs jedoch nur bedingt geeignet. Für erfahrene Verkaufstrainer und Führungskräfte ist es eine gute Hilfe und eine wesentliche Arbeitserleichterung.

Jochen Iseke
jochen.iseke@iseke-trainings.de

**Dave Meier: Accelerated Learning
Handbuch zum schnellen und effektiven Lernen in Gruppen**

ManagerSeminare, Bonn 2004, 316 S.,
49,90 EURO, ISBN 3-936075-02-06

Gleich zwei Versprechen gibt Dave Meier in seiner ganz frisch erschienen deutschen Übersetzung, ein Handbuch will er vorlegen und das Lernen bzw. Lehren beschleunigen. Mit einem Schade quittiere ich einen Gutteil der ersten 60 Seiten, die reichlich ausführlich geraten sind. Wenn er Trainings von zwei und mehr Tagen auf Stunden zusammenstreicht, dann wundere ich mich, denn mit solchen Versprechen verlässt man in weiten Teilen den Boden der Seriosität. Zum anderen schüttelte ich den Kopf, wenn wie so oft ein Vertreter der „Aktiven Lehr- und Lernmethoden“ die Erfolgsmethode, die er vorstellt, selbst für nichtig erklärt. Ich nenne das eigentlich einen Knieschuss ins eigene Bein. Ein zweites Schade für den Mittelteil, insbesondere in Teil 4, in dem er zusätzliche Werkzeuge vorstellt, hängt er durch und klingt lustlos, bleibt sehr spröde und Müdigkeit stellt sich ein. Aber – wenn Sie davon absehen, bekommen Sie weitgehend gelungene gut 300 Seiten mit vielen Ideen (wirklich sehr vielen), einem klaren Aufbau, gut verständlicher Sprache und Praxisbeispielen. Insbesondere Teil 3, die Phasen des Lernens, ist sehr gelungen und in den späteren Teilen, in denen es wieder um diese Themen geht, sind Meiers Stärken wieder spürbar. Da las sich das Buch fast wie ein Roman. Besonders erfreulich fand ich den Ideenschatz und die Beispiele aus der Praxis, die mich sofort animiert haben,

die eine oder andere Idee umzusetzen, denn ich habe mit Spielbeschreibungen teils Schwierigkeiten, sie mir vorzustellen und brauche oft eine Vorführung oder eine Probe, um Spiel- und Übungselemente anwenden zu können. Daran können Sie vielleicht den hohen praktischen Wert erkennen, den das Buch für Einsteiger und Anwender des aktivierenden Lernens haben kann.

Prädikat: empfehlenswert

Claudia Grötzebach
www.a-i-p.de



Robin Gettup fragt ...

„Glauben Sie auch an unsichtbare Wesen?“

Mit dem Büroklammerfresser haben wir uns ja schon mal beschäftigt. Die vielfältige Zustimmung, die ich seinerzeit bekam, hat meine letzten Zweifel beseitigt: Es gibt ihn tatsächlich! Was mich jedoch umtreibt, ist, dass sich noch mehr unsichtbare Wesen in meinem Office umtreiben. Bei Ihnen auch?

Also das geht so: Eben lag noch ein Schriftstück auf meinem Schreibtisch. Ich sehe noch den Briefkopf deutlich vor mir – und auf einmal ist es weg! Einfach weg! Jetzt beginnt natürlich die Suche. Das kann ja gar nicht sein: eben noch da, jetzt weg! Andere Schriftstücke, die ich zurzeit gar nicht gebrauchen kann, liegen da und glotzen mich an. Ich wälze den Stoß Papiere um. Der Brief kann ja nicht weg sein! Er war doch eben noch da! Ich schaue unter den Schreibtisch, krieche auf dem Boden rum, finde Büroklammern, eine Visitenkarte, ein kleines Blöckchen Post-it, einen Kugelschreiber. Aber den Brief natürlich nicht. Es gibt, da muss ich mich jetzt peinlicherweise outen, noch mehr Papierstapel in meinem Office. Es gibt Körbe für GABAL, für die Buchmesse, für den Weißwurst-Knigge, für Unerledigtes, für Buchungs- und Steuerkram. Kurzum: Bei uns herrscht Ordnung! Ein Griff – und die Suche beginnt.

Kann der Brief in die Schublade gerutscht sein? Nein, aber die muss dringend und sofort aufgeräumt werden. Was da alles drinliegt, habe ich ganz bestimmt nicht alles reingelegt.

Ich habe inzwischen auch den Papierkorb umgekippt und Schnipsel für Schnipsel und nicht Erwähnbares erneut entsorgt.

Ich vermute, in irgendeiner Ecke sitzt jetzt grinsend so ein unsichtbarer Kobold mit dem unsichtbaren Brief in der Hand und lacht sich kaputt.

Natürlich weiß ich, welchen Tipp Sie und meine Frau mir jetzt geben: „Überleg doch mal, was du davor gemacht hast! War da eine Klarsichthülle dabei, wo der Brief hineingerutscht sein könnte? Hast du ihn mitgegriffen, als du was in die Wiedervorlage gesteckt hast?“

Mitgegriffen? Heiß und kalt wird mir. Ich werde den Brief doch nicht versehentlich in einen der Briefumschläge mit hineingestopft haben, die jetzt schon frankiert im Postkorb liegen? Also alle Kuverts noch mal öffnen, durchsehen. Die Briefmarken ablösen. Neue Umschläge beschriften. Die nassen Briefmarken mit Klebe wieder drauf. Nix.

Eine schlaflose Nacht folgt. Schließlich hängt genau von diesem Schriftstück mein Überleben ab.

Und welchen Schluss ziehen Sie aus der Tatsache, dass am nächsten Morgen der Brief breit und fett auf meinem Schreibtisch liegt? Ich würde mich gern mit Ihnen über diese Begegnungen der 3. Art austauschen.

PS: Der Brief war doch nicht so wichtig.



DVWO



Die 1. Mitgliederversammlung 2004 fand vom 4. bis 5. März, wie gewohnt, in Göttingen statt. Vertreter aus insgesamt 10 Mitgliedsverbänden nahmen an der Versammlung teil.

Zentrales Thema war die Kurzvorstellung des Projekts „DVWO Qualitätsmodell für

die Aus- und Weiterbildung von Trainern“. Die den Mitgliedsverbänden vorgelegten Grundzüge dieses Qualitätsmodells entstanden in ca. zweijähriger Arbeit mit Delegierten aus den meisten Verbänden. Es wurden Ideen skizziert, die es erlauben sollen, einheitliche Standards für die Trainer-Grundausbildung festzulegen. Die Mitgliederversammlung beschloss einstimmig, ein Pilotprojekt zur Verifizierung und Validierung des Konzeptes zu entwickeln und durchzuführen. Ein weiteres zentrales Thema war die europäische Ausrichtung der Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland. Es wurden verschiedene Projekte vorgestellt und über den europäischen Bildungsbericht vom Bundesbildungsministerium diskutiert. Die Mitgliederversammlung beschloss einstimmig, dem ETDF European Training and Development Federation beizutreten.

Die Teilnahme an der didacta – die Bildungsmesse in Köln – wurde einhellig als großen Erfolg gefeiert. Noch während der Mitgliederversammlung meldeten sich 8 Verbände verbindlich für die Teilnahme in 2005 an. Auch wurde entschieden dort wieder einen DVWO-Kongress durchzuführen.

Folgende Ziele für 2004 wurden definiert:

- Ausbau der DVWO Kommunikationsnetzwerke
- Fortsetzung der Kontakte zu europäischen Partnern und Integration in europäische Projekte
- Stärkung der Bildungs- und Weiterbildungskompetenz
- Fortsetzung der Bemühungen, ein Konsensmodell zur Trainer Aus- und Weiterbildung zu schaffen.

André Jünger
Birkenweg 1
D-63263 Neu-Isenburg
Fon: 06102.306642, Fax: 306643
andre.juenger@juenger.de



GABAL Kompetenzteams

KT Aktive Lehrmethoden

Koordination: Dr. Rudolf Müller
Spitzsteinstr. 24, 83229 Aschau-Sachrang
Fon: 08057.578, Fax: -584
Dr.Rudolf.Mueller@t-online.de

KT STUFEN

Koordination: Michael Berger
Agentur das Team GmbH
Budenheimer Weg 67, 55262 Heidesheim
Fon: 06132.509-500, Fax: -555
Michael.Berger@STUFENzumErfolg.de

STUFEN – Neue Projekte 2004

Das Kompetenzteam STUFEN und die Stiftung STUFEN zum Erfolg haben in den zurückliegenden Wochen eine Reihe von Projekten in Gang setzen können. Die Strategie, die STUFEN-Kräfte vermehrt in Rheinland-Pfalz wirken zu lassen, trägt erste Früchte.

Ende April findet in Mainz ein STUFE-3 Seminar (Lernen lernen) für den Internationalen Bund statt. Neben den lernenden Teilnehmern gibt es auch zwei lehrende Teilnehmer, die eine STUFEN-Trainerausbildung anstreben.

Auch der Juli wird ein STUFEN-Monat. Im Maria Ward-Gymnasium in Mainz finden im Rahmen einer Projektwoche zwei STUFE-1 Seminare (Berufszielfindung) statt. Als 2. Mainzer Projekt konnte mit finanzieller Unterstützung der Wirtschaftsjunioren Rheinhessen ein STUFE-1 Seminar für Lehrer der Berufsbildenden Schule in Mainz vereinbart werden. Ein wichtiger Schritt zu weiteren Projekten bot eine Präsentation des Konzeptes vor 15 Schulleitern der Mainzer Gymnasien, Real- und Privatschulen. Um die Finanzierung der daraus entstehenden Projekte will sich der Wirtschaftsdezernent der Stadt Mainz kümmern.

In Hessen konnte, neben dem Odenwald, ein weiterer Projektstandort gewonnen

werden. Die Volksbank Wiesbaden bietet Gymnasien die Durchführung eines STUFE-1 Seminars an. Neben der Nutzenstiftung für die Teilnehmer kann für die Volksbank ein Rekrutierungs-Effekt eintreten. Denn derzeit fehlen der Bank noch ausbildungsfähige Jugendliche.

Neben dieser Projektarbeit liegt der Augenmerk der STUFEN-Aktivitäten weiterhin im Bereich des Fundraisings und der Öffentlichkeitsarbeit. So konnte zur Mitarbeit im ehrenamtlichen STUFEN-Team die Mainzer PR-Agentur H & A gewonnen werden.

STUFEN-Interessierte sind herzlich eingeladen, sich auf der Internetseite www.STUFENzumErfolg.de über die neuesten Entwicklungen zu informieren. Bei Fragen oder Interesse an einer Mitarbeit wenden Sie sich bitte an Michael Berger.



RG Berlin-Brandenburg

Mit dem gut besuchten traditionellen Neujahrstreffen startete die Regionalgruppe in aufgelockerter Stimmung in das neue Jahr. Es wurden wieder viele anregende Gespräche geführt und neue Kontakte geknüpft. Zwischendurch führte uns Louis Sterck einige Seminarspiele vor und sorgte auf diese Weise für viel Spaß und körperliche Bewegung. Mit einem gemütlichen Abend bei Wein und Brezeln klang der ereignisreiche Tag aus. Wer diesmal nicht dabei sein konnte, sei getröstet: In ein paar Monaten ist ja wieder Neujahr!



Nächster Höhepunkt: das Wolzig-Wochenende 2004. Ein abwechslungsreicher Mix mit spannenden Themen und kompetenten Referenten bürgt dafür. Das Motto lautet:

So geht's doch! – Konstruktives Umgehen mit Konflikten

Termin: 11. bis 13. Juni 2004

- Was tun wenn's schwelt – was tun wenn's brennt? Der Einsatz des H.D.I. zur Konfliktprävention und Konfliktbewältigung in Teams
- Das konfliktträchtige Wir-Gefühl Hinderliches Harmoniestreben bei Krisensituationen in Organisationen
- Mobbing – Psychoterror am Arbeitsplatz
 - Was Mobbing ist – was es nicht ist
 - was es anrichtet – was man dagegen tun kann
- Und plötzlich wird das Problem durchsichtig
 - Sinn und Zweck von Organisationsaufstellungen – Erläuterungen am praktischen Beispiel
- Hinzulernen ist besser als Streiten Konfliktbewältigung mit Mitteln des systemischen NLP
- So kriegen wir die Kuh vom Eis
 - In Besprechungen trotz kontroverser Absichten zu tragfähigen Entscheidungen kommen
- Mediation kennen-„lernen“ und umsetzen
 - Die Kunst, humorvoll Verständnis zu wecken und Frieden zu stiften

Selbstverständlich sind auch Gäste aus anderen GABAL-Regionen herzlich willkommen. Anruf oder kurze E-Mail genügt

und Sie erhalten den Einladungsprospekt mit allen weiteren Informationen. Der in der Vergangenheit stets geschätzten familiären Atmosphäre wegen, ist die Teilnehmerzahl auch diesmal auf 50 begrenzt. Frühzeitige Anmeldung ist daher angesagt!



Übrigens: Eine ausführliche Fotoserie vom vorjährigen Wolzig-Wochenende finden Sie im Internet unter www.online-netzwerk-lernen.de

Hartmut Laufer
GABAL Berlin
Fon: 030.2629640
GabalBerlin@aol.com

RG Hannover

Coaching in der Praxis: Mehr als ein guter Ruf

Ein Wunder-und-Allheil-Mittel ist es nicht, doch was ist dran am Coaching? Regionalleiter Wulf Pirkner hatte für GABAL Hannover Matthias Sell gewinnen können. Der langjährige erfahrene Coach und Coach-Ausbilder, Managementberater und Psychotherapeut plauderte aus der Praxis, aus seinen Erfahrungen. Und fast 30 Interessierte waren am Montagabend Mitte März gekommen, um mehr über „Coaching in der Praxis“, so der offizielle Titel der Veranstaltung, zu hören.

Mit einem guten Rat ist es nicht getan. Das professionelle Vorgehen, das professionelle Handwerkszeug, das braucht ein Coach. Ein GABAL-Mitglied bringt es in der Pause auf den Punkt: Das ist ein Vorgehen wie beim Ingenieur, da braucht es

ja eine Menge an Werkzeug – und an Kompetenz.

Das braucht es, denn schließlich ist es Coach-Aufgabe, Handlungsalternativen zu bieten, Rollen aufzuzeigen, bei Entscheidungen zu unterstützen, Impulse zu geben – Bewusstheit zu schaffen. Ein Coach im Gegensatz zum Supervisor oder Therapeuten, lenkt und leitet, führt den Dialog. Das Ziel, meist eine Verhaltensänderung, muss schnell erreicht werden. Die Führungskraft muss vielleicht am nächsten Tag schon eine Verhaltensoption haben.

Ob Einzelner oder Team, ein Coaching kann für 3 Termine oder aber für 10 Termine anberaumt werden, je nach Ziel und Bedarf. Das ist Sache der Vereinbarung, des Contracts, wie der Referent sagt. Der Contract ist das klar definierte Vorgehen mit einem gemeinsam festgelegten Ziel, sonst nehmen bei einem Führungskoaching die Eheprobleme gar mehr Raum als die Unternehmensthemen. Und dann kippt das Coaching.

Der Contract kommt im Coaching-Prozess erst nach dem Kontakt. Dann geht es in die Differenzierungsphase, wo die Themen bearbeitet werden. Der Prozess endet mit einem klaren Abschluss mit Zielüberprüfung. Auch wenn es durch die Termine ein Leit-Thema gibt, Aktuelles hat immer Vorrang.

Der Coach soll in der Wahrnehmung gut geschult sein, soll erkennen, wie der Klient etwas äußert, wie ein Team kooperiert, wie dort die Abläufe sind ... Er bildet Hypothesen, stellt eine Diagnose und baut daraufhin seine Intervention auf: konfrontierend oder deutend oder Dinge, die ihm auffallen, direkt ansprechend ... Was jetzt und hier gerade richtig ist? Intuition und Erfahrung des Coaches gehören neben dem Handwerkszeug dazu. Und manchmal ist in der Kommunikation gerade das anteilnehmende Beobachten wichtig, sagt Matthias Sell. Und ergänzt: Die-

GABAL-Anzeigenpreise

Die knapp 1000 GABAL-Mitglieder sind eine attraktive Zielgruppe, wenn es um Dienstleistungen oder Produkte zum Thema „Lebenslanges Lernen“ geht.

Möchten Sie GABAL-Mitglieder und GABAL-Interessierte mit Ihrer Werbung ansprechen? Suchen Sie etwas oder möchten Sie etwas anbieten? Dann bietet sich Ihnen eine Anzeigen- oder Beilagenschaltung in der Mitgliederzeitschrift *impulse* an.

Anzeigenpreise (druckfertig)

	1/1 Seite € 410,00 297 x 210 mm Nutzfläche
	1/2 Seite € 230,00 115 x 175 mm
	1/3 Seite € 155,00 115 x 115 mm 78 x 175 mm 233 x 55 mm
	1/6 Seite € 77,00 115 x 55 mm 55 x 115 mm

Kleinanzeige

(3 Zeilen)	55 x 14 mm	€ 10,00
Jede weitere Zeile (max. 10 Zeilen)		€ 4,00

Beilagen

1/1 DIN A4, versandfertig angeliefert	€ 210,00
---------------------------------------	----------

Mitgliederrabatte

(Kleinanzeigen ausgenommen)	
• ordentliche Mitglieder	20 %
• korrespondierende Mitglieder/Studenten	10 %

Weitere Konditionen bzw. die komplette Anzeigenpreisliste erhalten Sie über die Geschäftsstelle.

ses Sich-Raushalten ist oft eine der schwersten Herausforderungen für den Coach.



Matthias Sell (links)

Coaching ist für jeden geeignet. In Unternehmen werden jedoch meist Führungskräfte und Manager gecoacht. Als Beispiel nennt Matthias Sell eine Führungskraft aus dem europäischen Ausland, die schwer an die deutsche Mentalität ankoppeln konnte – da ist der Coach mit seiner Außensicht und seinem Feedback gefordert. „Und wie ist es mit veränderten Anforderungen im Beruf?“, fragen die Zuhörer. Wenn das Wissen veraltet ist, es den Posten so nicht mehr gibt, stehe die Frage an: Dynamisiert der Klient? Da braucht es Entscheidungs-Unterstützung. Und wenn der Klient sich aus Angst vor Veränderung hart macht, ist es Aufgabe des Coaches, ihn mit der Realität zu konfrontieren.

Doch die Führungskraft ist immer auch Privatmensch. Und so spricht sie, wenn sie mit ihren Kunden besser spricht, auch besser mit den privaten Partner. Coaching setzt am Menschen an. Und wenn es auch kein Wundermittel ist, so kann es doch als solches wirken, wenn der Coach ausstrahlt: „Das wird schon“. Die innere Zuversicht des Coaches ist wesentlich.

Christiane Bauer
BAUER & PIRKNER, Gesellschaft für Beratung,
Training und Entwicklung
Fon: 05103.705551, Fax: 705399
cb@bauer-pirkner.de

RG Rhein-Main

Die Regionalgruppe Rhein-Main führte am 17.3. einen Workshop zum Thema Blended Learning durch. Acht Teilnehmer wurden in die Entwicklung von E-Learning und Blended Learning eingewiesen. Es wurden beispielhaft Blended Learning-Konzepte vorgestellt.

Im Rahmen des Workshops und der damit verbundenen Diskussion wurde deutlich, dass es DAS Blended Learning-Konzept nicht gibt. Voraussetzung für die Durchführung von Blended Learning, so der Referent Ralf Volkmer von der Virtual Center GmbH, sei die Umstellung der eigenen Curriculum. So müssen zunächst die Bedürfnisse der Teilnehmer geklärt und Lernziele festgelegt werden. Technische Plattformen jeglicher Art bieten dann die Basis für die weitere Vorgehensweise. Unterstützt mit Content-Einheiten kann dann der Trainer sein eigenes Blended Learning-Konzept, angepasst auf die Kundenbedürfnisse, durchführen.

Veranstaltungstipp:

Blended Learning Symposium am 1. und 2. Juli in Mannheim

Themenschwerpunkte im Überblick:

- Präsentation von erfolgreichen Blended Learning-Konzepten
- Erfahrungen in Umsetzung und Anwendung von Blended Learning
- Rahmenbedingungen beim Einsatz von Blended Learning
- Vergabe der Auszeichnung für prämierte Blended Learning-Konzepte

Teilnahmegebühr:

für Donnerstag, den 1. Juli EUR 45,-
für Freitag, den 2. Juli EUR 125,-
GABAL Mitglieder erhalten einen Preisnachlass von 10%

Weitere Infos unter:

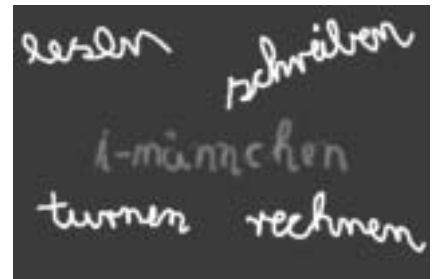
www.blended-learning-symposium.de

André Jünger

RG Ruhrgebiet

Das Ruhrgebiet macht Schule

Unter diesem Titel bietet die Regionalgruppe Ruhrgebiet im Juni ein Wochenende mit mindestens 6 verschiedenen kleinen Workshops (Unterrichtsstunden) an. Dabei sollen Spaß und Kreativität im Vordergrund stehen. Im Fach Sport z. B. werden wir einen halben Tag Klettern. Im Malunterricht lernen wir etwas über wirksame Visualisierungen.



Um den familiären Charakter der Veranstaltung zu erhalten und einen angenehmen Verlauf des Wochenendes zu sichern haben wir die Gruppengröße auf 20–25 Personen beschränkt. Damit sich die Gruppenmitglieder besser kennen lernen können werden wir gemeinsam kochen und essen.

Das Schulwochenende wird im Juni stattfinden, der genaue Termin und Ort stand zu Redaktionsschluss noch nicht fest, kann aber jetzt auf unserer RG-Homepage eingesehen werden. Hier gibt es auch detaillierte Informationen zu den einzelnen Workshops. Das Organisationsteam der RG-Ruhrgebiet freut sich auf Ihre/eure Anmeldung.

Anmeldung und Info`s unter:

<http://regional.gabal.de/ruhrgebiet>

Hartmut Pötzsch

Prinzenstr. 86, D-47058 Duisburg
Fon 0203.335535, Fax 3173861
hartmut@scientific-addresses.com

Adressenliste

Vorstand

Sprecher des Vorstands

Wolfgang Neumann
Schneckenburger Str. 14, D-30177 Hannover
Fon 0511.691341, Fax 6966280
neumann.wolfgang@gmx.net

Vorstandsmitglieder

Carsten Dolatowski (kooptiert)
Griepstr. 18, D-45143 Essen
Fon 0201.8631794
cado@studiumundberuf.de
www.studiumundberuf.de

André Jünger
Birkenweg 1, D-63292 Neu-Isenburg
Fon 06102.306642, Fax 30 66 43
andre.juenger@juenger.de

Hanspeter Reiter
Hochstr. 11 a, D-86842 Türkheim
Fon 08245.966347, Fax 966349
Reiterbdw@aol.com

Karin Ruck
Weinstr. 20, D-60435 Frankfurt
Fon 069.56043324
info@kundenmarketing.de
www.kundenmarketing.de

Ehrenvorsitzender

Prof. Dr. Hardy Wagner
Richthofenstr. 12, D-76831 Billigheim
Fon 06349.996455, Fax 996456
hardy.wagner@bipol.de

Regionalgruppen

RG Allgäu

Dr. Roland Vees
Auf der Breite 14, 87547 Missen-Wilhams
Fon 08320.9259900
roland_vees@t-online.de

RG Berlin-Brandenburg

Hartmut Laufer, MENSOR Institut
Postfach 303630, D-10727 Berlin
Fon 030.2629640, Fax 2625977
GABALBerlin@aol.com

RG Franken

Anfragen bitte an die Geschäftsstelle

RG Hannover

Wulf Pirkner
Hinter den Wiesen 15, 30974 Wennigsen
Fon 05103-705551, Fax 705399
wp@bauer-pirkner.de
www.bauer-pirkner.de

RG Nord

Rosemarie Dypka, Coaching & Hypnose
Eppendorfer Landstr. 33, D-20249 Hamburg
Fon 040.473338, Fax 46773699
dypka@rosemariedypka.de

RG Oberbayern

Anfragen bitte an die Geschäftsstelle

RG Rhein-Main

Karin Ruck & André Jünger (kommissarisch)
Fon 069.56043324
info@kundenmarketing.de

RG Rheinland

Detlev Tesch, Tesch Training
Küdinghovener Str. 142, D-53227 Bonn
Fon 0228.473792, Fax 473788
gabal-rheinland@gmx.net

RG Rhein-Neckar

Wanda Decker
Schwetzinger Str. 6a, D-68519 Viernheim
Fon 06204.975259, Fax 3974
mail@wdecker.de

RG Ruhrgebiet

Hartmut Pötzsch
Prinzenstr. 86, D-47058 Duisburg
Fon 0203.335535, Fax 3173861
hartmut@scientific-addresses.com
www.regional.gabal.de/ruhrgebiet

RG Sachsen und Umgebung

Sven Lehmann
Samuelisdamm 11a, D-04838 Eilenburg
Fon 03423.603406, Fax 604672
coaching@sven-lehmann.de
www.sven-lehmann.de

RG Sachsen-Anhalt

Jörg Petermann
Thomas-Müntzer-Str. 2, D-39343 Rottmersleben
Fon 039206.9049-7, Fax -8
aktuell@online-netzwerk-lernen.de
www.online-netzwerk-lernen.de

RG Schwarzwald

Emmerich Weber
St.-Nepomukstr. 1/1
D-78048 Villingen-Schwenningen
Fon 07721.58389
weber@villingen-schwenningen.ihk.de

RG Stuttgart

Anfragen bitte an die Geschäftsstelle

GABAL Österreich

Prof. Ursula Holzer, Lernstudio
Promenadegasse 18, A-1170 Wien
Fon (0043) 01.5335497, Fax 5326596
ursula.holzer@lernstudio.at
www.lernstudio.at

GABAL Schweiz

Prof. Dr. phil. Jürg Meier, JUMEDA
Bergmattenweg 101, CH-4148 Pfeffingen
Fon (0041) 061 75383-33, Fax -32
j.meier@jumeba.ch

GABAL Service

Unterstützen Sie das GABAL-Netzwerk bei der Aktion „Mitglieder werben Mitglieder“. Fordern Sie kostenloses Infomaterial (GABAL-Flyer, *impulse*, GABAL-Webcard) in der Geschäftsstelle an.

Die Broschüre Aktive Lernmethoden können Sie zum Selbstkostenpreis von 1 € je Broschüre zzgl. Portokosten in der Geschäftsstelle anfordern.

Einen aktuellen Verlagskatalog erhalten Sie direkt vom Verlag:
kerstin.ulmer@gabal-verlag.de

Impressum

Herausgeber und Vertrieb:

GABAL[®] – Gesellschaft zur Förderung Anwendungsorientierter Betriebswirtschaft und Aktiver Lehrmethoden in Hochschule u. Praxis e.V. Bundesgeschäftsstelle:
Erna Theresia Schäfer (Leitung)
Budenheimer Weg 67, D-55262 Heidesheim
Fon 06132.509-590, Fax -599
info@gabal.de
www.gabal.de

Geschäftszeiten:

Montag bis Freitag, 8.00–12.00 Uhr

Bankverbindung:

HypoVereinsbank Mainz
BLZ 550 204 86, KTO 4430 37 27 99

Redaktion:

Hanspeter Reiter (verantw.), Erna Theresia Schäfer

Layout:

PROCON GmbH, Hannover

Druckkoordination und Versand:

Willers Druck, Oldenburg

Die *impulse* erscheinen vierteljährlich, Auflage 1.500St.

Wir begrüßen Beiträge unterschiedlicher Art: redaktionelle Beiträge zu den GABAL-Themen, Leserbriefe, Buchbesprechungen, Cartoons und Informationen über Neuerscheinungen. Wir bemühen uns, alle Einsendungen zu den GABAL-Kernthemen, ggf. gekürzt, zu veröffentlichen!

Redaktionsschluss der nächsten

***impulse*: 15.07.2004**

Namentlich gekennzeichnete Beiträge sowie Mitteilungen von Mitgliedern der Regionalgruppen unterliegen der Verantwortung der jeweiligen Urheber. Nachdruck, auch auszugsweise, bei Übermittlung von Belegexemplaren an die Redaktion mit Quellenangabe, ist erwünscht. © GABAL e.V.

THEMA	REFERENT/ORGANISATOREN	TERMIN/ORT	ANFRAGEN/ANMELDUNG (siehe Adressenliste auf der Vorderseite)
GABAL Stammtisch	Orga. Hartmut Pötzsch	06.05.2004, 19 Uhr LeBistro, Essen	RG Ruhrgebiet
Souveräner Umgang mit Ärger und Wut	Rita Geimer-Schererz	06.05.2004 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar
Mit weniger Anstrengung mehr erreichen Koop.-Veranst. Mit Ak Süd, StrategieForum, BDVT	Hans-Werner Schönell	11.05.2004, 19 Uhr Akademiker-Centrum München	RG Oberbayern
Birkenbühl Live Wissens-Spiele	Vera Birkenbühl	15.05.2004, 14–17.30 Uhr Holiday Inn Isenburger Schneise, Frankfurt	RG Rhein-Main
Kick-off der RG Franken	Orga. Helga Scholz	03.06.2004, 18 Uhr Raum Forchheim/Erlangen	RG Franken
GABAL Stammtisch	Orga. Hartmut Pötzsch	03.06.2004, 19 Uhr LeBistro, Essen	RG Ruhrgebiet
Wolzig-Wochenende So geht's doch! Konstruktives Umgehen mit Konflikten	7 Referenten	11.06.–13.06.2004 Liebenberg	RG Berlin-Brandenburg
Tendenzen im US-Trainingsmarkt Erfahrungsbericht der ASTD-Konferenz	André Jünger	24.06.2004 Raum Frankfurt	RG Rhein-Main
GABAL Stammtisch	Orga. Hartmut Pötzsch	01.07.2004, 19 Uhr LeBistro, Essen	RG Ruhrgebiet
Sommerfest der RG Rhein-Neckar	N.N.	09./10.07.2004 Pfalz	RG Rhein-Neckar
GABAL Stammtisch	Orga. Hartmut Pötzsch	05.08.2004, 19 Uhr LeBistro, Essen	RG Ruhrgebiet
Change Management	Dr. Thomas Vollmer	16.09.2004 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar
GABAL Symposium Weiterbildung mit Effektivität und Effizienz	Orga: Karin Ruck	24./25.09.2004 Raum Rhein/Main	GABAL Geschäftsstelle
Stimmtraining	Patrick Kutscher	07.10.2004 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar
Blended Learning – die Zukunft der Weiterbildung?	Carsten Wiegrefe	07.10.2004 Berlin	RG Berlin-Brandenburg
Werbewirksam korrespondieren	Dr. Walter Steffen	23.11.2004 Berlin	RG Berlin-Brandenburg
Jahresausklang der RG Rhein-Neckar	N.N.	02.12.2004 Bistumshaus Speyer	RG Rhein-Neckar
Veranstaltungen von Kooperationspartnern ** GABAL-Mitglieder können zu Mitgliederbedingungen teilnehmen, oder erhalten Sonderrabatt!			
3. Blended Learning-Symposium Innovative Qualifizierungskonzepte	Expert Web	01.–02.07.2004 Mannheim, Congress Center Rosengarten	Expert Web KG info@blended-learning-symposium Tel. 06172.710060
DVNLP Kongress 2004 Zukunftspassagen	div. ReferentInnen	30.–31.10.2004 Frankfurt	DVNLP e.V. dvnlp@dvnlp.de Tel. 030.25387127
DGSL-Kongress „LernLust“	div. ReferentInnen	04.–07.11.2004 München-Freising	DGSL e.V. www.dgsl.de

Änderungen vorbehalten.

Zu allen GABAL-Veranstaltungsterminen sind selbstverständlich auch Noch-Nicht-Mitglieder willkommen, um erste GABAL-Luft zu schnuppern! Ihre Anmeldungen nehmen die Ansprechpartner der Regionalgruppen gerne entgegen.