

# Trainingaktuell

18. Jahrgang Nr. 1/2007, 2. Januar 2007

G 25220

Spezial-Informationsdienst für die gesamte Weiterbildungsbranche

Knowledge Changes



## **Weiterbildungsmarkt**

Trendanalyse prognostiziert wachsende Trainingsnachfrage

## **Bildungspolitik**

Experten bewerten die Arbeit der Bundesregierung

## **Trainertermine 2007**

Die wichtigsten Messen und Kongresse auf einen Blick

## **Neues Trainingskonzept**

Ken Everett setzt auf die chaotische Organisation

# Online Educa 2006: Neue Lernmodelle für die Zukunft

## Neue Maßstäbe für maßgeschneiderte Wissensvermittlung

„Der einzige Mensch, der sich vernünftig benimmt, ist mein Schneider. Er nimmt jedes Mal neu Maß, wenn er mich trifft, während alle anderen immer die alten Maßstäbe anlegen in der Meinung, sie passten auch heute noch.“ Für Michael Schnaubelt bringt das Zitat von George Bernhard Shaw auf den Punkt, was er mit seinem Ansatz ProSymbio® leisten möchte: maßgeschneiderte Wissensvermittlung in Führung und Vertrieb. An dieser fehlt es seiner Meinung nach bislang, weil Weiterbildung so aussehe: Die Vertriebsmitarbeiter sitzen in Seminaren über Verkaufsrhetorik, weil ihr Vorgesetzter glaubt, dass ihnen lediglich die geeignete Fragetechnik fehlt, um zu Spitzenverkäufern zu avancieren. „Dabei entgeht

diesem, dass bei seinen Leuten weder Bedarf noch Bereitschaft vorliegt“, meint der Trainer aus Friedberg.

Das will Schnaubelt ändern: „In meinem Initialworkshop stelle ich die Veränderungs- und Aufnahmebereitschaft der Teilnehmer her“, verspricht er. Das gelingt ihm nach eigener Aussage, weil er die Mitarbeiter zu Unternehmensberatern macht: „Ich frage sie, wo ihrer Meinung nach Sand im Getriebe ist.“ Dabei verwendet Schnaubelt seinen Ansatz ProSymbio®, der verschiedene Bereiche umfasst: So werden etwa mit Fragen aus dem Bereich Verhalten mögliche Verweigerungshaltungen innerhalb einer Abteilung aufgedeckt. Und Fragen aus dem Bereich Erfahrung können z.B. zeigen, dass die Mitarbeiter überzeugt sind, dass ihre Arbeitsprozesse zu langsam ablaufen. Auf diese Weise kristallisiert sich etwa heraus, dass nicht mangelndes Wissen im Bereich Verkaufsrhetorik, sondern hausgemachte Blockaden für die sinkenden Verkaufszahlen verantwortlich sind.

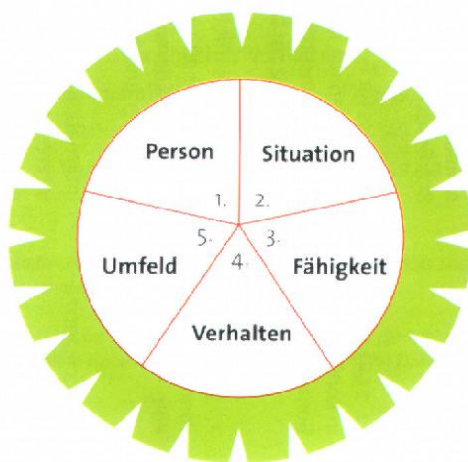
Schnaubelt analysiert indes nicht nur das Kollektiv, auch der Einzelne muss Rede und Antwort

stehen. Ein Beispiel: Eine Bank will ihre Mitarbeiter zu mobilen Beratern ausbilden. Das Vorhaben wird in einer Großveranstaltung und in Mitarbeiter-einzelgesprächen kommuniziert. „Die Mitarbeiter wissen zwar jetzt von den Plänen des Vorstands, aber das ist auch schon alles“, meint Schnaubelt. Auf einem anderen Blatt steht, ob die Mitarbeiter bereit sind, sich zu verändern. Und ob sie sich der Veränderung gewachsen fühlen.

Um zu klären, welche Blockaden und Ängste, welche Wünsche und Hoffnungen die Mitarbeiter mit der neuen Entwicklung verbinden, stellt ihnen Schnaubelt anhand seiner Struktur Fragen zur eigenen Person, zu Situation und Umfeld, zu ihren Fähigkeiten und ihrem Verhalten (siehe Abbildung). „Das individuelle Vorgehen signalisiert den Mitarbeitern, dass ihre Leistung nicht komplett in Frage gestellt wird“, so Schnaubelt. Ans Licht kommen lediglich die Knackpunkte der einzelnen Mitarbeiter: Schwächen im Abschlussmanagement, Unsicherheit im Umgang mit den verschiedenen Kundentypen oder eine Abneigung gegenüber der Rolle des Verkäufers. Anschließend erarbeitet die Gruppe geeignete Lösungsansätze und Vorgehensweisen. So will Schnaubelt sicherstellen, dass jeder Mitarbeiter entsprechend seiner Bedürfnisse mittels Coaching, Workshop oder Seminar seine persönlichen Hürden überwindet.

Weitere Informationen unter [www.prosymbio.de](http://www.prosymbio.de). (ahe)

### PROSYMBIO® – „NÄHER AM TUN“



Quelle: ProSymbio, Michael Schnaubelt

1. Welche meiner Stärken entsprechen der neuen Aufgabe?
2. Welche Gefühle löst die neue Situation in mir aus?
3. Welche Fähigkeiten benötige ich noch, um die Situation mit Leichtigkeit zu meistern?
4. Welches dauerhafte Verhalten benötige ich, um in der neuen Situation erfolgreich zu sein, und welche Gefühle erzeugt es in mir?
5. Wie würde ich mich im neuen Umfeld fühlen, und was ruft dieses Gefühl in mir hervor?

Mit dem ProSymbio-Chart „Näher am Tun“ sollen Mitarbeiter anhand eines Fragenkatalogs ihr vorhandenes bzw. das von ihnen benötigte Wissen ermitteln können.