

Trainer

Kontakt-Brief

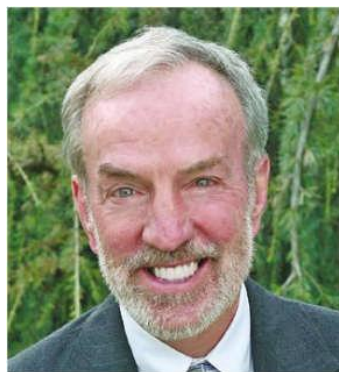
www.trainertreffen.de

Nr. 70 Mai - Juni 2010

Trainertreffen Deutschland • Tel. 05036 - 92 47 90 • redaktion@trainertreffen.de • ISSN 1864-2519

Inhalt

- 2 **Editorial**
- 3 **TT-News**
- 6 **Trainer-Knigge:** Katrin Seifert
M – Modesünden für ihn
- 7 **DVWO- & FWW-News:**
Renate Richter: DVWO im Unterstützerkreis
des Deutschen Weiterbildungstag 2010
Arnd Kierchhoff: Bildung trifft Weiterbildung
Klaus Dannenberg: Setzen Sie die Jungs mal
wieder auf die richtige Spur...
- 8 **Pinwand:** Suche & Biete
- 9 **Impressum**
- 10 **Systemdenken:** Dr. Margret Richter
Geschichten malen und verstehen
- 11 **Methoden:** Interview mit Vera F. Birkenbihl
Gehirn-gerecht lernen – geht das?
- 13 **Methoden:** Prof. Dr. F. Wilms, Peter Jancsary
Problemlösungsprozesse initiieren:
Information braucht Verstehen und
nicht umgekehrt
- 14 **Nachruf:** Ruth C. Cohn und ihre TZI
Webinar: Helmut Güntzel
Marketing für Trainer / Berater / Coaches:
Auftragsengpass war Gestern!
- 15 **Persönlichkeitsentwicklung:**
Dr. Martin Kämpchen, Achtsamkeit im Alltag
- 16 **Kooperation:** Bernhard Siegfried Laukamp
Mentoring-Projekt: Mentoren gesucht
- 17 **TT-Partner-Hotels**
- 18 **TT-Service-Partner-News**
- 21 **TRAINERversorgung:** Edit Frater
Umfrage: Situation von Trainer/innen im
Ruhestand
- 22 **Preispolitik:** Iris Weidl
Dynamische Preissysteme für die
Weiterbildung
- 23 **Trends:** Jürgen Graf
Weiterbildungsszene Deutschland 2010
Déjà-vu der Krise
- 24 **Methoden:** Dr. Claudia Härtl-Kasulke
Lernen mit Emotion und Intuition:
Chancen und Herausforderungen
- 25 **Messen:** Christiane Wittig
Messeauswahl, Platzierung, Messeziel,
Vorträge
- 26 **Gesundheit:** Anita Heyer
Leichter Leben - Schlank Denken:
Das Geheimnis von Wohl-fühl Zielen
- 27 **GABAL-Verlags-News:**
Ordnung ohne Stress mit der MAPPEI-
Methode
- 28 **Trainerliteratur**
- 30 **Test-Center:** Heinz Kraft
Medienangebot zur Zivilcourage:
Weggeschaut ist mitgemacht
- 31 **DVWO / didacta 2010:** Helga Scholz
Erste Qualitäts-Siegel des DVWO vergeben
- 32 **Gesundheit:** Michael Tag
Wasser und Lernkapazität:
Bitte mehr Wasser...
- 33 **Fortbildungs-Kalender für Weiterbildner**



Interview

Lessons - in the Power of Influence

Michael Grinder

Vielleicht war es unausweichlich, dass es ein Gymnasiallehrer war, der sich für Gruppendynamik interessierte. Wenn dieser Lehrer der Bruder einer der Mitbegründer des NLP ist und darüber hinaus von Carl Rogers beeinflusst wurde, dann ist klar, dass sich dieses Interesse zu einer lebenslangen Einsicht entwickelte. Dr. Wolfgang Weidner übersetzte das Interview von Michael Grinder über „Katzen und Hunde“¹ und führerlose Gruppen.

Ich habe Michael Grinder auf der letztjährigen NLP Conference in Aktion erlebt, als er am ersten Abend die Keynote Speech hielt. Sprichwörtlich angemessen für einen Abend, als es wolkenbruchartig regnete, war sein Thema „Katzen und Hunde“¹. In einer proppevollen und leicht dampfigen Halle des Regent's College Regent's College in London demonstrierte er seine eigene Fähigkeit, mit Gruppen zu arbeiten. Er weckte zunächst unser Interesse und bezog uns dann ein. Wir kommen auf das „Katzen und Hunde“-Thema zurück, aber zunächst möchte ich etwas über den Mann selbst erzählen.

Grinder war während 17 Jahren bis 1983 Gymnasiallehrer für die Oberstufe. 1976 traf er Carl Rogers, der den personenzentrierten Ansatz für Beratung und Psychotherapie entwickelte. Rogers versuchte damals in einer öffentlichen Schule, herauszufinden, ob er seine Fähigkeiten in dieses Umfeld überführen könnte.

Der Einfluss von Rogers wurde Grinder schnell klar. „Ich wurde Anhänger von Rogers und meine Sprechmuster gingen hoch und runter und ich nickte dauernd. Ich war enorm zugänglich und kam mit den meisten Leuten gut zurecht. Aber nicht alle waren dafür empfänglich. Ich fand heraus, dass der Ansatz von Rogers für 20% meiner

Schüler nicht funktionierte, und das verwirrte mich lange Zeit. Schließlich dämmerte es mir, dass Rogers nur Leute beriet, die einfach nur da sein wollten und dass ich neue Techniken oder Strategien entwickeln musste, um mit Menschen zu arbeiten, die einfach nicht da sein wollten.“

Carl Rogers ist für mich und sicherlich für viele Leser erst einmal nur ein Name in einem Buch und eine Reihe von Ideen. Ich frage Michael Grinder nach der Zusammenarbeit mit Rogers. „Er schaffte eine Atmosphäre, in der man nicht von ihm sondern von sich selbst lernen konnte. Er war Meister in der Schaffung einer sicheren Atmosphäre.“

Grinder: „Ich leite viel stärker an als er. Sein Konzept der führerlosen Gruppe faszinierte mich in Bezug darauf, wo wir alle hingelangen werden – im Vollbesitz unseres Potenzials, aber dafür würde meine Lebensspanne nicht reichen. Deshalb versuchte ich herauszufinden, wie man das erreichen kann, ohne so lange zu brauchen wie er. Ich hatte die Anerkennung wie Rogers, aber nicht seine Geduld. Um gesund zu bleiben, brauchte ich einen anderen Stil.“

Etwa zur selben Zeit wurde er durch seinen Bruder John mit den ersten Entwicklungen von NLP vertraut, damals immer noch so etwas wie Zauberei. „John entwickelte NLP, als ich noch Lehrer war. Er lud mich ein, ihm während des Sommers zuzuschauen, als ich keine Schule hatte und

¹ Im Englischen bezeichnet „to rain cats and dogs“ in Strömen regnen; das Sprachspiel bezieht sich auf das Seminar „Building Charisma in the Classroom: A Cat in the Doghouse“ von Michael Grinder.

schließlich bot er mir an, einer seiner Trainer für die Zertifizierung zu werden.“

Ich fragte ihn, ob es ein Problem während seiner beruflichen Laufbahn war, der Bruder von John Grinder zu sein. Hatten die Leute Erwartungen an ihn? „Vielleicht, aber ich habe niemals Vorurteile oder verzerrte Erwartungen erlebt. Ich bin in der Lage, sowohl ich selbst als auch Johns Bruder zu sein.“

In größeren Gruppen ist Mitwirkung nicht freiwillig

Basierend auf seiner früheren Zusammenarbeit mit Carl Rogers und John Grinder spezialisierte sich Michael Grinder darauf, wie Gruppen sich gegenseitig beeinflussen. Seine frühere Erfahrung aus der Arbeit mit Oberstufenschülern hatte hierauf sicher Einfluss. Da gab es noch eine Wissenslücke, die ihn reizte. „Die Begrenzung der meisten psychologischen Modelle - und ich zähle dazu Carl Rogers, Transaktionsanalyse und NLP - ist, dass sie sich fokussieren auf die Kommunikation zwischen zwei Personen und nicht darauf, wie Gruppen funktionieren.“

In größeren Gruppen ist Mitwirkung nicht freiwillig, Gruppendynamik geht über die Kommunikation zwischen Einzelnen hinaus - vom Fokus auf ein internes Modell zum Fokus auf das externe Modell. Anthony Robbins leistet großartige Arbeit, wenn er hunderte von Personen ihre inneren Zustände erreichen lässt, aber das geschieht normalerweise nicht so.“

Er betont die Verwendung äußerer Fertigkeiten in der Klasse und die besondere Rolle von NLP dabei. „Mein größter Gewinn, in NLP trainiert zu sein ist, dass die Wahrnehmung meiner Augen und Ohren geschärft wurde. Ich beobachtete die äußerliche Wirkung auf andere, z.B. wenn ein Lehrer etwas tut, dann wird die Klasse das ebenso tun und ich war in der Lage, dieses Muster zu verstehen. Dies gelang mir nicht in einer Gruppenzusammensetzung, insbesondere, wenn diese Gruppe nicht freiwillig zustande kam, und ich kam zu der Überzeugung, dass es unter solchen Umständen besser ist, dass die Teilnehmer ihre NLP-Fähigkeiten auf sich selbst anwenden oder anderen in der Gruppe mitgeben.“

„Es geht nicht darum, was ureigentlich nur ich kann, sondern was wirklich übertragbar ist.“

Angesichts seines Werdeganges ist es keine Überraschung, dass er 65% seiner Zeit mit Pädagogen verbringt. Und den größten Teil davon verbringt er mit Pädagogen in Trainings. „Ich wäre lieber im wirklichen Leben als im Trainingsraum und ich plane, in wenigstens 100 Klassenräumen pro Jahr zu arbeiten. Neulich habe ich ein gesamtes Lehrerkollegium trainiert und habe das anschließend in den Klassen nachverfolgt. Das war eine interessante Erfahrung für mich. Es war, als wenn ich einen Song schreiben

würde und feststellte, dass andere ihn auch singen können. Es geht nicht darum, was eigentlich nur ich kann, sondern was wirklich übertragbar ist.“

Diese Muster wurden zu einem Satz von Techniken entwickelt, um die gewünschten Reaktionen bei Gruppen auszulösen - Grinder verweist dabei auf *Pentimento*² und „die Wissenschaft und Kunst der nonverbalen Kommunikation“.

„Group Mastery Programme“

Diese Techniken wurden weltweit von ihm in seinem „Group Mastery Programme“ gelehrt. Es ist, wie Grinder versichert, kein leichter Kurs, aber „die Anzahl der Leute, die teilnehmen und den Kurs beenden, ist beeindruckend. Man muss hart bei der Sache bleiben, um zertifiziert zu werden und die Leute müssen richtig ran.“ Teilnehmer müssen über 10 Monate 16 Tage präsent sein, sich in den ersten 5 Monaten wöchentlich einloggen, Arbeitsblätter ausfüllen und an Grinder für professionelles Feedback senden. Im letzten Teil des Kurses zeichnen die Teilnehmer Videos von sich auf, „um zu zeigen, dass sie 50 von 130 Fertigkeiten verstehen. Sie bringen das Video zur Schluss-Session mit zur Begutachtung.“

Katzen und Hunde

Michael Grinder hat eine einfache Typologie entwickelt, mit der sich das Verhalten von Menschen in bestimmten Zusammenhängen gut erklären lässt. Er schlägt vor, dass wir alle unsere „Hunde“- oder „Katzen“-Tendenzen kennen und verstehen und die Anzeichen erkennen, die zu besserer Gruppenarbeit und individueller Leistung führen. Das Konzept von „Hunden“ und „Katzen“ besagt: Hunde passen sich leicht an und besitzen geringe Unabhängigkeit, wohingegen Katzen das genaue Gegenteil sind. Je höher Sie auf der Karriereleiter stehen, desto mehr „Katze“ benötigen Sie. Eine gesunde Mischung ist wünschenswert. Einer der Unterschiede zwischen „Hunden“ und „Katzen“: „Hunde“ behandeln andere so, wie sie selbst behandelt werden wollen und „Katzen“ erwarten, so behandelt zu werden, wie sie behandelt werden wollen!

Wenn Führungskräfte nicht mehr Kontakt von Angesicht zu Angesicht mit ihrem Team haben, ist die Arbeit mit „Katzen und Hunden“ sehr nützlich

Diese äußerlichen Fähigkeiten können auch im Firmenalltag angewendet werden. „Wenn Führungskräfte nicht mehr Kontakt von Angesicht zu Angesicht mit ihrem Team haben, nehmen sie sie nicht mehr als menschliche Wesen wahr. Hier ist die Arbeit mit „Katzen und Hunden“ sehr nützlich. Ich arbeite mit Leuten in höheren Positionen,

² *Pentimento* ist ein Begriff, der aus der Welt der Kunst geborgt wurde und bezieht sich auf die zugrunde liegende Grundierung eines Gemäldes - gewissermaßen das, was unterhalb der Oberfläche liegt und uns das Gemälde so sehen lässt, wie wir es wahrnehmen. Das *Pentimento* der Kommunikation besteht aus vier nicht-verbalen Bestandteilen: visuell, auditiv, kinästhetisch und Atmen. Grinder empfiehlt, diese in allen Kombinationen zu erlernen.

die für größere Gruppen von mehr als 50 Personen verantwortlich sind und die kein einzelnes Gesicht kennen, geschweige denn irgendetwas von diesen Personen wissen, um in der Lage zu sein, die Gruppe zusammen zu halten und zu motivieren. Das erfordert von der Führungskraft ein gewisses Maß an „Katze sein“ und sie müssen sicherstellen, dass sie nicht über diesen Level von „Katze sein“ hinaus befördert werden.“

Unterschied zwischen Gewähren und Autorität

Grinder geht es sehr darum zu vermitteln, was der Unterschied zwischen Gewähren und Autorität ist. „Gewähren erfordert einen Paradigmenwechsel und einigen Kulturen fällt es sehr schwer, das zu verstehen. „Rapport ist kein singuläres Ereignis sondern ein Prozess - das, so glaube ich ist Gewähren“. (Christina Hall in Rapport Summer 2007).

Grinders neues Buch „The Elusive Obvious“ (zu deutsch *Pentimento*) wird bald erscheinen. Ich sprach mit Grinder, als er es fertig stellte und gerade zum nächsten Seminar aufbrach. Grinder glaubt, dass „wir Machtausübung lieben, wenn wir wirklich die Macht, Einfluss zu nehmen, lieben wollen“. Die Machtschablone, so behauptet er, wirkt nur auf kurze Sicht, fokussiert auf den Sachaspekt der Kommunikation und ist ergebnisorientiert. Im Gegensatz dazu wirkt Einfluss langfristig, fokussiert auf den Beziehungsaspekt der Kommunikation und ist mehr Prozessorientiert.“ Grinder ist selbst das beste Modell für die Macht von Einfluss.

Literatur-Tipp:

- Führung durch Charisma. Eine Analogie von Hunden und Katzen, Michael Grinder, TWINN-Media
- *Pentimento*. Grundsteine der Nonverbalen Kommunikation, Michael Grinder, TWINN-Media
- Schule erster Klasse. Nonverbale Kommunikation im Unterricht, Michael Grinder, übersetzt von Dolke-Ukat

Michael Grinder (Jg. 41), gilt heute als einer der weltbesten Trainer, einer der großen Innovatoren im Bildungsbereich und im NLP. Er ist der Experte der nonverbalen Kommunikation und ein Meister der Gruppendynamik. 1941 geboren studierte er Theologie und Pädagogik. In den 70er Jahren übertrug er das von seinem Bruder John Grinder und Richard Bandler entwickelte Neuro Linguistische Programmieren (NLP) auf den Bereich der Pädagogik und wandte dies hervorragende Kommunikationsmodell in seiner Arbeit im Unterricht und später als Trainer und Wirtschaftsberater an. Derzeit ist er als „Associate Professor“ an der University of Oregon und Kalifornien tätig und führt als Spitzentrainer professionelle Seminare zu den Themen „Nonverbale Kommunikation“, „Präsentation“, „Gruppendynamik“ und „Business-Kommunikation“ durch. Michael Grinders Arbeit basiert auf dem Win-Win Modell. Beziehung und Einfluss sind Schlüsselthemen. Als Vorbild lebt er, was er lehrt.

Michael Grinders Programme und das „Group Mastery“ werden in Europa (außer UK & Schweden) in Deutschland von der TWINN Consulting & Akademie durchgeführt. Seminartermine und weitere Informationen auf Anfrage.

TWINN Consulting & Akademie

Johann Garnitschnig

Ittelshofen 13

D-91238 Offenhausen / Nürnberg

Tel. 09158-998900, Fax 09158-998901

office@twinn.de

www.twinn.de, www.twinn-media.de



Bernhard Siegfried Laukamp
Leiter Trainertreffen Deutschland

Liebe TT-Mitglieder, liebe Leser, es sind bewegte Zeiten, in denen wir leben. Statt zu jammern, dass es nicht mehr so gemächlich und berechenbar (wann war das je gewesen?) zugeht, halten wir es lieber mit Albert Einstein („Inmitten von Schwierigkeiten liegen immer günstige Gelegenheiten.“) und suchen die Chancen. Das Trainertreffen am 30.04.2010 in Hannover (Thema „Change-Times“) hat hier schon erste Impulse gesetzt. Wir haben aber noch viel mehr vor. Hier einige der Aktionen, mit denen wir Sie unterstützen, Ihre Zeit gewinnbringend zu nutzen.

Stress-Markt Schule erschließen

Ich bin vor kurzem von unserem Kooperations-Partner brainLight darauf aufmerksam gemacht worden, dass Trainer scheinbar die einzigen sind, die sich dem Thema „Lehrer und Stress“ im Vorfeld vor erkennbaren Erkrankungen angenommen haben. Erst, wenn es zu spät ist, kommen therapeutische Maßnahmen zum Zuge. Präventivmaßnahmen scheinen aber rar zu sein.

Da Lehrer zu den Berufsgruppen zählen, die am meisten gefährdet sind, frühzeitig aus dem Arbeitsleben wegen stressbedingter Krankheiten auszuschneiden (nur 5 % der Lehrer erreichen das reguläre Rentenalter!), türmen sich hier mehrere Faktoren zu einem riesigen Probleberg auf (zu viele alte Lehrer, kaum Nachwuchs; viele Dauerkranke Lehrer, viel Unterrichtsausfall; Überforderung der gesunden Lehrkräfte, die die Arbeit der erkrankten mit übernehmen müssen; gewaltige Gesundheitskosten; etc.).

Durch eine intelligente Prävention, z. B. durch Stress-Managementtrainings in Kombination mit den bewährten Lösungen unseres Partners brainLight, könnte hier manch eines der Probleme gelöst werden. brainLight will ein Team von interessierten Trainern, Beratern und Coaches zusammenstellen, dass sich mit diesem Thema auseinandersetzen wird. Wer Interesse hat, sich eine neue Zielgruppe im Bereich Schule zu erarbeiten und einen Markt neu zu erschließen, meldet sich bitte bei mir unter Tel. 05036 - 924 712 oder leiter@trainertreffen.de.

Mentoren-Projekt neu aufgelegt

Lehrer haben Nachwuchsprobleme. Bei uns Trainern ist das nicht ganz so dramatisch, unsere Probleme sind hierbei eher anderer Natur. Junge Kollegen kennen sich im Markt i.d.R. nicht aus und haben es schwer, die kritischen 3 - 5 ersten

Jahre zu „überleben“, die es braucht, bevor man einigermaßen sicher „im Sattel“ sitzt und weis, wie der Weiterbildungsmarkt funktioniert.

Das muss nicht so sein. Wenn „alte Hasen“ den jungen beim Markteinstieg helfen würden, würde es für beide Vorteile geben und die Gefahr des Scheiterns wäre bei den jungen geringer. Zudem: Was gibt es Schöneres, als sein Können, Wissen und die Erfahrungen weiter zu geben? - Muss ja nicht um sonst sein!

Das Trainertreffen hat deshalb das Mentoren-Projekt neu aufgelegt und wird verstärkt daran arbeiten, alte und junge Kollegen zusammen zu bringen. Mehr dazu in diesem TKB und im TT-Mitglieder-Intranet.



Eberhard P. Flamm
Leiter TT-Stammtisch
Freiburg

TS Freiburg im Dornröschenschlaf

Vor drei Jahren kam Eberhard P. Flamm auf mich zu mit der Frage, ob es denn nicht auch einen Trainerstammtisch in Freiburg geben könnte. Der Weg von Freiburg zum Bodensee oder nach Stuttgart wäre doch arg weit. Wir haben beschlossen, das wir es mal versuchen würden, ob es eine genügend große Resonanz für ein solches Angebot geben könnte. Die „Testphase“ betrachten wir nun als abgeschlossen und müssen feststellen, dass es zwar immer wieder sehr intensive und nützliche Kontakte in Freiburg gab, die Quantität aber weit hinter unseren Erwartungen zurück blieb. Eberhard P. Flamm hat sich deshalb schweren Herzens entschlossen, den Trainerstammtisch in einen „Dornröschenschlaf“ zu versetzen und die Aktivitäten in Freiburg einzustellen.

Wir bedauern das, teilen aber seine Einschätzung, dass es nur sinnvoll ist, einen Stammtisch aufrecht zu halten, wenn auch eine genügend große Resonanz erfolgt.

Ich bedanke mich bei Eberhard P. Flamm herzlich für sein Engagement und sein Einsatz als Leiter des Trainerstammtisches in Freiburg seit dem 14. September 2007. Wir wünschen ihm alles Gute für seinen weiteren Lebensweg.

Akquirieren lassen statt selbst akquirieren

Selbst gute Verkaufstrainer müssen sich selbst nicht unbedingt gut verkaufen können. Viele Trainer möchten lieber trainieren, als zu akquirieren, denn eine professionelle erfolgreiche Akquise braucht Zeit und Können. Diese und viele weitere gute Gründe sprechen dafür, dass Sie sich als Trainer eher auf das Trainieren, als auf das Akquirieren konzentrieren sollten. Aber wo kommen dann die Aufträge her? Lassen Sie doch einfach für sich akquirieren!

Zusammen mit unserem Kooperationspartner Lutz Lochner haben wir für Sie ein Paket geschnürt, mit dem Sie Ihre Akquise-Probleme lösen könnten. Unser Akquise-Lösungs-Paket besteht aus drei Teilen:

1.) Sie lassen eine Akquisekraft (fest angestellter oder freier Mitarbeiter auf Provisionsbasis) in einem halbtägigen speziellen Vertriebs-training ausbilden. Lutz Lochner, Experte für Vertriebstrainings, bringt Ihrer Akquisekraft alles bei, was sie über die Akquisition wissen muss.

2.) Sie erhalten eine Lizenz für die Spezial-Akquise-Software „Easy Outbound 3.0“ zur Unterstützung & Steuerung Ihrer Akquise-Kraft für 6 Monate, mit der Sie Ihre Akquisekraft von jedem Ort der Welt aus steuern können.

3.) Halbtägige Einarbeitung bzw. Schulung Ihrer Akquisekraft in der Bedienung der Spezialsoftware „Easy Outbound 3.0“.

Diese Spezialsoftware ist ein hervorragendes Instrument zur Steuerung eigener freier oder angestellter Mitarbeiter im Bereich der Telefonakquise. Dabei spielt der geografische Standort des Mitarbeiters keine(!) Rolle.

Für TT-Mitglieder gibt es einen speziellen Preisnachlass. Mehr Infos von:

Lutz Lochner, Tel. 069-67733876.

Mitglieder des Trainertreffens zertifiziert nach dem DVWO-Modell

Am 16. März wurden auf der Bildungsmesse didacta 2010 in Köln die ersten Qualitäts-Siegel des DVWO vergeben. Neun Siegelträger aus vier DVWO-Mitgliedsorganisationen (GABAL, DVNLP, NeuroKompetenzForum und Trainertreffen Deutschland) erhielten das begehrte Zertifikat. Der DVWO bescheinigt damit Bildungsdienstleistern ein Qualitätsmanagementsystem erfolgreich eingeführt zu haben. Die neun Siegelträger sind berechtigt in den nächsten drei Jahren das „DVWO Qualitäts-Siegel für geprüfte und ausgezeichnete Fachqualität in der Weiterbildung zu führen“. Wir beglückwünschen folgende Mitglieder des Trainertreffens Deutschland dazu:

- Dr. Uwe Genz, Neuro-Kompetenz Akademie, Dreieich (Zertifizierung im Bereich System-Zertifizierung)
- Nina Gillitzer (Zertifizierung im Bereich Personen-Zertifizierung)
- Karen Sederholm (Zertifizierung im Bereich Personen-Zertifizierung)
- Anita von Hertel, Akademie von Hertel, Hamburg (Zertifizierung im Bereich System-Zertifizierung)

Dr. Uwe Genz, Präsident des DVWO bedankte sich auch bei TT-Mitglied Sevgi Ates von der ates kommunikation Gesellschaft für Beratung und Training mbH, Köln, die als Pionierin mit ihrer Firma eine der ersten in Deutschland war, welche das DVWO Qualitätsmodell nach DIN EN ISO 9001 und DVWO zertifiziert bekam.

Auch auf der didacta 2011 im nächsten Jahr in Stuttgart wird es wieder eine feierliche Ehrung der neuen Siegelträger geben, bei der sie ihre Urkunden entgegen nehmen können. Die Vorbereitungen sind schon in vollem Gange. Mehr dazu im TKB.

Sie sehen, das Trainertreffen tut etwas für Sie. Nutzen Sie die Chancen.

Mein Team und ich wünschen Ihnen einen erfolgreichen Frühling

Bernhard Siegfried Laukamp



Alo Theis und Christian Haller
Leiter Trainertreffen Berlin/Brandenburg

Erlebnispädagogische Elemente im Training

...war unser Thema an diesem sonnigen Nachmittag. Nach dem Ankommen in der Kochbar-Berlin durften wir aus der zum Seminarraum zugehörigen Kochbar einige Leckereien zur Stärkung einnehmen. Zusammen mit dem Referenten Steven Rau (Outdoor-Trainer und Mediator bei Rau Seminare) ging es einmal über die Straße in den direkt angrenzenden Park. Erstes erlebnispädagogisches Element war für uns ein Spiel. Ziel war es, dem Referenten einen Gegenstand zu entwerfen, der hinter seinem Rücken auf dem Boden stand. Solange der Referent uns den Rücken zudrehte und ein Sprüchlein auf sagte, durfte die Gruppe sich dem Referenten und dem Gegenstand nähern. Sobald der Referent den Spruch zu Ende aufgesagt hatte und sich umdrehte, musste die gesamte Gruppe vollständig unbeweglich stehen bleiben, sonst hätten alle über die Startlinie zurück gemusst.

Am Rücken angekommen, sollte der Gegenstand nun so entwendet und hinter dem Rücken versteckt werden, dass der Referent mit einmal raten nicht auf den Dieb kam. Auch auf dem Rückweg mit dem Diebesgut hatte die Gruppe unbeweglich stehen zu bleiben, wenn der Seminarleiter sich am Ende seines Sprüchleins umdrehte. Nach dem dritten Anlauf gelang es der Gruppe, den ‚Hasen‘ sicher ins Ziel zu bringen. Die anschließende Auswertung brachte zutage, wie kommunikativ und organisiert die Gruppe, die sich aus Trainerinnen und Trainer zusammensetzte, doch war. Bereits vor dem ersten Versuch organisierte sich die Gruppe, um geschlossen als Pulk an die Beute zu gelangen. Es trat hier also genau der Effekt ein, den ein erlebnispädagogisches Spiel hervorrufen soll. Eine Gruppe organisiert sich, um eine Aufgabe zu lösen! In der anschließenden Theorieeinheit wurden von der Gruppe Begriffe rund ums Seminarthema gesammelt und bewertet. Nach einem weiteren, wieder ähnlich souverän und organisiert gelösten Spiel stand im Seminarraum noch die Evaluation des Gelernten an.

Am Ende waren sich alle einig, dass es ein sehr gelungener Abend war und sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf das nächste Trainertreffen freuen, das am 09.07.2010 mit dem Thema „Open-Space-Cooking“ stattfinden wird.

Viele Grüße, Alo Theis & Christian Haller



Irmgard Sollinger
Leiterin Trainertreffen Bodensee

Zwischenstand zu unserem neuen Jahreskonzept

Heute gebe ich einen Zwischenstand zu unserem neuen Jahreskonzept. Zur Erinnerung: Wir entschieden uns für 2010 für ein komplettes Jahresprogramm, das den Prozess der Seminar durchführung von der Auftragsklärung über die Durchführung mit ihren Fallstricken bis zur Evaluation abbildet. Pro Monat ein Thema. Im April hieß es „Teamübungen“.

Die Abende erhielten schon beim ersten Mal ein passendes Format, das inzwischen noch verfeinert wurde. Ein Mitglied des Kernteams moderiert den Abend, alle Anwesenden plündern ihr Nähkästchen. Ziel ist es, eine möglichst umfassende und praxisorientierte Mind Map zum Thema zu erstellen.

Beim Thema „Teamübungen“ ging es anhand einer exemplarischen Übung um Erfahrungen in verschiedenen Gruppenkonstellationen, um Abwandlungen bei unterschiedlichen Zielsetzungen und um Möglichkeiten und Grenzbereiche der Auswertung.

Mein Fazit: Das neue Format passt. Es ist sowohl für unsere bisherigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch für Gäste interessant.

Die abendlichen Runden sind gut besucht und ausgesprochen lebhaft. Wir freuen uns, den Nerv getroffen zu haben.

Viele Grüße
Irmgard Sollinger



Eberhard P. Flamm
Leiter TT-Stammtisch Freiburg

Probieren geht über studieren ...

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen – nur wenn man etwas ausprobiert hat, merkt man, ob es funktioniert oder nicht. Stellt man dann fest, dass im Augenblick kein Bedarf gegeben ist, dann kann man sich fragen, ob er sich zu einem späteren Zeitpunkt vielleicht wieder einstellt, ob man mit seiner Idee also zu früh ist – oder ob der Bedarf einfach nicht vorhanden ist.

Der Trainerstammtisch in Freiburg ist angesiedelt zwischen dem Trainertreffen Stuttgart und dem Trainertreffen Bodensee. Zu beiden ist die Hin- und Rückfahrt für einen Abend relativ weit. Er ist geboren aus der Idee, dass es in Freiburg, der Ortenau und im Markgräflerland bestimmt genügend Trainer gibt, die es schätzen, sich mit Kolleginnen und Kollegen zu treffen und auszutauschen. Einfach einmal miteinander plaudern, sich kennen lernen, „vernetzen“ und von den ausgetauschten Ideen profitieren. Ganz bewusst haben wir beim Trainerstammtisch Freiburg auf ein festes Programm verzichtet und den Rahmen offen gelassen.

Unsere bisherige Erfahrung aber zeigt, dass es in unserem Einzugsbereich sehr wenige Interessierte gibt, die Bedarf und Muße haben, sich mit ihren KollegInnen zu treffen. Natürlich haben am Trainerstammtisch sehr gute Gespräche stattgefunden, welche ich auf keinen Fall missen möchte. Einige Teilnehmer kamen von weit her, extra um an diesen Gesprächen teilzunehmen. Das habe ich sehr geschätzt. Es macht auch Spaß, in ganz kleiner Runde ein Thema intensiv zu diskutieren.

Aber braucht es dazu einen Trainerstammtisch? Ich bin der Meinung: Nein, dazu kann man sich auch privat treffen. Deshalb wird der Trainerstammtisch Freiburg ab sofort einen Dornröschenschlaf einlegen und darauf warten, dass er durch einen Prinzen – oder aber durch mehrere interessierte TrainerInnen mit ernsthaftem Interesse an regelmäßigen Treffen in Freiburg, vom Schläfe aufgeweckt wird.

Ich danke allen, die sich am Trainerstammtisch beteiligt haben und deren Freundschaft ich in der Zeit als Leiter des Stammtisches gewonnen habe.

Ihr Eberhard P. Flamm



Karin Hechler
Leiterin Trainertreffen Hamburg

Stimme und andere Ausdrucksmöglichkeiten

Es hat gut angefangen, das Jahr 2010 für das Trainertreffen Hamburg. Ende März stand das Trainertreffen unter dem Motto: Innere und äußere Ausstrahlung. Jochen Waibel, Stimmpsychologe und Stimmkünstler, Inhaber des Stimmhaus Hamburg (www.stimmhaus.de), machte uns mit allen Registern seiner Stimme stimmliche Wirkungen deutlich. Das kam rundum gut an. Genauso wie die Stimmübungen, in denen wir in minutenschnelle eine ganze Skala von Persönlichkeiten durchliefen. Es geht eben nicht nur darum, etwas ‚richtig‘ zu machen - Wir können uns die Freiheit nehmen, Stilmittel, wie unsere Stimme bewusst einzusetzen.

Sehr begehrt waren auch die Tipps von Renate Messing (www.outfit-und-image.de) für Farbe und Kleidung. Manchmal verändert eine ‚Kleinigkeit‘ so viel an unserer Erscheinung. Stimme, Farbe, Stil, damit können wir bewusst spielen. Spielen können, heißt frei zu sein, oder sich Freiheiten zu nehmen.

Vera Petersen und Claudia Musekamp gaben uns einen Einblick in die ‚schöne neue Welt‘ der Seminar-Technik: Webinare. Ein interessantes Tool, für Schnupperseminare, um aus Entfernung Nähe zu machen, um Kunden zu binden. Auch da haben wir die Freiheit: Wie stellen wir uns dar, wie gestalten wir unsere Kundenbeziehungen.

Spielerisch geht es weiter beim nächsten Trainertreffen Hamburg am 25. Juni: ‚Zauber Kunst für Trainer‘, heißt es dann. Gert Schilling, (www.gert-schilling.de), wird uns zeigen, wie wir ‚ganz normalen‘ Trainer unsere Teilnehmer verzaubern können.

Ich bin gespannt! Auch zu unserer Erscheinung können wir uns wieder Tipps abholen - von der Fotografin Heike Günther (www.heikeguenther.de).

Wir sind so frei! Dieses Privileg, haben wir Trainer durch unsere Berufswahl gewählt. Nutzen wir es!

Es lohnt sich zum Trainertreffen in Hamburg zu kommen.

Ein schönes Frühjahr und
herzliche Grüße

Karin Hechler



Bernhard Siegfried Laukamp
Leiter Trainertreffen Hannover

Change-Times

Was bedeutet das Krisengeschehen für uns Trainer, Berater und Coaches? Das war unsere Frage, die wir zusammen mit Experten aus wichtigen Wissensbereichen und unseren Teilnehmern am 30.4. in Hannover diskutiert haben.

Als Experten unterstützten uns bei dem Erkenntnis-Prozess: Dr. Margret Richter (Bereich Komplexität), Klaus Dannenberg, Präsident des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V. (Bereich Werte), Dipl.-Ing. Ralf Besser (Bereich Neurodidaktik) und Heiko Veit (Bereich Integrales und Systemisches). Vielen Dank noch einmal an die vier.

Nach den Kurzvorträgen der Experten ging es in einen intensiven Austausch und in die Diskussionen im Rahmen von Arbeitsgruppen. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir unseren Zeitplan schon ziemlich überzogen. Das sehr gute Essen des Mercure-Hotel Medical Park litt aber nicht darunter. Herzlichen Dank an Stefanie Hoske vom Bankettbüro mit ihrem Team, die uns aufs beste betreuten und zum Gelingen der Veranstaltung beitrugen.

Unsere Experten hatten im Rahmen einer Vernissage die in den Arbeitsgruppen diskutierten Themen sichten können. Diese und weitere Themen wurden dann mit ihnen im Rahmen einer Podiumsdiskussion diskutiert. Natürlich kann man das sehr umfangreiche Thema an einem Abend nicht erschöpfend behandeln. Dennoch war für nahezu jeden etwas dabei, was er mit nach Hause nehmen konnte. Aus den Feedbacks zur Veranstaltung wurde deutlich, dass wir unser Ziel: Erweiterung der eigenen Sichtweise und Anregungen für sich und die eigene Arbeit gewinnen, erreicht haben. Insgesamt wieder ein gelungenes Trainertreffen in Hannover.

Wegen der großen Bedeutung des Themas wollen wir die angeschnittenen Themen wieder aufgreifen und den einen oder anderen Aspekt vertiefen. Mehr dazu dann auf

www.trainertreffen.de/hannover.

Am 19.06.10 ist in Hannover Trainer-Grillen. Es sind noch ein paar Karten da. Wer mit den anderen geplanten 100 Teilnehmern networken will, sollte sich schnell anmelden auf www.trainertreffen.de/hannover.

Mit herzlichen Grüßen
Bernhard Siegfried Laukamp
und das TTH-Orgateam



Edit Frater
Leiterin Trainertreffen Köln

Game Battle – Die Spieleschlacht

Das erste Trainertreffen in diesem Jahr, im Februar, fand im Marriott Hotel in der Nähe des Hauptbahnhofs statt.

Dies mag einer der Gründe gewesen sein, dass immerhin 47 Trainerinnen und Trainer an dem Abend teilgenommen haben. Davon einige aus Düsseldorf, was uns sehr ehrt. Der andere Grund war die Referentin des Abends: Barbara Moraidis bot eine bühnenreife Vorstellung über die verschiedenen Charaktere der „Commedia del Arte“.

Sie stellte die Charaktere wie „Colombina“, „Dottore“, „Arlecchino“ und „Pantalone“ durch Wechsel der Masken dar. Eindrucksvoll war die damit einhergehende Veränderung der Körperhaltung und -sprache, die Veränderung der Stimmlage und -melodie. Durch gezielte Atemtechniken und Spiel auch mit der Lautstärke trat Barbara Moraidis jedesmal als andere Persönlichkeit auf. Ein hervorragendes Beispiel wie dem Gegenüber im Berufsleben gezielt ein bestimmter Eindruck der eigenen Person vermittelt werden kann und wie durch Änderung des Verhaltens, sprich des aus der Rolle fallens, Überraschungseffekt erzielt werden können.

Die eindrucksvollen Darbietungen wurden von Barbara Moraidis durch theoretischen Input ergänzt. Vielen Dank dafür!

Das kommende Trainertreffen am 11. Juni 2010 wird sehr turbulent und findet jetzt schon viel Zuspruch.

„Game Battle – Die Spieleschlacht“, zwei Experten für Spiele im Seminar, Erich Ziegler und Axel Rachow, treten gegen- und miteinander an. Wer kann die originellsten, effektivsten und lustigsten Seminarspiele durchführen?

In fünf Spieleskategorien zeigen die Experten ihr Können. Die Teilnehmenden stimmen darüber ab, wer zum Schluss den Pokal gewinnt.

Ich persönlich freue mich sehr auf diese Veranstaltung, auf die schon die Presse aufmerksam geworden ist. Und damit auch möglichst viele Trainer/innen teilnehmen können, haben wir einen sehr großen Saal gemietet!

Edit Frater
Leitungsteam Trainertreffen Köln
(und 1. Vorsitzende TRAINERversorgung e.V.)



Ilka Voigt
Leiterin TT-Mitteldeutschland

Unsere Stimme ist unser Kapital...

das haben viele Trainer und Berater erkannt und besuchten im Dezember 2009 einen Abend mit Dr. Frauke Schaefer, der ganz im Zeichen unserer Stimme stand.

Wir erkannten mit ihr Stimmtypen, öffneten unseren Resonanzraum, lernten Atemtechniken und Stimmübungen kennen. Das Echo war groß und das 30. Trainertreffen ein voller Erfolg.

Es gab wieder viele Möglichkeiten zum Kontakten, zum Erfahrungsaustausch und Zeit für ein gutes gemeinsames Essen in den Leipziger Seminarräumen unserer gastfreundlichen Referentin. Wir haben deshalb eine Möglichkeit geschaffen, mit Dr. Frauke Schaefer und ihrem Kollegen Manfred Wallner, der sonst Schauspieler stimmlich ausbildet, ein Aufbau-Training zu organisieren. Für viele von uns war der Abend erst ein Anfang. Wichtig für uns ist, dafür zu sorgen, dass unsere Stimme gesund bleibt und wir sie bewusst in vielen Gesprächssituationen einsetzen können. Vielen Dank an die beiden Referenten, deren Angebot wir immer wieder gern nutzen werden.

Provokativ und erfolgreich?

Gerade weil provoziert wird, ist das Erlebte für viele merk- > würdig! Genau um dieses Thema ging es bei unserem Trainertreffen am 5.03.2010, erstmals in den Räumen des Bildungszentrums energie GmbH in Halle, hervorragend organisiert durch Susanne Kulf, Mitarbeiterin des bze.

Mit Andreas Giersch erlebten wir einen unterhaltsamen und kurzweiligen Abend. Wir erfuhren viel über die Herkunft, Möglichkeiten und Varianten von Provokation in der Therapie, im Training und Coaching und natürlich auch im „wahren“ Leben. Interessant waren die vielen überzeugenden Beispiele und die Übungen aus der Situation heraus. Flexibilität und Kreativität sehen oft so leicht aus und sind, wenn man dann ganz spontan kreativ sein soll, nicht immer leicht umsetzbar. Mit vielen Denkanstößen und Ideen konnten die 20 Teilnehmer ihre Heimreise antreten.

Wir freuen uns auf einen gemeinsamen Stammtisch im Juni 2010, eine neue Form des Erfahrungsaustausches, die wir gern fördern möchten.

Bis bald, euer Orgateam
TT-Mitteldeutschland



Paola Molinari
Leiterin Trainertreffen München / Oberbayern

Sommerfest der Verbände

In München am 31. Juli 2010 im Institut für Jugendarbeit in Gauting wird die nächste Gesamt-Verbandsveranstaltung in München stattfinden. Eingeladen sind, die Bürgermeisterin von Gauting die die Schirmherrschaft übernimmt, alle Trainer und Berater die ein Interesse dran haben sich dort mit einem Stand oder mit einem Vortrag zu präsentieren.

Das Sommerfest ist jedes Jahr eine gute Möglichkeit mit kompetenten Kollegen zusammen zu kommen und sich neue Kunden mit dem eigenen Angebot vorzustellen. Ein „kleiner“ Rahmen, zu dem in der Regel um die 300 Besucher vorbei schauen, die sich beruflich und persönlich neu orientieren wollen und im Raum München nach dem richtigen Angebot für die eigenen Weiterbildung suchen.

Ein Teil des Erlöstes wird, wie letztes Jahr an Sternstunde e.V. gehen. Sternstunde ist ein Verein, der Kinder in der Not unterstützt und schon letztes Jahr bei dem Sommerfest mit dabei war.

Vor Beginn der Sommerferien haben wir noch ein Trainertreffen am 16. Juni in München. Bitte bringen Sie Themen mit, die mit Ihrem Unternehmen zu tun haben. Wir wollen an dem Abend mit Aufstellungen und an Themen arbeiten, die uns in der Weiterbildung beschäftigen, wie z.B. die Position Ihrer Marke oder was brauchen Kunden noch von Ihnen, welche sind Ihre unterstützenden Kooperationspartner, was können Sie tun um Ihr Unternehmen ins Schwung zu bekommen. Vielleicht haben Sie weitere Themen die Sie wirklich interessieren und mit uns teilen möchten.

Ich möchte Ihnen zum Schluss noch einen Gedanken mitgeben, der mich und mein Unternehmen zurzeit sehr trägt und von Marlon Brando stammt: „Wer auf seinem eigenen Weg geht, kann von niemandem überholt werden!“

Wie sieht also aus mit Ihrem Weg aus?

Arrivederci a presto!
Paola Molinari & Team



Nina Gillitzer
Leiterin Trainertreffen Nürnberg

Über die Werte des Trainers

Hatten Sie schon einmal „schwierige Teilnehmer“? Gab es bei Ihnen im Training „schwierige Situationen“? Nicht alle Trainings und Seminare verlaufen immer reibungslos. Denn als Verantwortliche in der Bildung arbeiten wir mit Menschen, die Entwicklungspotentiale haben. Deshalb gibt es unseren Beruf des Trainers. Und dies ist - im wahrsten Sinne des Wortes - ein wunderbarer Beruf. „Wunderbar“, weil wir mit dem „Phänomen Mensch“ in Kontakt kommen und andere durch unser Tun, Denken und Handeln unterstützen können.

Jeder Mensch, der in Ihr Training kommt, hat eigene Bedürfnisse, Erfahrungswerte und Erwartungen. Und in einer Gruppe gilt es, diese Bedürfnisse zu kanalisieren und zu befriedigen. Dies ist nicht immer einfach. Deshalb müssen wir unserer Verantwortung bewußt sein und unsere eigenen Werte erkennen und von Zeit zu Zeit reflektieren.

Im Trainingsprozeß (z.B. Verhaltenstraining) können bei den Teilnehmern, sowie beim Trainer einige Dinge aufbrechen. Ist der Trainer aber dann in der Lage, den Prozeß zu lenken und zu steuern? Es ist grundsätzlich die Aufgabe eines Trainers, den Prozeß zu lenken, aber auch offen für die entstehenden Gegebenheiten zu sein. Dies kann man nur, wenn man sich seiner inneren Werte bewußt ist. Diese sind u.a.: Die Menschenliebe, die Fachkenntnis über z.B. gruppenspezifische Prozesse, die Anerkennung und Erfüllung der Definition der Werte gemäß des Berufskodex für die Weiterbildung. Als Mitglied des Trainertreffen Deutschlands haben Sie sich dazu verpflichtet. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, daß mich und meine Arbeit nicht nur diese Anerkennung trägt, sondern vor allem die Umsetzung in die Praxis. Letztendlich gilt es, den Berufskodex auch zu leben und - vor allem - zu erfüllen.

Deshalb ist es m.E. wichtig, sich und seine Arbeit von Zeit zu Zeit zu reflektieren und ggf. Änderungen vorzunehmen, die die Erfüllung des Berufskodex erleichtern und näherbringen. Unser Beruf ist also „wunderbar“, wenn er unsere Berufung ist.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine reiche, erfüllte und wunderbare Zeit.

Herzliche Grüße
Nina Gillitzer



Thomas Müllenholz
Leiter Trainertreffen Stuttgart

Kultur der Werte

Was ist dran an der aktuellen Wertediskussion? Begriffe wie CSR (Corporate Social Responsibility) und Wertemanagement machen die Runde in der überwiegend akademischen Diskussion. Unternehmenskultur hat Konjunktur wie ein gut aufgesetzter Modetrend. Studien beweisen, dass ein Zusammenhang zwischen der Art der Unternehmenskultur und dem Unternehmenserfolg besteht. Mit den durch Studien gewonnenen harten Fakten, wissenschaftlich validierte Zahlen, Daten und Vergleichsstatistiken wird versucht, das Thema Kultur aus der Ecke weicher Managementaufgaben zu manövrieren.

Kultur gilt als Treiber für mehr wirtschaftlichen Erfolg in Krisenzeiten! Es hat Vorteile, Merkmale kultureller Ausprägungen zu analysieren und zu messen. Jedoch können Standardisierung und zu starke Reglementierung verhindern, dass individuelle Firmenprofile entstehen. Vom Management „Top-Down“ definierte Strategien und Leitbilder sollen die Mitarbeiter zu mehr Effizienz und Effektivität beflügeln. So wird die Belegschaft vor vollendete Tatsachen gestellt und Verstöße gegen die verordneten Unternehmenswerte werden sanktioniert.

Laut einer Studie von Kienbaum werden Leitbilder in Unternehmen nur zu 2% voll und ganz umgesetzt, 17% kaum, 48% teilweise und 2% werden gar nicht umgesetzt. Leitbilder werden zwar nach außen präsentiert, aber meistens nicht gelebt.

E. Schein unterteilt die Unternehmenskultur in die drei Ebenen: Artefakte (sichtbare Prozesse und Strukturen), Werte und Annahmen (unsichtbar, schwer zugänglich, kaum veränderbar). S. Sackmann fügt dem später noch die Verhaltensnormen der gelebten und gezeigten Werte hinzu. Unberücksichtigt bleiben sowohl die tieferen Ursachen (Prinzipien und Archetypen=Urrprägungen) hinter den Werten als auch die Emotionen, durch deren Energien so manche Verordnung in der Umsetzung scheitert.

Durch die Veränderung der sichtbaren Kategorien wird versucht das Verhalten der Mitarbeiter zu beeinflussen. Damit das funktioniert, muss das Management seine definierten Werte und Normen glaubhaft vorleben.

Thomas Müllenholz



Heinz Kraft
Leiter AG Deeskalationstrainings

Dauerbrenner: Mobbing an Schulen

Mobbing an Schulen ist alltäglich, die Mobbinghandlungen sind unterschiedlich, die Wirkung von Mobbing auch, aber stets belastend für das Opfer. Daher ist in jedem Falle eine Intervention erforderlich. Aber wie? Hierzu stellte ich auf der Bildungsmesse didacta im Trainer-Café div. Möglichkeiten vor.

Zum einen gibt es bewährte Präventionsmöglichkeiten, zum anderen sind auch – mit Augenmaß eingesetzt – die Sanktionsmöglichkeiten auszuschöpfen. Es bietet sich an, nicht nur Mobbing zum Thema zu machen, sondern Ziel muss sein, das Klassenklima zu verbessern.

Trainingskonzept

Die Überlegungen müssen folglich die folgenden Themen einschließen:

- Werte - Normen - Einstellungen
- Gewalt erkennen und benennen (körperliche, seelische und strukturelle Gewalt)
- Kräfte messen - nach Regeln
- Vertrauen entwickeln (Vertrauensübungen)
- Eigene Bedürfnisse und die Bedürfnisse der Anderen erkennen und respektieren
- Grenzen akzeptieren
- Mut zeigen, zur eigenen Meinung zu stehen (Hinführung zur Zivilcourage)

Selbstbetroffenheit erzeugen

Dabei muss eins klar sein: Es geht um Einstellungsänderung, denn Vorträge bewirken nichts! Also ist Selbstbetroffenheit zu erzeugen! Die eingesetzten Übungen müssen Raum für eigene Erfahrungen und Reflexionen bieten.

Auch Methoden, die auf den ersten Blick eher überraschen, sind oft hilfreich, z.B. Fantasiereisen („Wie stelle ich mir meine Wunschklasse vor?“) oder die Einführung des „Inneren Schiedsrichters“, der sozusagen das „kritische Gewissen“ darstellt und zugleich durch Abstraktion auf eine virtuelle andere Person helfen kann, den Blickwinkel zu verändern und den bisherigen Standpunkt ohne Gesichtsverlust zu ändern.

Erfolgversprechender Ansatz

Dieser konzeptionelle Ansatz wurde in Kontakten (Trainings, Gespräche) mit Experten, auch im Anschluss an den Vortrag auf der Bildungsmesse, immer wieder als sowohl erfolgversprechend bestätigt, als auch bei „thematischen Newcomern“ als erfolgversprechend eingeschätzt.

Heinz Kraft

Kleiner Trainer-Knigge



Katrin Seifert
Trainerin für Persönlichkeit und Image

M – Modesünden für Ihn

Denken Sie immer an die Botschaft, die Sie als Repräsentant Ihres Unternehmens nach außen tragen wollen. Gerade in der warmen Jahreszeit scheinen Business-Standards schnell vergessen. Deshalb vermeiden Sie möglichst diese Faux-pas:

- Ein offenes Hemd oder hautenge Hosen,
- Schlüsselbund an der Hose,
- ein zu lässiges Outfit,
- ein zu sportliches Outfit,
- bevorzugen Sie Anzugkombinationen oder Anzüge.
- Strümpfe: dunkel und lang, aus feinem Material und ohne Muster; weiß und Bein zeigen sind tabu,
- Schuhe: elegante Form, keine Krepp- oder Gummisohle (bzw. Sohlen, die danach aussehen),
- achten Sie auf Ihre Absatzte,
- Schuhfarbe: passend zum Anzug, Kontraste vermeiden, Schuhe sind das dunkelste,
- keine Sandalen, Slipper, Turnschuhe, ... (lediglich der Edelsneaker wird im Business akzeptiert),
- Button-down-Hemd: Vorsicht bei eleganten Anlässen,
- Knopf unter Krawatte: geschlossen
- Weste: unterer Knopf offen, zumindest bei klassischem Anzug, wenn Sie eine Weste tragen, dann im Stehen Jackett geschlossen halten,
- Krawattenspitze: Ende beim Dorn des Gürtels
- Krawattenqualität: Naturfasern (Seide, Kaschmir, Wolle) runden Ihr Outfit ab; Synthetik wirkt billig,
- Strick- und Lederkrawatten: sind momentan out,
- Krawattennadeln: megaout (kommen aber wieder)
- Hosenträger und Gürtel: zusammengetragen wirken sie wenig elegant,
- Manschetten: gucken 1 cm aus dem Sakko
- Unscharfe, nachlässige Bügelfalten geben Auskunft über Ihre Sorgfalt,
- Parfüm: unaufdringlicher Duft, nicht mehr als in 30 cm Abstand zu riechen,
- Schmuck und Accessoires: Armbrette, Ohrhring oder sichtbare Halskette gelten als dandyhaft,
- Tasche: Kollegmappe oder Aktenkoffer passend zu Gürtel und Schuhe
- Taschentuch: der Mann von Welt trägt Stofftaschentücher
- Unter Sakko: auch bei Wärme trotzdem lange Ärmel aus leichten Stoffen tragen
- Kurze Hosen: im Business absolut tabu!

Fazit: Genießen Sie den Sommer und Ihren Business-Auftritt im Business-Outfit.

Katrin Seifert, Dipl.-Soziologin, ImageTrainerin und Coach, Inhaberin von kimages Training + Beratung, berät Firmen und Einzelpersonen hinsichtlich des Images / Auftretens. Dabei widmet sie sich insbesondere den Themen Knigge und Farbpsychologie, wie auch dem internen Miteinander. Zu diesen und anderen Themen führt sie Workshops und Seminare durch.

Anregungen oder Wünsche zu dieser Serie an:

Katrin Seifert- kimages Training + Beratung



Renate Richter
DVWO-Vizepräsidentin Politik



Arnd Kierchhoff
Leiter DVWO-Fachkommission Schule



Klaus Dannenberg
Präsident des FWW

DVWO im Unterstützerkreis des Deutschen Weiterbildungstag 2010

Horst Köhler, Bundespräsident und höchster Repräsentant der Bundesrepublik, übernimmt erneut die Schirmherrschaft für den Deutschen Weiterbildungstag, der am 24. September 2010 überregional stattfindet. Kürzlich entschied auch der Rat der Weiterbildung- KAW – dem der DVWO als Mitglied angehört – sich als offizieller ideeller Unterstützer für diese Initiative aufzustellen. Damit sendet der DVWO ein Signal an alle Trainer, sich in die vielfältigen regionalen Maßnahmen der Bildungsträger aktiv einzubinden. Jeder Einzelne unterstützt so das Ziel, bundesweit auf die Bedeutung von Weiterbildung aufmerksam zu machen und Bildung und Weiterbildung den Stellenwert in Politik und Gesellschaft zu geben, den sie verdienen. Bereits beim vorangegangenen Deutschen Weiterbildungstag wurden weit über 500 Veranstaltungen bundesweit durchgeführt, die die zahlreichen Akteure der Weiterbildung näher zusammenbrachten und der Weiterbildung eine starke Stimme in der aktuellen Bildungsdiskussion verliehen.

Prüfen Sie als Trainer, ob Ihre Kunden zu den derzeit fünfzehn Veranstaltern des Deutschen Weiterbildungstages 2010 gehören:

An erster Stelle stehen sozusagen die „Erfinder“ des Deutschen Weiterbildungstages, der Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) und der Deutsche Volkshochschulverband (dvv). Weiterhin der Verband Deutscher Privatschulverbände (VDP), Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesbildungsverbände (BALB), Deutsche Angestellten-Akademie GmbH (DAA), Berufsbildungswerk des DGB (bfw), TÜV Rheinland Bildung und Consulting, RAG Bildung.

Erstmals als Veranstalter dabei ist auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), das anerkannte Kompetenzzentrum für Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Die gesamte Veranstalter-Liste und Ideen für Mitmach-Aktionen stehen unter:

www.deutscher-weiterbildungstag.de

Renate Richter
vp-politik@dvwo.de

Bildung trifft Weiterbildung

Auf der diesjährigen didacta in Köln (16.-20. März) trat die Fachkommission Bildung und Erziehung (so der vorläufige Arbeitstitel) mit mehreren Veranstaltungen in Erscheinung. Das Besondere an diesen Veranstaltungen war, dass sie spezifisch auf die Besucher der Messe zugeschnitten waren. So gab es je eine Veranstaltung für die Besucher aus den Bereichen Kita / Vorschule, Schule sowie Hochschule.

Das dargebotene Spektrum der Vortragenden reichte über den ‚Aufbau einer authentischen Schulkultur‘ über die ‚Konfliktbewältigung in Schulen‘ und die ‚Persönlichkeitsentwicklung von Lehrenden und Lernenden‘ bis hin zu ‚Naturwissenschaftlichen Experimenten in Kita / Grundschule‘.

In der Retrospektive wird deutlich, dass a) die verschiedenen Bildungsinstitutionen Unterstützung nachfragen und b) die im Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V. (DVWO) organisierten Mitglieder eine breite Palette an Angeboten bereithalten. Die Frage ist nun, wie finden Nachfrager und Anbieter zueinander?

Genau hier wird die Arbeit der im Aufbau befindlichen Fachkommission Bildung und Erziehung ansetzen. Sie sieht eine ihrer Aufgaben in der Schaffung eines virtuellen Marktes, auf dem sowohl Angebote als auch Nachfragen aus den Bereichen Kita / Vorschule, Schule und Hochschule platziert werden können. Mit der Eröffnung dieses Marktes ist im 3. Quartal 2010 zu rechnen.

Gleichzeitig schreitet die Neugründung der Fachkommission weiter voran. Nachdem sich auf der didacta 2010 mehrere Interessenten für eine Mitarbeit in der Fachkommission gemeldet haben, ist der Start-up-Workshop parallel zur Eröffnung des Marktes geplant. Über den genauen Termin / Ort werden Sie über ihre Verbände rechtzeitig informiert.

Für nähere Informationen zur Eröffnung des Marktes oder zur Mitarbeit in der Fachkommission wenden Sie sich bitte an:

M.A. Arnd Kierchhoff
DVWO-Vizepräsident Schule
VP-Schule@dvwo.de

Setzen Sie die Jungs mal wieder auf die richtige Spur...

war der Auftrag des Personalchefs eines Unternehmens, als er gegen Ende des Jahres sah, dass noch Budget zur Verfügung stand, was auszugeben war. „Ich kann die aber nur einen Tag aus dem Markt nehmen. Das muss doch zu machen sein!“ Seine aufmunternde Art, mehr aber wohl das Honorar von 2.800 € waren Argumente, die den Trainer überzeugten. Irgendwie mache ich das schon, dachte er und gestaltete einen Tag Verkaufstraining mit den gewünschtesten Themen – sozusagen im Rundumschlag: Fragetechnik, Einwandbehandlung, Kundentypen, Verkaufspsychologie – eben die ganze Palette.

Ende Februar 2010. Der Trainer will einen Termin machen für weitere Maßnahmen. Man vertröstet ihn um ein paar Wochen. Im zweiten Telefonat erfährt er dann, dass der Tag seinerzeit nicht den Erwartungen entsprochen habe. Die Themen wären zu oberflächlich behandelt worden, sei die Meinung der 14 Teilnehmer gewesen. Man möchte von weiterer Zusammenarbeit Abstand nehmen.

Nachhaltigkeit – der Weg aus der Sackgasse des Kurzfristdenkens

Vollgestopft mit Wissen in kürzester Zeit, ohne Chance, mal zu reflektieren und zu Einsichten zu gelangen. Keine Zeit, Einstellungen zu überprüfen, geschweige denn, neue Handlungsweisen zu testen. Auf diese Weise sind „die Jungs nicht auf die richtige Spur zu setzen“. Von Nachhaltigkeit der Maßnahme keine Spur!

Berufskodex für die Weiterbildung

So konnte es nur Verlierer gegeben. Unternehmen und Teilnehmer haben Geld und Zeit investiert und nichts gewonnen. Und der Trainer hat den Kunden verloren, den er gerade zu gewinnen hoffte. Übrigens – neben anderen Aussagen, die zu diesem Thema passen, finden wir auch den Artikel 4.3 in unserem Berufskodex: „Die Weiterbildenden wissen in selbstkritischer Einschätzung um die Grenzen der eigenen Kompetenzen und bieten daher keine Dienste an, die über ihre beruflichen Fähigkeiten / Kompetenzen hinausgehen. Im Gespräch mit dem Auftraggebenden werden dessen spezifische Erwartungen abgeklärt und sorgfältig hinsichtlich des Nutzens für das auftraggebende System geprüft.“

Klaus Dannenberg
info@forumwerteorientierung.de

Pinnwand

des TT-Mitglieder-Intranets

Auf der TT-Website steht die Pinnwand kostenlos und jederzeit allen TT-Mitgliedern für ihre Anzeigen, Informationen, Tipps u.v.m. zur Verfügung. Hier im TKB finden Sie einen Auszug der Anzeigen auf der Pinnwand. Ausführliche Informationen zu einzelnen Mitteilungen finden Sie auf www.trainertreffen.de. **Zugangsdaten vergessen?** Dann benutzen Sie die automatische „Passwortvergessen“-Funktion des Login-Bereichs oder Sie lassen sich von uns das Passwort neu zumailen. Kurze Mail an passwort@trainertreffen.de genügt.

Seminarräume im Herzen von Starnberg bedarfsweise anzumieten Bearbeiten

Geschrieben von Adelheid Kleemann

Wunderschöne Seminarräume im Herzen von Starnberg bedarfsweise anzumieten. (2 Minuten von S-Bahnhof Starnberg-See).

LANGUAGE WORLD

Fremdsprachentrainings GbR

A. Kleemann, M. Dammann, C. Harrasser

Maximilianstr. 4b

82319 Starnberg

Tel. 08151-73676

Fax 08151-73679

www.languageworld.de

Übrigens: Im Schlafe lernen...

Geschrieben von Martin Hornung

Wer hat sich das als Kind nicht gewünscht, wenn er sein Mathe- oder Englischbuch unter das Kopfkissen gelegt hat? Lernen und Vergessen beschäftigen uns den ganzen Tag und die beste Lernstrategie nützt umso weniger, je mehr man die Wiederholung vernachlässigt. Wie viel wissen Ihre Kunden noch von den Inhalten Ihres letzten Seminars? Meist ist es doch erschreckend wenig, was hängen geblieben ist. Aber warum können Sie Ihre Inhalte auswendig? Weil Sie sie erarbeitet haben und ständig wiederholen. Sie erarbeiten zwar mit Ihren Kunden die Inhalte, aber an der Wiederholung scheitert es dann allzu oft.

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Trainer/innen in Berlin / Brandenburg gesucht die ...

Geschrieben von Katrin Seifert

- in sich investieren,
- als Führungskräfte-Coach arbeiten,
- eine außergewöhnliche Coaching-Methode kennenlernen,
- sich weiterbilden,
- sich ausbilden,
- ggf. Auftragslage verbessern,
- sich einem Team anschließen,
- und 500 € (Bildungsprämie) bis 9.040 € (je nach Region und Einkommen) gefördert haben

wollen.

Kontakt / Infos:

Katrin Seifert, kimages Training+Beratung

Tel.: 0331 9513195

info@kimages.de

TAM Trainer-Sommer-Akademie

Geschrieben von Artur Zoll

Die TAM Trainer-Akademie in Fulda bietet erstmals im August eine Vierwöchige Kompakt-Ausbildung zum Trainer an.

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Suchen Sie neue, gewinnbringende Geschäftsideen?

Geschrieben von TT-Web-Redaktion

Sie sind ein innovatives Trainingsinstitut, das neue Geschäftsfelder öffnen und nutzen will? Sie sind eine dynamische Trainerpersönlichkeit, die sofort und direkt über erfolgreiche Verlags- und Trainingsprodukte verfügen will? Sind Sie ein Buch-, Kalender-

oder Weiterbildungsverlag und suchen neue Verlagsprodukte?

WEITERBILDUNGSVERLAG VERKAUFT AUS ALTERSGRÜNDEN des Inhabers die Copyright-, Verlags- und Produktionsrechte aller seiner EIGENEN Verlagsprodukte wie Motivationsbücher; Erfolgs-Kalender (A5/A4); Erfolgs-Ratgeber als eBook/pdf-Datei, gedrucktes Buch, Hörbuch geplant; vorbereitete, sofort einsetzbare Seminar-Trainingsmappen für soziale Kompetenzen, Vertrieb und Personalführung. Mit Adressen-/Kunden-Datei. Keine Übernahme von Miet-, Personal- oder Leasingverträgen erforderlich. Auf Wunsch: Einarbeitungsunterstützung. Kaufpreis VS. Ideal für den Zukunftsmarkt der Personal-Aus- und Weiterbildung. Interessenten nehmen bitte Kontakt auf über das Trainertreffen, Herrn Bernhard Siegfried Laukamp: leiter@trainertreffen.de

Räumlichkeiten/ Hotel in Hannover und naher Umgebung gesucht

Geschrieben von Sandra Dirks

Wir suchen in Hannover oder naher Umgebung Räumlichkeiten (Hotel oder ähnliches) mit ca. 80-100 Betten (und Bad) und ...

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Stärkung des Ehrenamts... mit Weiterbildung

Geschrieben von Heinz Kraft

Kooperationspartner zur Beteiligung am Deutschen Weiterbildungstag in der Region Wuppertal - Ennepe-Ruhr-Kreis - Hagen gesucht. Motto: „Stärkung des Ehrenamts... mit Weiterbildung“

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Räume für Workshop mit ca. 15 TN in Frankfurt a. M. gesucht

Geschrieben von Frank Ziemer

Ich suche für Workshops mit ca. 15 TN geeignete Räumlichkeiten in der Gegend in/um Frankfurt am Main. Entsprechendes Moderationsequipment wäre schön. In jedem Fall sollten 3-5 Pinnwände und 1-2 Flipcharts vorhanden sein; der „Rest“ kann ggf. mitgebracht werden.

Die WS würden 2-6 mal pro Jahr für 1-2 Tage stattfinden - aktuell Anfragestatus, ich bin noch nicht in der Planungsphase.

Vielen Dank und beste Grüße aus Bremen

Frank Ziemer

Bürogemeinschaft in Hamburg gesucht

Geschrieben von Gabriele Braemer

Seit 10 Jahren arbeite ich als Coach, Organisationsberaterin und Trainerin mit den Schwerpunkten „Teamentwicklung, Kommunikation, kreative, bewegte Trainingsmethoden“ und suche mittelfristig eine nette Bürogemeinschaft und ggfs auch Kooperation in Hamburg.

Ich arbeite seit 10 Jahren selbstständig und habe davor Berufserfahrung in der Personalentwicklung von Luft- und Seefahrt sowie als Trainerin und Beraterin in einer Management-Beratung gesammelt. Bisher arbeite ich von zu Hause aus, würde jetzt aber gern mein Einzelkämpfer-Dasein beenden. Da ich gerade meine Coaching-Tätigkeit aufbaue, wäre ein eigener Raum für meinen Coaching-Klienten wunderbar, damit wir außerhalb ihres beruflichen Umfeldes arbeiten können.

Wenn es also eine kreative, aufgeschlossene Bürogemeinschaft gibt, die noch einen Raum frei hat, Interesse an Austausch und / oder gemeinsamen Projekten hat, oder wenn es Kollegen / Kolleginnen gibt, die Lust haben, eine neue Bürogemeinschaft zu gründen - ich freue mich auf Nachrichten unter contact@clear-entrance.com

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Fachexpertin ISO 9001

Geschrieben von Astrid Mangold

Sehr geehrte Damen und Herren, Seit dem 01.03.2010 bin ich als Fachexpertin für ISO 9001 berufen worden. Im Gesundheitsbereich für „Apotheken und Ärzte“, im Wirtschaftsbereich für „Marketing, Verkauf & Vertrieb und Führungskräfte“. Ich habe mit der TQCert-Zertifizierungsstelle kooperiert. Ab sofort stehe ich Ihnen in allen Fragen zu Ihrem Unternehmen zur Verfügung.

des Weiteren habe ich meine Tätigkeit im Interimsmanagement ergänzt.

Freue mich von Ihnen zu hören. Vereinbaren Sie mit mir einen Beratungstermin.

Herzliche Grüße

Astrid Mangold

weiter ...

Suche Bürogemeinschaft in Köln

Geschrieben von Tanja Klußmann

Ich bin Trainerin mit Themenschwerpunkt „Selbstmanagement/Persönliche Effektivität“ und suche mittelfristig eine Bürogemeinschaft und ggf. auch Kooperation in Köln.

Ich arbeite seit 5 Jahren als Trainerin und habe davor Berufserfahrung in Vertrieb, Marketing, Category Management in Handel und Industrie gesammelt. Bisher befindet sich mein Büro Zuhause. Mittelfristig würde ich aber gerne mein Einzelkämpferdasein beenden und in eine nette, inspirierende Bürogemeinschaft einziehen. Dies kann entweder eine bestehende Gemeinschaft sein oder eine oder mehrere Personen, die Lust hat/haben, eine solche neue Bürogemeinschaft zu gründen.

Ich freue mich auf Nachricht unter tanja.klussmann@3e-training.de <http://www.3e-training.de>

Online-Coaching / Online Meeting (Wer kennt sich aus?)

Geschrieben von Urs-Peter

Altmannsberger

Hallo liebe Trainerkollegen/innen!

Wer kennt sich bereits genauer mit Tools für Online-Coaching/Online-Meeting aus?

Was gibt es auf dem Markt? Was taugt besonders für unsere Belange?

Ziel: über Unternehmens-Firewalls hinweg mit dem Coachee 1:1 oder 1:n gemeinsam auf einer Arbeitsoberfläche Ideen sammeln, diskutieren, PPT-Folien präsentieren, evtl. VOIP, evtl. mit Webcams.

Ich freue mich auf Eure Rückinfos und Tipps!

Viele Grüße

Urs Altmannsberger

Altmannsberger Verhandlungsführung

www.UrsAltmannsberger.de

Naturwissenschaftliche Experimente mit Alltagsbezug!

Geschrieben von Günther Lohrer

Bereits im Kindergartenalter beobachten Kinder ihre Umwelt sehr genau und stellen zahlreiche Fragen rund um die belebte und un belebte Materie. Ansprechpartner sind neben den Eltern in erster Linie Erzieherinnen und Erzieher in den Bildungseinrichtungen. Ihnen kommt die Aufgabe zu, die zahlreichen Fragen in Bezug auf wissenschaftliche Alltagsphänomene geduldig aufzunehmen und kindgerecht zu beantworten.

Dabei erinnern sich die Erzieherinnen und Erzieher an die eigene Schul- und Ausbildungszeit. Früher ist das Gebiet der Naturwissenschaften oftmals viel zu spät behandelt worden und dann in der Regel als Frontalunterricht mit zahlreichen komplizierten Formeln. Zusammenhänge zwischen den einzelnen naturwissenschaftlichen Fächern waren spärlich erkennbar und Versuche mit Bezug zum Alltag eher die Rarität. Diese Konstellation führte oft dazu, dass bereits zu Schulzeiten Abneigungen gegen die naturwissenschaftlichen Fächer entwickelt wurden.

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Kooperationspartner gesucht

Geschrieben von Benedikt Elles

Als Spezialisten für Weiterbildung rund um das Thema Verhandlungstechnik sind wir eigenständig seit 2007 am Markt. Wir verfügen über fundierte Trainingserfahrung und Expertenwissen aus einer Vielzahl von durchgeführten Trainings, Seminaren und Coaching seit 1999. Unser Kundenstamm setzt sich aus Unternehmen aus Industrie, Wirtschaft, Lebensmittelproduktion und IT zusammen. Bestandskundenbetreuung, Neukundenakquisition, Dokumentenerstellung, Terminierung und Organisation übernimmt unser kompetentes Back-Office Team.

Trainerkollegen/Trainerkolleginnen, die mit uns zusammen: Sowohl Ihren Kunden als auch der eigenen Arbeit einen Mehrwert bieten möchten; Gemeinsames Wachstum anstreben; Synergien nutzen wollen; den kollegialen Austausch suchen; Akquisition und Verwaltung bündeln möchten; dem „Einkämpferdasein“ Adieu sagen möchten; Idealerweise aus dem PLZ-Gebiet 4 / Raum Düsseldorf kommen.

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

WEBINARE - Unterstützung beim Aufbau eines eigenen Webinars

Geschrieben von Jürgen Bruns

Ein Webinar ist ein Seminar, das über das Internet abgehalten wird.

Im Unterschied zum Webcast, bei dem die Information nur in einer Richtung übertragen wird, ist ein Webinar interaktiv ausgelegt und ermöglicht beidseitige Kommunikation zwischen Vortragendem und Teilnehmern.

In den meisten Fällen werden die mündlichen Erläuterungen des Vortragenden zu dem am Bildschirm gezeigten Inhalten via VoIP (Voice over Internet Protocol) übertragen. Das funktioniert auch bidirektional, wenn der Teilnehmer ein Mikrofon an seinem Computer installiert und der Webinar-Moderator ihm Sprachrechte zugeteilt hat.

Weitere typische Interaktionsmöglichkeiten sind der Download von Dateien und Fragestellungen im Chat.

Die Vorteile von Webinaren liegen auf der Hand: keine Reisezeit, keine Reise- und Übernachtungskosten für die Teilnehmer; kein Seminarraum, Bewirtung etc. für den Trainer. Außerdem erreicht der Trainer Teilnehmer weltweit und nicht nur „um den Kirchturm“. (zumindest der gesamte deutschsprachige Raum kann problemlos angesprochen werden.)

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Spirit of Energy - Schatzsuche statt Fehlerfahndung

Geschrieben von Kornelia Becker-Oberender und Erwin Oberender

Potenziale entfalten mit 62 Karten und Begleitbuch (92 Seiten) zur Klopfakupressur
Was und für wen? Für alle, die sich einfach etwas Gutes gönnen wollen und für alle, die ihr Leben proaktiv, effektiv und effizient selbst in die Hand nehmen möchten.

Wundervolle Naturbilder, die das Gedanken- und Gefühlswelt des Betrachteten öffnen und oft schon beim intensiven Betrachten harmonisierend wirken. Ein Fundus an Informationen aus der Praxis für die Praxis: für Anfänger und Fortgeschrittene, Heilpraktiker, Therapeuten, Berater, Ausbilder, Coaches und Trainer.

Vielseitiges und multifunktional einsetzbares Kartenset und dabei einfach zu handhaben. Überblick und detaillierte Informationen zu den Klopfakupressurpunkten (mit Abbildung), den Elementen, Meridianen und Energieformeln.

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

MindundMap: Mindmanager 8

Geschrieben von Volker-Christian Lehmann

MindManager 8 für Windows ist die professionelle MindMapping-Software in deutscher Sprache mit Microsoft Office-Integration. MindManager 8 für Windows kam ab Oktober 2008 als Nachfolger von MindManager 2002, MindManager X5, MindManager 6 PRO und MindManager 7 auf den Software-Markt. Berater und Trainer erhalten gegen Nachweis Ihrer Mitgliedschaft im Trainertreffen und Ihrem Lizenzschlüssel oder Rechnung des MindManager X5, MindManager 6 und MindManager 7 den Mindmanager 8 für Windows kostengünstig zum UpGrade-Preis ...

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Ein paar Gedanken zur „Krise“ und zu Komplexität

Geschrieben von Thomas Müllenholz

Diese Gedanken entstanden aufgrund eines Beitrags im Forum zu Krise, Komplexität und vernetztem Denken. (nach Frederik Vester, Kybernetik)
„Wer“ oder „Was“ befindet sich denn in einer sogenannten Krise, oder anders gefragt „Wen“ oder „Was“ hat die Krise?

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Konjunkturpaket II

Geschrieben von Andreas Mende

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ich bekomme recht häufig Aufforderungen und Anforderungen im Zusammenhang mit den Möglichkeiten aus dem Konjunkturpaket II. Kann mir bitte jemand helfen: ich würde die Fördermöglichkeiten einfach einmal nachlesen, ohne so umfangreich zu recherchieren. Vielleicht hat ja jemand etwas zur Hand, eine Information, die mir hier helfen kann.

Danke und viele Grüße von Andreas Mende mende@mendetraining.de

2. Standbein für Trainer

Geschrieben von Achim Moeller

Neue Geschäftsmöglichkeit für Trainer

Weitere Informationen im Mitglieder-Intranet.

Kick-off für Kommunikationstrainings

Geschrieben von Gerhard J. Krebs

Wir suchen Coaches, Trainer und Unternehmensberater, die ein pferdegestütztes Auftakt-Erlebnis als festen Bestandteil in ihre Kommunikationsseminare (Führungstrainings, Verkaufsschulungen, Rhetorik-Kurse usw.) einbauen möchten.

Ausführliche Informationen dazu auf der Internetseite <http://www.horsedream-concept.com> oder per E-Mail (office@horsedream.com) oder

Telefon (+49 170 327 8181).

G&K HorseDream GmbH

Private Akademie für Pferde, Führung und Kommunikation

Gut Klein Nienhagen

Ahornallee 11

D-18236 Kröpelin

Neue Funktionen und Möglichkeiten auf DozentenScout.de

Geschrieben von Marco Ripanti

Der DozentenScout hat sein Funktionsangebot erweitert. Mit dem letzten Release haben wir u. a. folgende Neuerungen gelauncht.

- Forum

- RSS Feeds im Profil (zur Integration von Twitter oder Blogfeeds)

- WYSIWYG Editor im Profil

Besuchen Sie uns auf www.dozentenscout.de und lassen Sie sich von uns bei der Optimierung Ihres Profils beraten.

Der DozentenScout ist Deutschlands führende Plattform für Weiterbildungsexperten.

Anfrage für Webinare inklusive Übersetzung/Korrektur

Geschrieben von Jochen Friedrich

Für die Übersetzung eines web-basierten Kommunikationstrainings aus dem Deutschen ins Britische Englisch suchen wir Unterstützung. Bestenfalls liegen NLP-Kenntnisse vor. Falls Sie nicht als Übersetzer tätig sind, könnte uns auch das Korrekturlesen unserer Übersetzungsvorlage helfen. // For the translation of a webinar concerning communication training methods from German into British English we are looking for some assistance. It would be helpful if you're familiar with NLP techniques. If you're not working as a translator, we would like to ask you helping us with the proof-reading.

Jochen Friedrich - lokal-erfolgreich.de

Wildhoferstr. 14 - 63150 Heusenstamm

Fon: 0 61 04 / 92 39 82 Fax: 0 61 04 / 92 39 83 Mobil: 01 73 / 8 66 19 99

Mail: friedrich@lokal-erfolgreich.de Web: www.lokal-erfolgreich.de

Vertriebstrainer gesucht!

Geschrieben von Carsten Schulz

Trainer für Vertriebsaufendienst, Vertriebsinnendienst, Marketing und Produktmanagement

Die Apricot-Partner (www.apricot-partner.com) sind seit 10 Jahren erfolgreiche und markterfahrene Umsetzungspartner für Beratung und Qualifizierung in Vertrieb und Marketing.

Zur Erweiterung unseres Teams suchen wir erfahrene Berater und Trainer, die Spaß an neuen Herausforderungen haben und die ihre Berufserfahrung in langjähriger Tätigkeit in Industrie oder Handel erworben haben.

Kontakt: Bernhard Frese, b.frese@apricot-partner.de

Weitere Pinwandanzeigen im Mitglieder-Intranet

IMPRESSUM

Trainertreffen Deutschland, Bernhard Siegfried Laukamp
Buechholzweg 3, 31535 Neustadt - Mardorf
Tel. 05036 - 92 47 12, Fax: 05036 - 92 47 60
redaktion@trainertreffen.de, www.trainertreffen.de
ISSN: 1864-2519

Redaktion: Bernhard Siegfried Laukamp V.i.S.d.P.

Anzeigenpreisliste: siehe unter www.trainertreffen.de

Nächster TKB: Nr. 71 - Juli - September 2010

Redaktionsschluss: 1.09.2010

Druckerei: B&W Druckservice,

In den Sieben Äckern 2, 31162 Bad Salzdetfurth.

Nachdruck: nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers. Beiträge mit dem Namen des Verfassers geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für unverlangt zugesandte Manuskripte etc. wird keine Haftung übernommen. Satz, Platzierung und Erscheinungstag ohne Gewähr. Alle Beiträge werden nach bestem Wissen und Gewissen, aber ohne Gewähr veröffentlicht.



Systemdenken Geschichten malen und verstehen

Dr. Margret Richter

Der klassische Problemlösungsansatz erstellt eine „präzise“ Problemdefinition und präsentiert gleich darauf die „richtige“ Lösung. Damit werden häufig Fehlkorrekturen vorgenommen und Probleme verschoben. Die Anwendung der Methoden des Systemdenkens ermöglicht es, Reparaturverhalten zu erkennen und zu vermeiden und ursächliche Problemlösungen zu erarbeiten.

Ein guter Systemdenker ist jemand, der vier Ebenen gleichzeitig betrachten kann: Ereignisse, Verhaltensmuster, Systeme und mentale Modelle.

Die Stern Apotheke im Zentrum einer Kleinstadt war bis vor zehn Jahren der Platzhirsch am Ort. Der nicht verhinderbare Umsatz und Gewinn waren in der Vergangenheit hoch, so dass sich der Apothekenleiter nicht mit Management und Marketing beschäftigt hat. Doch die Situation hat sich stark geändert.

Erste Ebene: Ereignisse

Seit sechs Jahren gehen Kundenfrequenz, Umsatz und Gewinn zurück, mal stärker und mal weniger stark. Die Rohgewinne sinken immer weiter. Neue Wettbewerber sind in den Markt getreten. Es wird immer schwieriger, die Lebensfähigkeit des Unternehmens zu sichern.

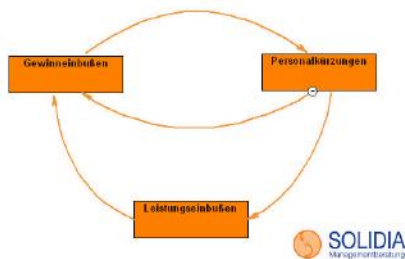


Abb. 1: Fehlkorrektur

Aufgrund der angespannten Finanzlage hat der Apothekenleiter vor drei Jahren einige ältere Mitarbeiter entlassen, um den Gewinn zu steigern. Damit war ein voreiliger Schluss gezogen und die Problemlösung abgebrochen. Zur Freude des Apothekenleiters verbesserte sich die Rentabilität im Handumdrehen. Allerdings tat sie das nur kurzfristig. Die jetzigen Mitarbeiter haben weniger Erfahrung, machen mehr Fehler, beraten schlechter und verkaufen weniger. Das gleicht den Rentabilitätsgewinn wieder aus, der durch den Personalabbau erzielt wurde. Schweren Herzens entscheidet der Apothekenleiter, noch weitere Mitarbeiter zu entlassen.

Die zweite Ebene: Verhaltensmuster

Vor einem Jahr veranstaltete der Apothekenleiter mit seinen Mitarbeitern einen Wochenend-Workshop, um Lösungen und Sündenböcke auffindig zu machen. Zu letzteren zählen ihrer Meinung nach der Pharmagroßhandel, der die Rabatte immer weiter kürzt, die Gesundheitspolitik und die Krankenkassen mit ihren Rabattverträgen.

Das Team malte Kurven zu einigen Schlüsselvariablen wie zum Beispiel Umsatz, Kundenfrequenz, Lieferfähigkeit, um die Trends der letzten drei Jahre zu erkennen. Nach langen Diskussionen erkannten sie, dass die Trends nichts darüber aussagten, warum einige Kurven fielen und andere stiegen. Sie sagten auch nichts darüber aus, welche Gegenmaßnahmen notwendig waren. Sie verstärkten das Gefühl, dass etwas getan werden musste.

Die dritte Ebene: Die systemische Struktur

Dann kam einer auf die Idee, dass es wie bei der Einnahme mehrerer Arzneimittel Wechselwirkungen zwischen diesen Schlüsselvariablen geben könnte. In den folgenden Stunden definierten sie Beziehungen zwischen einigen Schlüsselvariablen, entwickelten und verworfen verschiedene Hypothesen, bis sie schließlich die Entlassung der Mitarbeiter als eine Fehlkorrektur (s. Abb. 1) erkannten. Je größer die Gewinneinbußen, desto größer die Personalkürzungen. Je größer die Personalkürzungen, desto geringer sind die Gewinneinbußen.

Fast jede Entscheidung zieht langfristige und kurzfristige Konsequenzen nach sich. Beide sind oft diametral entgegengesetzt. Das Problemsymptom schreit nach einer Lösung. Das Gegenmittel, die Verschlimmbesserung wird schnell angewendet, wodurch das Symptom gemildert wird. Doch die unbeabsichtigte Folge der Reparatur (der untere Teufelskreis in Abb. 1) verschlimmert den Zustand, den man verbessern will. Der Apothekenleiter ahnte die negativen Folgen seiner Personalkürzungen, doch der Druck wegen der Gewinneinbußen war schmerzlicher als der Gedanke an die verzögerten negativen Auswirkungen seines Tuns. Das Symptom kehrte schlimmer als zuvor zurück, weil sich die ungewollten Konsequenzen beim unteren Verstärkungskreis immer mehr verstärken.

Die vierte Ebene:

Wir müssen das System ändern. Zu diesem Schluss kam das Team nach langen weiteren Diskussionen. Der Apothekenleiter und seine Mitarbeiter erkannten, dass es ihre mentalen Modelle waren, die immer nach Sündenböcken suchten und Hilfe und Erleichterungen aus dem Umfeld erwarteten. Sie erkannten auch, dass höhere Rabatte das System langfristig nicht retten können und wie sie immer stärker in eine Problemverschiebung geraten, wenn der Pharmagroßhandel höhere Rabatte zur Kompensation des Gewinnrückgangs geben würde (s. Abb.2). So stellt sich

der symptomkorrigierende Prozess dar: Je höher der Gewinnrückgang, desto höher die Rabatte. Je höher die Rabatte, desto geringer der Gewinnrückgang usw.

Diese kurzfristig wirksame Lösung hat unbeabsichtigte Konsequenzen beziehungsweise Nebenwirkungen. Je höher die Rabatte, desto größer wird der Mangel an Problemlösungskompetenz und desto größer wird die Abhängigkeit von Rabatten beziehungsweise Subventionen und desto größer wird die Notwendigkeit, Aktivitäten zur Erneuerung des Geschäftsmodells zu entfalten. Je mehr unternommen wird, um einen problemkorrigierenden Prozess in Gang zu setzen und Aktivitäten zur Erneuerung des Geschäftsmodells zu entfalten, desto besser ist die Zukunftsträchtigkeit des Geschäftsmodells. Je besser diese ist, desto geringer sind die Gewinnrückgänge. Je geringer diese sind, desto geringer sind die Aktivitäten zur Erneuerung des Geschäftsmodells, desto geringer ist die Zukunftsträchtigkeit des Unternehmens und desto größer sind die Gewinnrückgänge.

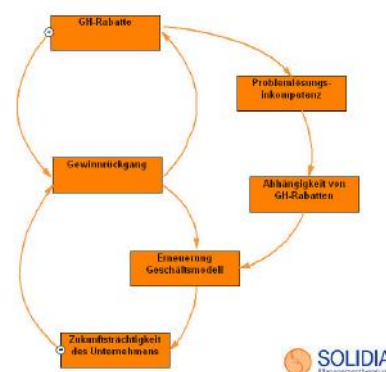


Abb. 2: Problemverschiebung

Die beiden Gleichgewichtsschleifen der Problemverschiebung repräsentieren zwei unterschiedliche Lösungsansätze für das Problemsymptom. Der obere Kreislauf steht für eine schnelle symptomatische Lösung. Der untere steht für Maßnahmen, die mehr Zeit erfordern und häufig schwierig sind. Doch sie setzen bei der Ursache des Problems an und sind langfristig positiv wirksam.

Die Methoden des Systemdenkens erleichtern es, die kurzfristig wirksamen symptomatischen Lösungen mit ihren Nebenwirkungen zu erkennen und ursächliche Problemlösungen zu erarbeiten.

Literaturtip:

Senge, P. M.: Die fünfte Disziplin, Klett-Cotta (1999).

Dr. rer. nat. Margret Richter studierte in Marburg Pharmazie. Sie hat mehrjährige Erfahrung in der Pharmaindustrie und als selbständige Apothekerin. Dr. Richter hat sich spezialisiert auf das Management komplexer Probleme und arbeitet seit mehr als 15 Jahren auf den Gebieten Vernetztes Denken, Biokybernetik, Systemtheorien und Evaluation. Als Inhaberin der SOLIDIA Komplexitätsmanagement hat sie ihre Schwerpunkte in den Gebieten Strategie, Veränderung und Evaluation.

Solidia - Managementberatung
Dr. Margret Richter
Rönkrei 49, D-22399 Hamburg
Tel. 040-6447074, Fax 040-6444645
margret.richter@solidia.de, www.solidia.de

Weitere Informationen zum Thema „Komplexität“ finden Sie auf der TT-Website im TKB-Online-Magazin und im Trainer-Forum des TT-Mitglieder-Intranets. Diskutieren Sie dort doch einfach mit.



Gehirn-gerecht lernen – geht das?

Interview mit Vera F. Birkenbihl

Diese Frage können wir mit einem klaren „Ja!“ beantworten. Auf die Methoden kommt es an. Und hier kommt man an einem Namen in der Weiterbildungsszene nicht vorbei, an Vera F. Birkenbihl. Die Expertin für gehirn-gerechtes Arbeiten und Leiterin des gleichnamigen Institutes arbeitet seit über 40 Jahren an der Entwicklung gehirn-gerechter Lern- und Lehrmethoden. Vera F. Birkenbihl wird am 5. Juni zu Gast in Barleben sein und dort zum Thema „Neues von der Lernfront“ referieren. Daniela Böhm (DB), Geschäftsführerin der Barleber Veranstaltungsagentur TWINEvents, führte mit Frau Birkenbihl (VFB) ein Interview zum Thema „gehirn-gerecht Lernen“.

DB: Sie beschäftigen sich intensiv mit der aktuellen Forschung in verschiedenen Bereichen, u.a. auch mit der Hirnforschung. Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Gedanken aus der neueren Gehirnforschung zum Thema Lernen?

VFB: Das eine ist die Geschichte mit dem Dopamin. D.h. also Dopamin ist der Motivator bei jeder Tätigkeit, die wir ausführen. Also wenn man jetzt sagt: „Ich jäte jetzt den Rasen.“ Dann hat man ein Ziel zu einer Tätigkeit, die man ausführen will. Und dann macht man das, nehmen wir mal an, freiwillig. Und während man jätet, merkt man, wie man voran kommt, da kriegt man laufend Dopamin und dann fühlt sich das gar nicht so schlecht an. Und wenn man am Ziel ankommt, kriegt man einen Schuss Serotonin. Wenn man nun jemanden zwingen würde zum Rasen jäten, dann hätte derjenige keine Lust, dann würde er Kampfhormone produzieren. Das ist ein ganz wichtiger Aspekt. Und vieles ist in der Schule durch diese Paukerei usw., erzwungen und fühlt sich nicht gut an und dann leiden die Schüler. Das ist der 1. Punkt.

Der 2. ist, wenn wir den Lernberg nehmen. Das ist ja ein ganz wichtiges Modell für das Lernen von Verhalten. Das ist ein Dreieck, das auf der breiten Basis steht und oben ist die Spitze. Dann haben wir im Einsteigerbereich das Rumprobieren, wenn man noch gar nichts weiß von der Tätigkeit, sagen wir mal Origami falten. Man hat das noch nie vorher gemacht. Oder Wurzelziehen.

Dann kommt der Bereich, in dem man immer fortgeschrittener wird, wo man üben, üben, üben muss. Und irgendwann haben wir dann oben den Profi, den Experten und an der Spitze den Meister. Und auf dieses Dreieck setzen wir jetzt ein zweites, verkehrt herum. Das ist unten spitz und oben breit. Wir beginnen aber ein paar cm über dem Anfang, nämlich dort, wo der Fortgeschrittene beginnt fortgeschritten zu sein. Diese Spitze geht dann nach rechts und links in die Breite. Das ist das Dreieck für die Kritik. D.h. ganz wichtig ist, wenn wir im unteren Bereich kritisieren, wenn der andere noch im Anfängerstadium ist, dann versteht er die Kritik doppelt nicht. A.) versteht er nicht, was wir sagen, weil er noch nicht so weit ist und B.) kann er nicht entscheiden, ob das eine gerechtfertigte Kritik war. Und je weiter fortgeschritten er ist, desto mehr können wir kritisieren,

desto breiter wird das Kritikdreieck. Damit lösen wir gar nicht den Frust aus. Wenn jemand relativ fortgeschritten ist, dann kann ich ihm eine relativ komplizierte Kritik geben. Und er versteht auch, ob sie gerechtfertigt ist. Und das Schlimme ist, dass viele Leute es lieben, bei anderen im Einsteigerbereich rumzumeckern und dabei den Schülern oft beim Lesen, Schreiben, Rechnen so viel rumgemeckert und rumkritisiert wird, weil wir ja immer nach Fehlern suchen. Da werden ständig Kampfhormone ausgelöst, ständig geht die Freude weg. Ich habe gar keine Lust mehr etwas zu entwickeln und zu entdecken. Demzufolge beginne ich mich auch nicht, in die Fortgeschrittenen-grade hinein zu entwickeln.

Das meine ich mit „Wir produzieren hier Behinderte, durch unsere Methoden.“ Weil wir andere Hormone im Gehirn auslösen. Weder Dopamin noch Serotonin. Wir produzieren Stresshormone. Und Stresshormone machen krank, das weiß jeder Lehrer. Warum ist unter den Burn-out-Patienten die größte Patientengruppe Lehrer? Weil es wahnsinnig anstrengend ist, ständig gegen die Leute anzustinken. Aber für den Schüler ist es doch genauso anstrengend, nur ist der ein hilfloses Kind. Der Erwachsene kann sagen: „Ich gebe den Beruf auf und werde Verkäufer.“ Das Kind kann das nicht. Also ist das Kind noch viel gestresster als der Lehrer, weil es der Situation nicht entfliehen kann. Der Lehrer könnte entfliehen, er entscheidet jeden Morgen, ob er in die Klasse geht. Und jedes Jahr, ob er das nächste Jahr noch da bleiben will. Das Kind kann das nicht, das wird von der Polizei zurückgeholt, wenn es weg bleibt. Und das vergrößert den Stress um den Faktor 3. Also sind die Kinder 3mal so gestresst wie die Lehrer. Und die Lehrer leiden genug. Und jetzt können Sie sich vorstellen, wie die Kinder leiden. Mit diesen Hormonen kann natürlich nichts Positives mehr passieren.

Die Gehirnhormone sind neuere Forschung, das entspricht dem, was ich intuitiv auch schon gesagt habe, nur ist es jetzt offiziell.

Dann haben wir jetzt gewisse Einsichten gewonnen, was passiert, wenn wir selber einen Fehler machen, wenn wir es merken. Wenn wir ihn selbst korrigieren können, dann passiert von den Gehirnhormonen überhaupt nichts Negatives. Aber wenn man mich auf denselben Fehler immer wieder hinweist, dann fließen die Stresshormone.

Das sind diese Unterschiede und darüber sollten Lehrer mehr wissen, weil das zu ihrer Zeit, als sie ausgebildet wurden, noch nicht bekannt war. Heute, wo es bekannt ist, wird es in vielen Ausbildungen der nachwachsenden Lehrer auch nicht berücksichtigt. Ich rede ja auch mit jungen Lehramtsanwärtern, die sagen mir, dass sie von den Dingen, die sie hier bei mir hören, in ihrem ganzen Studium noch nichts gehört haben.

DB: Was ist denn, aus Ihrer Sicht, zum Thema „Lernen“ im Jahr 2010 „in“? Können Sie uns vielleicht ein paar Stichworte verraten, die bei „Neues von der Lernfront 2010“ (Seminar am 5. Juni 2010 in Barleben) eine Rolle spielen werden?

VFB: Zum einen habe ich ja gerade das Sprachenlernbuch völlig neu umgeschrieben. Sprachenlernen wird ein Teil des Themas sein. Ich werde noch mal kurz das Wichtigste vorführen und ein paar Beispiele bringen, mit Englisch. Da kann man es relativ leicht nachvollziehen, worum es geht, damit man sofort den Einblick hat. Und dann werde ich noch ein bisschen was über das neue Buch erzählen, das ja leider erst nach den Seminaren erscheinen wird, in der 32. Auflage. Da habe ich auch sehr viele neue Aktivitäten, die man zum Teil auch im Deutschunterricht verwenden kann, das ist für jede Art von Sprache geeignet, nicht nur für die Fremdsprache. Das ist ein Highlight.

Und zu dem anderen wollte ich eigentlich noch nichts verraten, das soll noch ein wenig das Geheimnis bleiben, aber ein bisschen was werde ich noch andeuten. Also, Zukunftstauglichkeit wird wieder ein Stichwort sein mit neuen Aspekten, diese ganze Thematik social media usw. Ich habe in meinen Gesprächen festgestellt, dass Lehrer darüber absolut nichts wissen. Das wird auch in den Management-Kollegs in diesem Jahr ein Thema sein. Da gibt es dann eine kleine inhaltliche Überschneidung mit dem teuren Management-Seminar, weil die Lehrer ja auch einiges darüber wissen müssen. Das sind jetzt 2 Punkte, mehr verrate ich nicht.

DB: Frau Birkenbihl, an welchen Themen arbeiten Sie zurzeit?

VFB: Das Sprachenlernen ist jetzt weitgehend abgeschlossen, das neue Buch ist fast fertig, wir sind jetzt in Richtung Fahne lesen usw.

Jetzt ist ein ganz wichtiges Thema die Zukunftstauglichkeit, soziale Medien, Twitter und solche Dienste. Und Twitter ist für mich der leichteste Einstieg, um diese neue Art der Entwicklung zu verstehen um die es hier geht.

Also Zukunftstauglichkeit in Bezug auf diese neuen Technologien und deren Auswirkungen, dazu gehört auch das iPad, das ist Teil dieser neuen Technologien von der Hardware her. Wir haben einen einzigen Knopf auf dem iPad, den Rest machen wir auf dem Bildschirm, man muss keine kryptischen Befehle mehr lernen, keine Betriebssysteme mehr lernen, keine Software-Programme und 180.000 Befehle lernen, die man eh nie braucht. Das fällt alles weg, das ist ein völlig neues Paradigma. Und das ist ein ganz wichtiger Approach und damit befasse ich mich zurzeit sehr intensiv.

DB: Frau Birkenbihl, wir bedanken uns recht herzlich für das Interview und freuen uns schon sehr auf das Seminar im Juni.

VFB: Vielen Dank.

Vorzugskonditionen für TT-Mitglieder für BIRKENBIHL-Update 2010 am 5.06.2010 in Barleben

Wer an einer Teilnahme interessiert ist, gibt bei der Anmeldung an, dass er TT-Mitglied ist. Er kann dann bis zu 50,- € sparen.

Weitere Informationen unter: www.twinevents.de



Problemlösungsprozesse initiieren

Information braucht Verstehen und nicht umgekehrt

Peter Jancsary und Falko E. P. Wilms

Organisationen werden durch Menschen und ihre Kommunikationen zusammengehalten. Es stellt sich die Frage: Wie wird Information so in eine gute zwischenmenschliche Kommunikation überführt werden, dass sie der Wertschöpfung dient?

Der Ausgangspunkt

Immer wieder kommt es vor, dass Informationen über die Wertschöpfung in der Organisation zwar genügend vorhanden sind, aber aufgrund der mangelnden Wahrnehmung ihrer Bedeutung nutzlos archiviert und letztlich digital beerdigt werden.

Insbesondere Führungskräfte benötigen einen Umgang mit Informationen, der bedeutsame Informationen für die Wertschöpfung in der Organisation ihre konstruktiven Wirkungen entfalten lässt und das Verständnis der Dinge verbessert.

Die Basis

Viele Führungskräfte glauben, dass die korrekte Anwendung von Methoden, Instrumenten und Werkzeugen eine gute Führung ausmacht. Dies ist schon deshalb ein Irrglaube, weil der Mensch weitaus weniger mechanistisch oder sachlogisch handelt, als dass er Situationen psychologisch erlebt.

Das Wichtigste in einer marktfähigen Organisation sind die darin tätigen Menschen, die durch vielfältigste Kommunikationsprozesse eine organisationsinterne Wertschöpfung ermöglichen. Wohl gemerkt geht es um Kommunikation und eben nicht um Informationshandhabung!

Der Hauptunterschied zwischen Informationshandhabung als Methode und einer gelungenen Kommunikation zwischen Menschen liegt in dem wirksamen Kontakt¹ zwischen Mitteilendem und Adressaten sowie zwischen dem Einzelnen und der Information, dem Thema oder der Fragestellung.

Inwieweit ich einen wirklichen *Kontakt* (kon, lat.: *zusammen*; Takt, lat.: *Schlag*) zu einem Menschen oder zu einem Thema habe, zeigt sich mir bereits anhand einfacher Fragen wie beispielsweise:

- Inwiefern bin ich berührt von dem Menschen / dem Thema?
- Merke ich, dass mir mein Gesprächspartner / das Gesprächsthema ein Anliegen ist?
- Möchte ich mich auf den Gesprächspartner/ das Gesprächsthema einlassen?

Die allermeisten Menschen sind derartige Fragestellungen nicht gewohnt und können daher weder die Frage weiterentwickeln noch eine zufriedenstellende Antwort darauf geben.

Durch die Macht der Gewohnheit richten wir Menschen unsere Wahrnehmung nach außen² und formulieren anhand von Methoden und Werkzeugen abgrenzbare Probleme oder Themen, fixieren diesbezügliche Einflussgrößen, definieren Ursache-Wirkungs-Ketten und gelangen auf diese Weise zu einer distanzierten Sicht der Organisation. Mit dieser gewohnten, eher intellektuellen Sicht- und Herangehensweise wird ein wirklicher Kontakt deutlich erschwert, wenn nicht unmöglich.

Der Kontakt

Diese Außensicht ist eine der Hauptbarrieren zu einem wirksamen Kontakt, der nicht ohne eine Innensicht zu verwirklichen ist.

Wie kann ich nun erkennen, welche Art von Kontakt ich zu einem Gesprächspartner oder einem Gesprächsthema habe bzw. woran erkenne ich meine Beziehung zu etwas?

Letztlich erkenne ich es durch eine bewusste, achtsame und absichtlose Wahrnehmung der Wirkungen, die die aktuelle Anwesenheit eines Menschen oder eines Themas jetzt in mir auslöst.

Es geht letztlich um die Frage: **Was passiert in mir bzw. was verändert sich in mir, wenn ich mich mit dem Gesprächspartner bzw. dem Gesprächsinhalt befasse?** Dies können so unterschiedliche Erscheinungen sein wie Gleichgültigkeit, Desinteresse, Bezugslosigkeit, Langeweile oder aber Aha-Effekte, Betroffenheit, Besorgnis, Freude, Erwartungshaltungen.

Der Weg zum Aufbau eines tragfähigen Kontaktes verläuft also letztlich über die bedingungs- und schonungslose Erkundung der eigenen Motive des jetzigen Erlebens. Es bedarf der Einsicht, dass nicht ich als Kontrolleur über das Zulassen eines Menschen bzw. eines Themas bestimme, sondern umgekehrt: Der Mensch bzw. das Thema, das jetzt anwesend ist, wirkt auf mich derart, dass etwas in mir angestimmt wird und ich dadurch einer Stimmgabel ähnlich bestimmt werde.

Zum Bewusstwerden der in mir ausgelösten Bestimmungen bzw. Wirkungen gesellt sich dann meine Verantwortung als Führungskraft oder Kollege in der Organisation und diese Verantwortung bezieht sich immer auch auf

- die achtsame Wahrnehmung der Bedeutung, die den verfügbaren Informationen hinsichtlich der Wertschöpfung beizumessen ist.

- den eigenen Beitrag dazu, dass verfügbare Informationen für die Wertschöpfung ihre positiven Wirkungen entfalten können und das Verständnis der Dinge bei den direkt Beteiligten verbessert.

Bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung wird deutlich, dass Information in erster Linie eine Bringschuld bedeutet und dass die Idee einer Holschuld von Informationen letztlich gleichbedeutend ist mit einer Geringschätzung der Bedeutung dieser Information für die Wertschöpfung.

Die Wahrnehmung dieser Verantwortung führt dazu, dass Führungskräfte und Mitarbeiter sich wechselseitig als Menschen und nicht als rein sachbezogene Informationsträger wahrnehmen und sich als individuelle Mitwirkende an der Wertschöpfung ansprechen. Zwischenmenschliche Kommunikation ist kein Datentransfer. Vielmehr gilt das zweite Axiom von Watzlawick: *Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt; wobei der Beziehungsaspekt stark auf den Inhaltsaspekt einwirkt.*³

Die Wahrnehmung dieser Verantwortung verlangt von den Führungskräften die Fähigkeit, Informationen gewichten und gemäß ihrer Bedeutung für die Wertschöpfungskette einschätzen zu können, was letztlich auf ein gelebtes Prozessmanagement hinausläuft.

Die Innensicht

Die Verbesserung der Eigenwahrnehmung, die durch das Führen von Dialogen deutlich gefördert wird, ist nur auf einem Wege möglich: Ich nehme meine aktuellen inneren Reaktionen wahr, indem ich mir die Frage stelle „Was wird bei mir verändert / ausgelöst?“

Genau das und nicht mehr! Das Wahrgenommene wird für wahr genommen und nicht mehr. Es geht keinesfalls um Erklärungen oder um Beurteilungen.

Fazit

Ein tragfähiger Kontakt und eine bewusste Innenwahrnehmung sind die Säulen, auf denen ein nachhaltiges Verstehen beruht. Ansonsten bleibt nur intellektuelles Formulieren von Informationen über innerorganisatorische Ausschnitte der Welt.

Diese mehr oder weniger wiederholten Formulierungen sind in ihrer Bedeutung gleichzusetzen mit archivierten und letztlich digital beerdigten Schriftstücken, die keiner für Wert erachtet.

Dr. Peter M. Jancsary und Dr. Falko E. P. Wilms sind Trainer und Berater und Hochschullehrer; seit 1998 arbeiten sie intensiv zusammen in der Studiengruppe für Organisations-Entwicklung.

**peter.jancsary@fhv.at |
www.staff.fhv.at/jan
falko.wilms@fhv.at | www.staff.fhv.at/wf**

¹ Vgl.: Wilms, F. E. P./ Jancsary, P. M.: Konstruktives Handeln setzt Takt und Kontakt voraus; in: Trainer-Kontakt-Brief 05/2008, S. 22

² Vgl.: Wilms, F. E. P.: Das Denken ist das Problem; in: Trainer-Kontakt-Brief 1/2009, S. 30

³ Watzlawick, P.: Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen, 21. Aufl., München 1996, S. 56



Ein Nachruf Ruth C. Cohn und ihre TZI

Dr. Cornelia Löhmer und
Rüdiger Standhardt

„In einer brutal ungerechten und heute der „Endlösung“ zueilenden Welt ist TZI innerhalb der konstruktiven Bewegungen ein Beitrag zur Möglichkeit, persönliches und gesellschaftliches Zerstörungspotential wahrzunehmen, zu verstehen, sich selbst einzugestehen und damit Kraft und Zuversicht zu gewinnen, es überwinden zu helfen.“ Diese Worte stammen von Ruth C. Cohn, die am 30.01.10 im Alter von 97 Jahren in Düsseldorf verstorben ist.

Die Psychoanalytikerin und Begründerin der Themenzentrierten Interaktion (TZI) war schon zu Lebzeiten eine der zentralen Leitfiguren der Psychotherapie. Die von ihr entwickelte Themenzentrierte Interaktion (TZI) ist ein pädagogisches Gruppenmodell, das in den letzten fünfundvierzig Jahren große Verbreitung gefunden hat. Ihre schmerzlichen Erfahrungen als Jüdin mit dem Nationalsozialismus waren für Ruth C. Cohn der Ausgangspunkt ihrer Suche nach einem Weg, um „mitten im Grauen der Welt“ etwas tun zu können. Pessimistisches Erkennen und optimistisches Wollen und Hoffen sind der Nährboden, auf dem Ruth C. Cohn 1966 die TZI entwickelte. Ihr Konzept des lebendigen Lernens und Lehrens wurde eines der meistangewandten Verfahren der humanistischen Psychologie und Pädagogik und hat Eingang gefunden in Schule und Hochschule, in berufliche Aus- und Weiterbildung, die Supervision und Organisationsberatung, die Arbeit von gesellschaftspolitischen und kirchlichen Gruppen sowie die Arbeit mit Selbsthilfegruppen.

Was sind die Gründe, warum uns die TZI von Ruth C. Cohn bis zum heutigen Tag fasziniert? Uns begeistert die TZI immer wieder neu, denn es handelt sich hier um ein genial-einfaches und zugleich höchst anspruchsvolles pädagogisches Gruppenverfahren. Es geht bei der TZI um die Fähigkeit, die Spannung

zwischen humanistischen Idealen und alltäglicher Wirklichkeit auszuhalten und einen kreativen Weg zu finden, das jeweils bestmögliche in die Tat umzusetzen. In unserem Buch „TZI – Die Kunst, sich selbst und eine Gruppe zu leiten“ (Klett-Cotta) haben wir die Essenz der TZI in zehn Aspekten formuliert:

1. TZI ist die Kunst, sich selbst zu leiten

Dieses Prinzip der Selbstverantwortung beinhaltet die Fähigkeit, die eigenen Handlungsspielräume sehen und gestalten zu können.

2. TZI ist die Kunst, eine Gruppe zu leiten

TZI-Gruppenleitung meint, sowohl die unterschiedlichsten Leitungsfunktionen wahrzunehmen als auch sich selbst als gleichberechtigtes Gruppenmitglied aktiv einzubringen.

3. TZI ist die Kunst, ganzheitlich zu denken und zu handeln

Im System der TZI werden Gegenpole nicht als Widersprüche, sondern als Spannungspole betrachtet, die einander ergänzen und bereichern.

4. TZI ist die Kunst des dynamischen Ausbalancierens

In der TZI sind alle vier Faktoren (Ich, Wir, Es, Globe) gleich wichtig und werden immer wieder neu in Balance gebracht.

5. TZI ist die Kunst, aus nüchternen

Sachverhalten menschlich-ansprechende

Themen zu machen

Themenformulierung und Themeneinführung in der TZI ermöglichen einen persönlichen Bezug zum Lernstoff bzw. zur gemeinsamen Aufgabe zu finden.

6. TZI ist die Kunst, geeignete Strukturen

für die Themen zu finden

TZI arbeitet mit einem Wechsel der unterschiedlichsten methodischen Arbeitsformen, die für alle Beteiligten transparent sind.

7. TZI ist die Kunst, lebendig miteinander zu lernen

TZI betont die Wichtigkeit einer sorgfältigen Vorplanung, den wertschätzenden Umgang miteinander und das Offensein für das Potential der jeweiligen Gruppe.

8. TZI ist die Kunst, wahrzunehmen und anzunehmen, was gerade ist

TZI nimmt die Realität, so wie sie gerade ist, ernst und schafft die Voraussetzungen, um auch mit „Störungen“ und Schattenthemen konstruktiv umzugehen.

9. TZI ist die Kunst, die politische Wirklichkeit in den Blick zu nehmen

TZI ist ein humanistischer Ansatz, der gesellschaftspolitisches Bewusstsein entwickelt und Verantwortungsgefühl fördert.

10. TZI ist immer auch Lebenskunst

Die Gedanken der TZI enthalten Lebensweisheiten, daher sind sie nicht nur in der Arbeit mit Gruppen wirksam, sondern sie können auch die alltägliche Lebensgestaltung inspirieren.

Wir spüren Dankbarkeit, Ruth Cohn begegnet zu sein, die TZI erlernt zu haben und anderen Menschen weiterzugeben. Wir fühlen uns mit ihrem gesellschaftspolitischen Anliegen tief verbunden und ihre besondere Begabung war es, „unsere Selbsthinderer zum Teufel zu schicken und uns zur Tat befreien.“ Das „Grauen der Welt“ ist nicht weniger geworden – im Gegenteil! Damit bleibt die zentrale Aufgabe der TZI auch weit über den Tod von Ruth C. Cohn bestehen: Immer mehr Menschen zu einem bewußteren Umgang mit sich selbst und mit anderen zu bewegen.

Auftragsengpass war Gestern!

Webinar „Marketing für Trainer / Berater / Coaches“

Eine kluge Nutzung von neuen internetbasierten Medien, Formaten und Methoden, kombiniert mit der klassischen Vermarktung bringt ungeahnte Erfolge. Dadurch können Sie als Trainer, Berater oder Coach bei vergleichsweise geringem Zeiteinsatz ganz andere Umsatz- bzw. Gewinndimensionen erreichen als bisher - Ihre Kunden erhalten gleichwohl hohe Leistungen zu angemessenen Preisen.

Ganz exklusiv für alle Mitglieder vom Trainertreffen, biete ich vor dem offiziellen Start von www.ich-will-aufträge.de, am 11.Juni um 19:00 Uhr ein kostenloses Webinar (Informationsveranstaltung im Internet) an.

Denn bei dieser Thematik geht es in erster Linie darum: „Wer fundierte Kenntnisse hat, ist klar im Vorteil!“ Ein relativ kurzer Überblick reicht meistens aus, um die neuen Medien – zumindest im Ansatz - geschickt nutzen zu können. Nur ein Beispiel: So haben zwar eine Reihe Trainer, Coaches, usw. inzwischen eine eigene Website – allerdings lassen die Umsätze, die eigentlich darüber fließen sollten, häufig auf sich warten. Man könnte die Seite dann auch umtaufen in „bessere Visitenkarte“ oder „Dabei sein ist alles!“. Dafür ist sie aber im Grunde zu teuer, oder? Auch andere Bereiche der klassischen Vermarktung wie Kaltakquise (z. B. über Mail, Telefon), Flyer, Radiowerbung, Annoncen schalten, etc. sind in der Regel mit enormen Kosten oder/und Zeitaufwand verbunden und das Ergebnis rechtfertigt den Aufwand allzu oft nicht.

Welche Möglichkeiten gibt es also, in relativ kurzer Zeit, mit verhältnismäßig geringen Kosten und vergleichsweise geringem Aufwand, möglichst viele kaufwillige Kunden zu erreichen? Es gibt durch die neuen Medien und neue Formate inzwischen eine Reihe an Möglichkeiten: z.B. eine Verkaufswebsite, Webinare, eBooks der 3. Generation, einfache Werbe- und Schulungstrailer, professionelle

Netzwerknutzung, Abosysteme, etc. Hinter jedem dieser Schlagworte steckt ein eigenes Format mit einer eigenen Philosophie. Wer verstanden hat, was hinter den einzelnen Formaten steckt und weiß, welche Kombination am zweckmäßigsten ist, für den sind Aufträge vorprogrammiert! Diese Kombinationsmöglichkeiten sind zurzeit kaum bekannt!

Egal, welche Kombination später am besten zu Ihrem persönlichen Angebot passt, wenn Sie dieses Prinzip verstanden haben und es umsetzen, dann generieren Sie einen zufriedenen Kundenstamm, der sich automatisch vergrößert und gerne bei Ihnen bleibt. Sollten Sie zurzeit noch ein Ein-Personen-Betrieb sein, müssten Sie sich dann wahrscheinliche eher Gedanken darüber machen, wie Sie sich Unterstützung holen, um alle Kunden bedienen zu können. Die klassische Vermarktung findet übrigens auch wieder ihren Platz – aber etwas anders ausgerichtet, als bislang.

Vorab habe ich mit Bernhard Siegfried Laukamp, exklusiv für alle Mitglieder von www.Trainertreffen.de, eine zeitlich begrenzte Aktion für eine webbasierte Modulreihe „Marketing für Trainer/Berater/Coaches“ zu Sonderkonditionen vereinbart.

Sie erfahren am 11.Juni 2010 von 19:00 – 20:30 Uhr erheblich mehr, erleben den praktischen Umgang mit dem Medium „Webinar“ hautnah und das völlig unverbindlich und kostenlos!

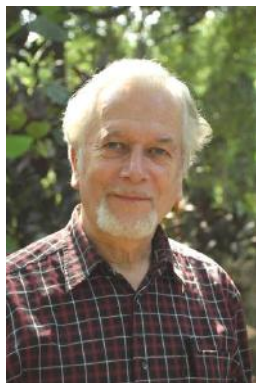
Nutzen auch Sie Ihre Chance, denn „der frühe Vogel fängt den Wurm“!

Reservieren Sie sich einen Platz per e-Mail unter:

webinare@t-online.de

Sie bekommen von mir einen Link zugesandt, über den Sie - 15 Minuten vor Beginn der Veranstaltung - auf die Lernplattform gelangen. Was ist sonst noch erforderlich? Ein PC oder Notebook (Windows oder Apple Betriebssystem) mit Internetzugang, ein funktionierendes Headset (Mikrofon und Kopfhörer), eine bequeme Sitzgelegenheit sowie ein Tässchen Feierabend-Tee.

Ihr Helmut Güntzel



Achtsamkeit im Alltag

Dr. Martin Kämpchen

Meinen wir nicht häufig, dass wir stets neue, nicht-alltägliche Inhalte einüben sollten? Trainer müssen sich solche Inhalte ausdenken und den Übenden anbieten. Doch unser modernes Leben in Europa konfrontiert uns ohnehin ständig mit neuen Inhalten: neuen Filmen und Events, innovativer Kunst und kleineren und größeren Sensationen in der Politik, der Finanz- und Geschäftswelt. Nein, unsere Einübung soll sich darauf richten, das Alte und Alltägliche neu zu entdecken.

Den Alltag mit Leben füllen

Unserem Alltag entrinnen wir nicht. Anstatt ihn also als ungeliebte Routine zu behandeln, die man rasch hinter sich bringt, um am Abend und am Wochenende zu „leben“, sollten wir den Alltag mit Leben füllen. Die gute Nachricht aller Trainer ist, dass dies möglich ist. Das Stichwort dazu ist: „Achtsamkeit lernen“, also jede Tätigkeit bewusst ausführen und versuchen, ihre Bedeutung zu erfassen.

Ich habe ein Buch geschrieben, das am Beispiel von 44 alltäglichen Tätigkeiten zeigt, wie sie uns Menschen, im rechten Geist ausgeführt, tiefer mit uns selbst in Beziehung setzen, wie sie uns mit den Mitmenschen, mit der Natur und mit der gesamten kosmischen Welt in Beziehung bringen. Es kommt darauf an, dass wir offen sind für die Bedeutung von solchen Beziehungen und darauf, dass wir bereit sind, uns als ein Element in diesem großen, wundervollen Netz von bedeutungsvollen Beziehungen zu erkennen.

Dafür gibt es nur eine Übung: unser Empfinden für uns selbst und unsere Umgebung zu sensibilisieren, also achtsam zu sein.

Mein Buch heißt „Einfach tun“. Dieser Titel hat eine Doppelbedeutung: Einerseits fordert er dazu auf, spontan anzufangen, nicht länger zu zögern; andererseits ermahnt er, alle Tätigkeit „einfach“ auszuführen, ihre elementare Kraft zu spüren.

Ich biete hier zwei Beispiele an, die Grundtätigkeiten unseres Alltags reflektieren: essen und liegen.

essen

Essen und Trinken halte Leib und Seele zusammen, heißt es. Gewiss, Essen stärkt den Körper, der jede Minute Energie verbrennt. Der einfache Vorgang des Weiterlebens verlangt, auch wenn wir nichts tun als schlafen oder uns ausruhen, einen Nachschub an Energie. Das ist ein Hinweis darauf, wie wichtig wir unsere Tätigkeiten nehmen sollen, damit sie diese Zufuhr an Kraft verdienen. Dürfen wir ein unkontrolliertes, maßloses Leben mit Essen unterstützen? Umgekehrt sollen wir die

Nahrung wichtig nehmen, weil unsere gesamten Tätigkeiten von ihr abhängen.

Zu essen ist so wesentlich, dass wir es bewusst tun sollen, also nicht nebenbei und zusammen mit anderen Handlungen. Essen und Arbeiten zu verbinden ist ein Unding. Das Wort «Arbeitsessen» ist ein Unwort. Im Stehen und Umhergehen zu essen, ist respektlos gegenüber unserer Nahrung. Essen verbunden mit Fernsehen, mit lautem, heftigem Reden, mit anstrengender Lektüre, mit irgendeiner Tätigkeit, um Zeit zu sparen, gibt der Nahrung nicht ihr Recht und die ihr erforderliche Zuwendung. Bewusst essen heißt eben nicht nur, gesund zu essen, sondern auch dem Vorgang der Nahrungsaufnahme eine absichtsvolle Würde zu verleihen. Das erreichen wir, wenn wir mit dem Gedanken essen, dass diese Nahrung unser Leben erhält und verlängert. Wie kostbar uns das Leben ist, spüren wir. Ebenso kostbar soll uns das Essen sein.

Wir sollen uns vom Essen so in Anspruch nehmen lassen, dass wir auch einfache Speisen – das Stück Brot, den Apfel, die gebackene Kartoffel – als lebensvoll empfinden und dankbar zu uns nehmen. Raffiniert-köstliche Mahlzeiten sind wunderbar, denn sie feiern überschwänglich den Dank an die Ernährerin Erde und an den Schöpfergott. Aber für unsere Zufriedenheit wollen wir nicht von solchen Mahlzeiten abhängen.

liegen

Wer liegt, kann liegen bleiben. Im Unterschied zum Stehen, Sitzen und Knien ist Liegen eine Körperhaltung, in der wir es stundenlang fast ohne Bewegung aushalten. Nach der Geburt haben wir gelegen – und wir werden zuletzt, bevor wir sterben, wieder liegen. Bei der höchsten Lust und bei den schlimmsten Schmerzen liegen wir – ebenso, wenn wir schlafen, bei der Erlösung von Lust und Schmerzen.

Liegen ist die Grundhaltung des körperlichen Yoga, von der alle Übungen ausgehen und zu der sie zurückkehren. Liegen ist die Grundhaltung auch in einer zweiten Bedeutung: Im Liegen haben wir den meisten Körperkontakt mit dem Grund, der Erde. Aus dieser Erde sind wir geformt,

zu ihr kehren wir zurück. Dieser ernste Satz lässt sich im Liegen auf der Erde am ehesten bedenken, denn in dieser Haltung fühlen wir uns dem Erdhaften in uns am nächsten.

Diese Berührung mit der Erde von den Schultern bis zum Gesäß, vom Hinterkopf bis zu den Fersen, mit den Händen und Armen und Beinen ist heilsam, weil dann das Feste und Unwandelbare der Erde unter uns wie eine unterstützende Kraft wirkt. Liegen heißt Kraft schöpfen, die wir danach in der Tätigkeit, also stehend, gehend, sitzend, einsetzen. Im Liegen ist der Körper entspannt, weil er sich auf der festen Erde sicher fühlt. Noch einige Minuten zucken die Nerven und die Muskeln. Dann beruhigen auch sie sich, und uns überschwemmt ein Gefühl des Wohls.

Im Liegen kommen auch unsere Gefühle und Gedanken zur Ruhe. Der Wille ist nicht mehr angespannt. Wir vergessen unsere Leidenschaften, sie legen sich in uns wie Wasser, das sich am tiefsten Punkt sammelt. Manchmal kommen dann alte Ängste hoch, die wir bekämpfen, indem wir aufstehen und eine bestimmte Tätigkeit ausüben. Doch eher geraten wir ins Träumen, werden schläfrig und träge und empfinden es als ein Geschenk, uns weder körperlich noch geistig bewegen zu müssen.

Liegen ist ein großes Geschenk, und wir können es so einfach bekommen. Darum sollten wir es bewusst nutzen: Wir wollen das flache, harte Bett bevorzugen, damit wir die Unterlage spüren. Anfangs mag sie uns unangenehm erscheinen, doch nach wenigen Tagen wird das Harte zu unserem Freund. Auf rätselhafter Weise verschwindet das harte Aufeinander, und wir spüren nicht mehr den Unterschied zwischen Körper und Grundlage. Dann haben wir das Liegen als Geschenk angenommen. Dann besänftigt das Liegen jede heftige Gemütsbewegung, und es gibt dem erschöpften Körper Energie.

Literaturtipps

Martin Kämpchen: Einfach tun. 44 Schritte zur Lebenskunst. Rowohlt Taschenbuch Verlag, 2009, EURO 8,95

Dr. Martin Kämpchen, geb. 1948 in Boppard am Mittelrhein, studierte Deutsche Literatur, Theaterwissenschaft und Französisch in Wien und Paris, Vergleichende Religionswissenschaft in Madras und Santiniketan; zweimal Dr. phil. Er wohnt seit 1973 in Indien, übersetzt die Lyrik von Rabindranath Tagore und die Gespräche von Ramakrishna aus dem Bengalischen, schreibt Bücher zum interreligiösen und interkulturellen Dialog. Sein letztes Buch „Einfach tun. 44 Schritte zur Lebenskunst“ erfreut sich bereits großer Beachtung.

Martin Kämpchen

14 Purva Palli

Santiniketan 731 235

West-Bengalen / Indien

M.Kaempchen@gmx.de



Mentoring-Projekt Mentoren gesucht Bernhard Siegfried Laukamp

„Junge“ Trainer wollen in den Markt, es fehlen ihnen Kontakte, Kunden, Referenzen, Wissen, wie der Markt so funktioniert und vieles mehr. Diejenigen, die es wissen, die „Alten Hasen“, betrachten den Nachwuchs oft als Konkurrenz. Dabei wäre es gerade auch für sie gut, wenn sich die „Neuen“ nicht einfach ungeordnet in den Markt stürzen und damit für Unruhe sorgen, sondern gezielt auf freie Nischen konzentrieren würden. Weniger Konkurrenzdruck und Stress wären die Folge. Mit dem TT-Mentoren-Vermittlungs-Programm möchte das Trainertreffen dazu beitragen, dass sich „Junge“ Kollegen schneller im Markt zurecht und ihren Platz finden. Zudem möchten wir erfahrenen Kollegen, die mit dem Gedanken spielen, sich in ein paar Jahren zur Ruhe zu setzen, die Chance geben, ihr Wissen und ihre Kontakte weiter zu geben und für ihre Kunden einen kompetenten Nachfolger zu finden, bevor sie aus ihrer Trainertätigkeit ausscheiden.

Beim Mentoring geht es wohl gemerkt nicht um eine andere Form der Trainerausbildung sondern um eine Einführung und Begleitung eines marktunerfahrenen durch einen erfahrenen Trainer in den Weiterbildungsmarkt. Die Bezeichnungen „Alt“ und „Jung“ betreffen hier in keiner Weise das Lebensalter.

Probleme beim Mentoring

Das Thema Mentoren-Vermittlung ist für das Trainertreffen nicht neu. Im Laufe der letzten Jahre, gab es immer wieder Anfragen von Junior-Trainern und Mentoren. Die Erfahrungen daraus fließen in dies Projekt ein. Die erfolgreichen Mentorings, die wir beobachten konnten, waren gekennzeichnet durch klare Vereinbarungen, Umformungen und Professionalität bei Mentoren und Junior-Trainern. Die Mentoren hatten noch intakte Beziehungen zum Markt. Der Nachwuchs war hinreichend qualifiziert und geeignet für den Trainerberuf.

Die gescheiterten Versuche waren u.a. gekennzeichnet durch den Versuch von Trainern ihre veralteten Kontakte und antiquierten Unterlagen an den unerfahrenen Nachwuchs zu verscherbeln. Teilweise waren sie schon seit Jahren nicht mehr berufstätig gewesen. Die Erwartungen von Mentoren und Junior-Trainern stimmen dann natürlich nicht überein.

Mentoring-Vertrag sinnvoll

Abhilfe schaffen kann - neben der gründlichen Prüfung von Angebot und Nachfrage und Offenlegung der relevanten Daten von beiden Partnern - auch eine ausreichend lange Kennenlern-Phase, bei der man sich gegenseitig kennen lernt. Dabei kann auch geprüft werden, ob die „Chemie“ zwischen Mentor und Junior-Trainer stimmt. Gerade dieser Punkt muss stimmen, sonst entsteht kein wirkliches Vertrauensverhältnis und es besteht die Gefahr, dass das Mentoring scheitert.

Wenn der „zweite Eindruck“ dann auch noch stimmt, ist zu empfehlen, dass man einen Mentoring-Vertrag aufsetzt, in dem das Ziel, die Dauer, der Umfang und auch die Leistungen der einzelnen Parteien zu definieren sind. Probleme sind

vorprogrammiert, wenn die Vereinbarungen zwischen Mentor und Junior-Trainer unzureichend, missverständlich oder unlauter sind. Selbst der unerfahrene Berufsanfänger wird im Laufe der Zeit merken, dass er möglicherweise über den Tisch gezogen worden ist. Dem kann durch einen fairen Vertrag abgeholfen werden, den man von einem branchenerfahrenen Anwalt prüfen lassen kann. Bei einem fairen Mentoring geht es nicht darum, ehrenamtliche Hilfestellung zu erbetteln, sondern um ein ausgewogenes Gewinnermodell, bei dem beide Seiten professionell zusammenarbeiten und auch monetär partizipieren sollten.

Krisen im Mentoring-Prozess

Krisen kann es auch im Mentoring-Prozess immer wieder geben. Sie gehören zum normalen Leben dazu und kennzeichnen Wegpunkte, an denen Klärungen, Lösungen oder Neuorientierungen angesagt sind. Im Mentoring-Prozess ist es genauso. Hier hängt es von beiden Partnern ab, ob sie die Krise selbst lösen oder sich professionelle Hilfe, z.B. durch einen Mediator, dazu holen wollen.

Zu empfehlen ist, im Mentoring-Vertrag schon zu regeln, wie man damit umgehen will und welche Hilfen man ggf. dazu holen möchte (Mediator, Schiedsstelle für die Weiterbildung, etc.). Mitglieder des Trainertreffens sind in sofern geschützt, als an der Mentoren-Vermittlung nur Partner teilnehmen können, die sich durch ihre Mitgliedschaft im Trainertreffen dem Berufskodex für die Weiterbildung verpflichtet haben. Dort ist auch festgehalten, dass die Beschwerdestelle des Forum Werteorientierung in der Weiterbildung e.V. angerufen werden kann, wenn etwas ziemlich daneben geht. Diesen worst case wünschen wir aber natürlich keinem.

Qualifikation und Kompetenz von Mentoren und Junior-Trainern prüfen

Um das zu verhindern, sollte der Junior-Trainer, der aufgrund seiner Unerfahrenheit erst einmal der „Schwächere“ der beiden Partner sein dürfte, die Eignung seines Mentors genau prüfen.

Geeignete Mittel dazu sind z.B.:

- Hospitation zum Kennen lernen;
- Mentor muss ausführliche Daten liefern, die belegen, dass er wirklich erfolgreich tätig ist / gewesen ist und über die vorgegebene Fachkompetenz und Kontakte verfügt;
- Referenzen geben lassen und überprüfen.

Aber auch der Mentor sollte sich versichern, ob der Junior geeignet ist. Um ein erfolgreiches Mentoring zu ermöglichen und den Junior erfolgreich im Markt zu platzieren, benötigt der Junior eine hinreichende Qualifikation und Kompetenz. Geeignete Mittel zur Prüfung sind z.B.:

- Trainer-Casting durch den Mentor;
- Eignungsprüfung mit Hilfe von geeigneten Tests;
- Praktikum beim Mentor, bei dem dieser erfahren kann, wie sich der Junior im Alltag so verhält und mit übertragenen Aufgaben umgeht;
- regelmäßige Hospitation in den Trainings des Juniors, um dessen Entwicklung zu beobachten und zu begleiten.

Mentoren-Vermittlung für Mitglieder

Damit das Mentoring beginnen kann, müssen sich Mentor und Junior-Trainer erst einmal finden. Das Trainertreffen bietet dazu seinen Mitgliedern einen exklusiven Service mit dem Mentoren-Vermittlungs-Programm an. Dazu stehen Ihnen im Mitglieder-Intranet verschiedenen Tools und Informationen für die Mentoren-Vermittlung/-Suche zur Verfügung.

Die Mentoren-Vermittlung erfolgt über die Pinnwand des TT-Mitglieder-Intranet. Mentor und Junior-Trainer können hier ihre Such-Offerten einstellen. Zusammen mit den Einträgen in der Trainer-Datenbank können sich alle interessierte ein erstes Bild voneinander machen, bevor sie den ersten Kontakt aufnehmen.

Beratungs-Service

Manchmal ist es sinnvoll, sich durch einen externen Berater bei der Suche eines Mentors / Junior-Trainers unterstützen zu lassen. Wir bieten dies bei entsprechendem Interesse an. Kontakt zu uns nehmen Sie bitte auf über das Trainertreffen Service-Büro.

Mentoren-Treffen geplant

In Gesprächen mit interessierten Mitgliedern wurde deutlich, dass es ein Interesse an einem Mentoren-Treffen und -Austausch gibt. Wer darüber nachdenkt, sich als Mentor zu betätigen oder dieses schon macht, meldet sich einfach bei mir im TT-Service-Büro unter dem Stichwort „Mentoren-Treffen 2010“ unter leiter@trainertreffen.de. Wir schauen dann, in welcher Form wir ein solches Treffen organisieren können.

Gewährleistungs- und Haftungsausschluss

Zuerst einmal ist die Mentoren-Vermittlung gedacht für Junior-Trainer (hier meinen wir Markteinsteiger) und Senior-Trainer als Mentoren (hier meinen wir Kollegen, die über viele Jahre erfolgreich als Trainer, Berater oder Coach gearbeitet haben und sich in den nächsten Jahren zurückziehen wollen). Nicht beabsichtigt ist, dass Anfänger Anfängern zeigen wollen wie es geht. Zu warnen ist auch vor Mentoren, die selbst erfolglos sind und sich hier ein leichtes Zubrot versprechen. Da wir nicht überprüfen können, wer sich als Mentor und Junior-Trainer anbietet, weisen wir ausdrücklich darauf hin, dass Sie sich selbst ein genaues Bild von Ihrem Partner und dessen Eignung machen müssen. Das Trainertreffen schließt jegliche Gewährleistung und Haftungsansprüche bei der Mentoren-Vermittlung aus.

Kennenlern-Angebote unserer Partner-Hotels für TT-Mitglieder

Naturresort Schindelbruch*
06547 Stolberg/Harz



Mercure Hotel Krefeld*
47802 Krefeld

Schlosshotel Eyba*
07422 Saalfelder Höhe



Eurostrand Leiwen*
54340 Leiwen

bbw Kommunikationszentrum*
16247 Joachimsthal /
Brandenburg



Best Western
WEIN- und PARKHOTEL
Nierstein*
55283 Nierstein

Hotel , Seminar- und
Eventzentrum
Gut Thansen
21388 Soderstorf



ARCADEON*
58093 Hagen

Eurostrand Fintel*
27389 Fintel



Hotel VierJahresZeiten*
58636 Iserlohn

Hotel Schloss Waldeck*
34513 Waldeck



Schlosshotel Monrepos*
71634 Ludwigsburg

Seminar-Centrum
Himmelreich*
39469 Mieste



Flair Park-Hotel Ilshofen*
74532 Ilshofen

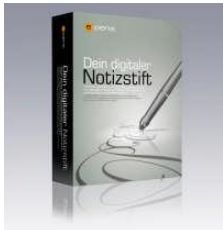
Golden Tulip Goldschmieding*
44575 Castrop-Rauxel



Rhön-Park-Hotel*
97647 Hausen / Rhön

***Kostenlose Schnupper-Übernachtung mit Frühstück und Hausführung für TT-Mitglieder und Ihre PartnerInnen**

Weitere Informationen und TT-Partner-Hotels finden Sie auf www.trainertreffen.de



79,- Euro

Dein digitaler Notizstift

Speichern Sie Ihre unterwegs erfassten Notizen auf Ihrem PC, wandeln Sie diese in getippten Text um und importieren Sie diesen Text in Microsoft Word, Outlook und anderen Applikationen. Wenn am PC angeschlossen, nutzen Sie den Stift als Maus speziell zum Zeichnen und bearbeiten von Bildmaterial und Fotos.

Funktionen:

- erfasst handgeschriebene Notizen, Unterschriften, Zeichnungen
- MyScript Software wandelt handgeschriebene Notizen in getippten Text um
- Text kann in Microsoft Word oder andere Programme übertragen werden
- TabletPC Funktion unter Microsoft Windows Vista/7
- gut zum Zeichnen und zur Bildbearbeitung geeignet

Lieferumfang:

- e-pens Speichermodul
- digitaler Stift
- NoteManager Software
- MyScript Handschrifterkennungssoftware
- Aufbewahrungsbox
- USB Kabel
- Kugelschreibermine
- Stylus (Kunststoffmine)
- Batterien
- Bedienungsanleitung

co.Tec GmbH • Traberhofstr. 12 • 83026 Rosenheim
Tel. 0 80 31 – 26 35 68 • Fax 0 80 31 – 26 35 69
haendler@cotec.de • www.cotec.de



Zwei Planungssysteme mit Erfolgsgarantie

Sie sind Anbieter von Zeitplan-Seminaren? Sie schulen und trainieren Unternehmer, Führungskräfte oder Mitarbeiter im Außendienst damit sie übersichtlicher planen, Aktivitäten leichter umsetzen, mehr Zeit bekommen, Ziele wirklich erreichen, Ergebnisse tatsächlich verbessern, mehr Zeit für Wichtiges haben und sich täglich motivieren? Dann brauchen Sie das beste „Werkzeug“ für diese Tätigkeiten: einen Erfolgsplaner.

Unsere beiden Erfolgsplaner - das Erfolgs-Leitsystem (im DIN A 4 Großformat) und der ERFOLG.Zielplaner (im DIN A 5 Kleinformat) wurden nach den modernsten Erkenntnissen des Selbstmanagements, der Organisation und Planung, der Erfolgsstrategien und der Selbstmotivation entwickelt. „Einer der besten oder sogar der beste Zeit-Planer auf dem Markt ...“ – so die Meinung von Experten und Anwendern.

Wir garantieren Ihnen: die Ziel-, Zeit- und Erfolgsplanung wird für jeden Anwender einfacher und besser!

Testen, empfehlen, erfolgreich einsetzen...

Gerne stellen wir Trainern, die das Thema Zeitmanagement trainieren Muster des Erfolgs-Leitsystems und / oder des ERFOLG.Zielplaners **kostenlos** zur Verfügung.

Interesse? Dann fordern Sie einfach telefonisch, per Fax oder Mail Muster an oder sehen Sie sich die Informationen auf der TT-Website unter Marktplatz an. Herr Rotter wird Ihre Anfrage bearbeiten. Verlag IDEEN FÜR ERFOLG – Birgit Bub D-35683 Dillenburg • Oranienstraße 9 Tel. 02771-829794 • Fax 02771-21023 info@ideen-fuer-erfolg.de



Der TEMP-Unternehmenstest

Mittelständische Unternehmen benötigen zur erfolgreichen Führung eine „Landkarte“, mit der sich die aktuelle „Fitness“ bestimmen lässt und gleichzeitig konkrete Schritte der Verbesserung ermittelt werden können.

Stellen Sie sich vor, Sie gehen als Beratungsprofi in ein Unternehmen und Sie haben schon vor Ihrem ersten Besuch 28 Ansatzpunkte für Ihre Beratung

Sie fragen sie wie das geht? Fordern Sie ein Gratisexemplar des Booklets „Die TEMP-Methode – Das Konzept für Ihren unternehmerischen Erfolg“ an und vereinfachen Sie Ihren Akquiseprozess dramatisch!

Lernen Sie die Vorgehensweise, Anwendungsbereiche und den TEMP-Unternehmenstest in dieser Literatur kennen.

GRATIS für Sie als Trainertreffen-Mitglied!



Weitere Infos und Downloads rund um die TEMP-Methode finden Sie auf:

www.temp-Methode.de

Gratisbuch anfordern bei Michaela Kimmer:
Tel. 07322 - 950 - 188
E-Mail: info@tempus-consulting.de.

China
sales | service | consulting



Stärken konsequent entfalten – Persönlichkeit macht den Unterschied!

Offenes Training mit

STRUCTOGRAM®-Master-Trainer Ralf China

Erfolgreiche Menschen haben einen ganz persönlichen Stil und wenden Techniken und Methoden an, die genau zu Ihnen „passen“. Damit wird die Kenntnis der eigenen Persönlichkeit zur entscheidenden Voraussetzung für eine bewusste Erfolgsstrategie.

Im Seminar „Schlüssel zur Selbstkenntnis“ erhalten Sie durch das STRUCTOGRAM® die genaue Kenntnis Ihrer Persönlichkeitsstruktur und damit Ihrer individuellen Chancen und Risiken für eine dauerhaft erfolgreiche Positionierung.

Ort: Frankfurt/Main

Dauer: 1 Tag

Termine: 28.08.2010 / 26.11.2010

Exklusiv für Trainertreffen-Mitglieder € 100,- Preisnachlass und 1 Exemplar „Evolution der Persönlichkeit“ im Wert von € 26,- GRATIS.

Weitere Informationen und Anmeldung
www.china-ssc.de/structogram.htm



Toolbox^{web} - der Werkzeugkasten für TrainerInnen

Warum das Rad immer wieder neu erfinden? Konzentrieren Sie sich lieber auf Ihre Arbeit

Nutzen Sie hunderte von Tools erfahrener Trainer, Berater, Coaches und Führungskräfte für Ihre Arbeit. Hunderte von Tools, die für Trainer, Berater und Coaches von höchstem Interesse sind, wurden von der traintool consult GmbH in der leicht zu bedienenden und hocheffizienten Datenbank Toolbox^{web} organisiert.

Praxiserprobte Werkzeuge mit nützlichen Erfahrungsberichten, Anwendungsbeispielen und Anwendungsanleitungen

Die Toolbox^{web}-Datenbank umfasst Werkzeuge in vielen verschiedenen Kategorien als Übungen, Interventionen, Energizer, Rollenspiele, Outdoor-Übungen, Planspiele, Spiele, Postkörbe, Fallbeispiele, Checklisten, Fragebögen, Tests, Beobachtungsbögen, Ratgeber, Hintergrundwissen, Handouts, Folien.

Einige Ihrer Vorteile:

- Einfaches Suchen und schnelles Finden passender Materialien / Werkzeuge.
- Das ausbaubare Modulsystem passt sich Ihnen an.
- Verkürzen Sie Ihre Vorbereitungszeit für Aufträge um mehr als die Hälfte.
- Haben Sie einen nimmermüden Ratgeber jederzeit nutzbar vor Ort.
- Das macht Sie unabhängig, schnell und flexibel.
- Nutzen Sie das Methoden- und Erfahrungs-Know-how von hunderten von Kollegen.
- Das ist bares Geld, zusätzliche Akquisitionszeit und mehr Lebensqualität.
- Das erhöht und verbreitert Ihre Kompetenz.

So urteilen Anwender:

„Immer wieder begeistert mich, zu welch unterschiedlichen Themen ich mit dem Stichwortverzeichnis hilfreiche Werkzeuge finde. So kann ich mich zu den vielfältigen Themen beim Coaching auch inhaltlich klug machen ... und natürlich auch dem Coachee mit passenden Transferwerkzeugen unterstützen.“ Hildiko von Consolati, Coach, Wien.

„Veränderungen müssen mit den Betroffenen erarbeitet werden, wenn sie umgesetzt werden sollen. Mir hilft der Werkzeugkasten-interaktiv sehr hier die passenden Interventionen auszuwählen und in der praktischen Arbeit vor Ort einzusetzen.“ Karl-Christian Schoderer, Schoderer und Partner, München

„Die Kombination aus Hintergrundtexten, Übungen, Rollenspielen und Interventionen erlebe ich als sehr hilfreich. Ohne Aufwand, quasi auf Knopfdruck sehe ich, welche Übungen zu welchen Inhalten passen und wie ich das Handout für die Teilnehmer zusammenstellen kann.“ Regine Schweikert, move & balance, Tutzing

Vorteilsangebot für TT-Mitglieder

Als TT-Mitglied kommen sie in den Genuss eines mit traintool consult ausgehandelten Rabatts in Höhe bis zu 100 EURO. Um den Rabatt nutzen zu können geben Sie bei der Bestellung den speziellen Referenzcode an. Mehr unter www.trainertreffen.de > Service-Partner ...

- Exzellente Netzabdeckung
- Höchste Sicherheit
- Beste Sprachqualität
- Schnellste Datenverbindungen



antje.garbers@teleshop-walsrode.de

Als TT-Mitglied profitieren Sie von den Sonderkonditionen für Mobile-Tarifverträge und Endgeräte.

Meine Firma ist da, wo ich bin

Kommunikationslösungen für Ihr Business

Als Weiterbildner sind Sie viel unterwegs und müssen immer gut erreichbar sein und Ihre Kontakte und Aufgaben auch von unterwegs erledigen können. Wir helfen Ihnen dabei.

Wenn Sie wissen wollen, wie Sie sich noch besser organisieren können oder Fragen zu Ihrem Vertrag haben, lassen Sie sich von uns kostenlos beraten!

Von uns bekommen Sie Beratung und Betreuung zu allen Fragen

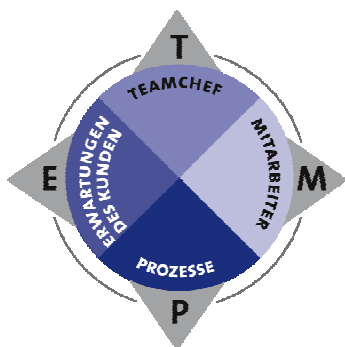
- der mobilen Erreichbarkeit und Ihrer Festnetz-Telefonie im Büro,
- der technischen Lösungen für Ihren speziellen Bedarf,
- Informationen zu den aktuellsten Handys, leistungsstärksten Netbooks und
- den exklusiven TT-Sonderkonditionen mit der Telekom.

+++ Aktionstipps +++

1.) Aktuell gibt es bestimmte Sprach- und Datentarife im TT-Mobilfunk-Rahmenvertrag für Trainer, Berater und Coaches mit einer dreimonatigen Grundpreisbefreiung bei Buchung bis 30.06.2010.

2.) Ab 28.05.2010 wird das neue **Apple iPad**, ein dünner Tablet-Computer mit LED Multi-Touch Display, in Deutschland verkauft. Wir können Ihnen dazu die passenden Tarife bieten!

Die vier Erfolgsfaktoren der TEMP-Methode®



Die Balanced Scorecard für den Mittelstand

So gewinnen Sie als Berater mehr Aufträge mit der TEMP-Methode®!

Stellen Sie sich vor, Sie gehen in ein Unternehmen und wissen schon genau, wo Sie ansetzen werden!

Mittelständische Unternehmen benötigen zur erfolgreichen Führung eine Art „Landkarte“, mit der sich die aktuelle „Fitness“ bestimmen lässt und gleichzeitig konkrete Schritte der Verbesserung ermittelt werden können.

Unser 3-tägiges TEMP-Lizenzierungsseminar gibt Ihnen das notwendige Know-how und die entsprechenden Unterlagen, um sofort mittels der TEMP-Methode® Ihre Kunden voran zu bringen.

Preis

Ihre Investition: 2.980 €, zzgl. MwSt.

Lizenzgebühr: 1.000 €, zzgl. MwSt. (ab dem 2. Jahr, jährlich erneuerbar)

Ort und Termine

Mi.-Fr. 07.-09. Juli 2010, Giengen (bei Ulm)

Di.-Do. 14.-16. Dezember 2010, Giengen (bei Ulm)

Exklusiv für Trainertreffen-Mitglieder gibt es Sonderkonditionen - bitte fragen Sie nach!

Mehr Informationen unter www.temp-methode.de oder

bei Michaela Kimmer unter 07322 950-188 oder info@tempus-consulting.de



André Jünger
Jünger Medien Verlag

Expertenpositionierung und Der Weg zum Buch

Ich habe um Kontaktaufnahme gebeten am:

Expertenpositionierung und Buchveröffentlichung



Wollen Sie Mitautor der Sammelbände der Buchreihe „Excellence Edition“ werden?

Beteiligen Sie sich mit einem Beitrag von ca. 12 Seiten in einem der Sammelbände der Buchreihe „Excellence Edition“ und profitieren Sie von einer zusätzlichen Expertenpositionierung durch unseren Kooperationspartner „Speakers Excellence“.

Fordern Sie weitere Informationen an.



Service für Ihr Buchprojekt

Wir prüfen Ihre Texte, bieten Lektorat und Ghostwriting an und führen die gesamte technische Produktion Ihres Buches vom Satz, über die Gestaltung bis hin zum Druck durch. Wir unterstützen Marketing und Markteinführung.

Fordern Sie weitere Informationen an.

TT-Service-Partner-Card

Name:.....
Straße:
PLZ/Ort:
Tel.:
Handy Tel.
Telekom Kunden-Nr.

Bitte setzen Sie sich mit mir in Verbindung.
Ich bin interessiert am Thema:

- Meine Firma ist da, wo ich bin...
- Mobilfunk-Sonderkonditionen für TT-Mitglieder

.....
Datum, Unterschrift

(Am schnellsten geht's per E-Mail)
Bitte freimachen.
Danke

Antwort

Teleshop Walsrode GmbH & Co.KG
Frau Antje Garbers
Geschäftskundenvertrieb
Lange Straße 61
29664 Walsrode



Ihre persönliche Ansprechpartnerin:



Antje Garbers
Geschäftskundenvertrieb
Teleshop Walsrode
Lange Straße 61
29664 Walsrode
antje.garbers@teleshop-walsrode.de
Tel.: 05161-98 30 2-16
Fax 05161 - 98 30 225

Weitere Informationen:
auf www.trainertreffen.de unter Service-Partner > Telekom

TT-Service-Partner-Card

Name:.....
Straße:
PLZ/Ort:
Tel.:
E-Mail:

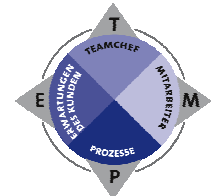
- Bitte schicken Sie mir ausführliche Informationen zur „TEMP-Lizenzierung“
- Hiermit melde ich mich an:
 - o Mi.-Fr. 07.-09.07.2010, Giengen
 - o Di.-Do. 14.-16.12.2010, Giengen

.....
Datum, Unterschrift

(Am schnellsten geht's per E-Mail).
Bitte freimachen.
Danke

Antwort

tempus GmbH
Geschäftsbereich tempus-Consulting
Frau Michaela Kimmer
Haehnlestr. 24
89537 Giengen



Ihre persönliche Ansprechpartnerin:

Michaela Kimmer
Haehnlestr. 24
89537 Giengen

Tel. 07322 950-188
Fax 07322 950-187

info@tempus-consulting.de
www.tempus-consulting.de

TT-Service-Partner-Card

Name:.....
Straße:
PLZ/Ort:
Tel.:
Fax:
Email:

Bitte setzen Sie sich mit mir in Verbindung. Ich bin interessiert am Thema:

- Expertenpositionierung innerhalb der Buchreihe „Excellence Edition“
- Der Weg zum eigenen Buch

.....
Datum, Unterschrift

(Am schnellsten geht's per E-Mail)
Bitte freimachen.
Danke

Antwort

Jünger Medien Verlag
André Jünger
Schumannstraße 155
D-63069 Offenbach



Ihr persönlicher Ansprechpartner:

Jünger Medien Verlag
André Jünger
Schumannstraße 155
63069 Offenbach

Tel. 069 – 83006643
Fax 069 – 83006633

info@juenger.de
www.juenger.de



Umfrage **Situation von Trainern/innen im Ruhestand?**

Die gesetzliche Rentenversicherung verpflichtet freie Trainer, Dozenten und Coaches in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen. Geschieht dies zum Wohl oder zum Schaden der Betroffenen? Dies und wie es generell um die Altersvorsorge von freien Trainern bestellt ist, ist Inhalt der Umfrage, die am 1. Juni 2010 gestartet wird.

Gesetzliche Rentenversicherungspflicht – Fluch oder Segen?

Die meisten Trainer/innen waren zeitweise angestellt und haben sich in dieser Zeit einen Altersrentenanspruch erwirtschaftet. Dass sie als Selbstständige auch einzahlen sollen überrascht und erschwert teilweise die persönliche Altersvorsorgeplanung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund begründet die Rentenversicherungspflicht für diese Zielgruppe mit „Schutzbedürftigkeit“. Zahlt ein Trainer allerdings den Regelbeitrag in Höhe von EUR 508,00 monatlich an die gesetzliche Rentenversicherung, oder wahlweise 19,9% vom Gewinn, so ist fraglich, ob noch Kapazitäten für eine private Altersvorsorge übrig bleiben.

Altersvorsorge als Faktor in der Budget- und Lebensplanung

Die Sparbeiträge, die zum Aufbau einer angemessenen Altersvorsorge erforderlich sind, werden bei weitem nicht von allen Trainern in ihre Budgetplanung einbezogen.

Dies hat nicht nur Auswirkungen auf die persönliche Situation, sondern auch auf die Preisgestaltung bzw. Honorarforderung für Trainer- und Dozententätigkeit.

Wie hoch muss der Umsatz- und Gewinn sein um ausreichend für sich vorsorgen zu können? Wie viel Altersvorsorge können sich Trainer und Dozenten in der heutigen Situation eigentlich leisten?

Status quo und quo Vadis?

Die Umfrage hat das Ziel festzustellen, wie die heutige Situation von Trainern und ihrer Altersvorsorge aussieht. Und wie ihre Situation im Alter aussehen wird, wenn die Fakten von heute hochgerechnet werden.

- Wie hoch sind die bestehenden Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung?
- Wie hoch schätzen Trainer den Sparaufwand für eine angemessene Altersvorsorge ein?
- Zahlen sie Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung?
- Bleiben neben den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherungspflicht noch Kapazitäten für eine private Altersvorsorge?
- In welchem Alter möchten Trainer in den Ruhestand gehen? Wollen sie überhaupt aufhören zu arbeiten?

„Bereits [...] wurde darauf hingewiesen, dass die gesetzliche Rentenversicherung zunehmend auch für selbstständig Erwerbstätige an Bedeutung gewinnt. Diese Entwicklung hat sich zwischenzeitlich fortgesetzt, was in erster Linie auf geänderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die die Struktur des Arbeitsmarktes sowie das Bild der selbstständigen Erwerbstätigkeit deutlich gewandelt haben, zurückzuführen ist.

Während man den Begriff der selbstständigen Tätigkeit früher mit dem Dienstleister verband, der auf der Basis einer besonderen Qualifikation oder schöpferischen Ausübung von Tätigkeiten ein überdurchschnittliches Einkommen erzielte und seine Altersvorsorge eigenverantwortlich gestalten konnte und wollte, zeigen neuere wissenschaftliche Erkenntnisse und Einkommenssituationen, dass die Gruppe der Selbstständigen heute sehr viel differenzierter betrachtet werden muss.

So findet man neben den „klassischen“ Selbstständigen mehr und mehr Personen, die vor dem Hintergrund der Erosion normaler Arbeitsverhältnisse [...] versuchen, sich aus der Arbeitslosigkeit heraus mit Hilfe staatlicher Zuschüsse über den Weg einer Selbstständigen Tätigkeit eine neue berufliche Existenz aufzubauen.

Beide Personengruppen sind hinsichtlich ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit von einzelnen Auftraggebern, hinsichtlich ihrer Einkommensverhältnisse und damit hinsichtlich ihrer finanziellen Möglichkeiten für eine selbst gestaltete soziale Absicherung mit den Selbstständigen der Vergangenheit in keiner Weise zu vergleichen. Sie bedürfen daher des Schutzes der gesetzlichen Sozialversicherung.“

Quelle: Selbstständige in der Rentenversicherung; Hrsg.: Deutsche Rentenversicherung Bund

Dies sind einige Beispielfragen der Umfrage, die auf der Homepage der TRAINERversorgung e.V. zu finden ist. Die Umfrage wird selbstverständlich anonym ausgewertet.

Hinweis: Informationsveranstaltungen zum Thema „Gesetzliche Renten- und Sozialversicherungspflicht für Trainer, Berater, Dozenten und Coachs“ führen Christian Haller und Edit Frater regelmäßig in verschiedenen Städten durch. Außerdem haben Mitglieder der TRAINERversorgung e.V. und des Trainertreffen Deutschlands die Möglichkeit an „Webinaren“ zum Thema teilzunehmen. Die Termine finden Sie unter der Rubrik „Veranstaltungen“ auf: www.trainerversorgung.de.

Wir freuen uns auf Ihre Rückmeldungen.
Edit Frater & das Team der
TRAINERversorgung e.V.

Info-Coupon

Ja, ich möchte mehr Informationen über

- Mitgliedskonditionen zur TRAINERversorgung e.V.
- Vortragstermine „Gesetzliche Rentenversicherungspflicht für Trainer, Berater, Dozenten und Coachs?“
- Krankentagegeld
- Einkommenssicherung für Trainer/innen und Berater/innen
- Private Krankenversicherung
- Private Zusatzkrankenversicherung
- Trainerhaftpflichtversicherung
- TRAINERbasisRENTE (Rürup)
- Private TRAINERrente
- TRAINERriesterRENTE
- 3D-TRAINER-Alters und Pflegerente.
- Ruhestandplanung

Name

Str.

PLZ, Ort

Tel.

Fax

eMail



Hamburg • Berlin • Köln
Hauptniederlassung Köln
Hauptstr. 39 - 50996 Köln
Tel. 0221-331 79 87
Fax 0221 - 331 79 92
www.trainerversorgung.de
info@trainerversorgung.de



Preispolitik Dynamische Preissysteme für die Weiterbildung Iris Weidl

Für die Preisgestaltung offener Seminare könnten wir in der Weiterbildung viel von der Touristikbranche lernen. Welche Chancen und Risiken eine solche dynamische Preispolitik bieten kann, möchten wir Ihnen mit der hier beginnenden Artikelserie aufzeigen.

Betrachten wir die lange Geschichte von dynamischen Preissystemen in der Touristikbranche: Erforderlich wurde die neue Preispolitik in den 70iger Jahren in den USA, als dort die staatliche Regulierung der Flugpreise aufgehoben wurde und die Fluggesellschaften sich mit der freien Marktwirtschaft auseinandersetzen mussten. Plötzlich brauchte man Antworten auf die Fragen: Wie setzen wir uns gegen Mitbewerber durch? Wie bekommen wir die Flugzeuge voll? Und zu welchem Preis müssen wir wie viele Sitze verkaufen, damit wir nicht nur kostendeckend, sondern auch gewinnbringend fliegen können? Die Antworten auf diese Fragen lieferten komplexe Programme zur Datenverarbeitung, Statistiken, Forecast-Daten und div. Analysen. Die Fluggesellschaften nahmen die Herausforderung an und starteten erfolgreich durch, trotz - oder gerade wegen - der freien Marktwirtschaft und den Mitbewerbern.

Weitere Branchen ließen nicht lange auf sich warten. Busreiseveranstalter in den USA, wie die Greyhound-Gruppe folgten ihrem Beispiel. Die Touristikbranche generell und weltweit zog nach.

Nun wäre es möglich, dass auch die Weiterbildungsbranche von diesen Branchen hinsichtlich der Preisgestaltung und dem kreativen Umgang mit dem Faktor Geld lernt und die Vorteile einer dynamischen Preispolitik nutzt. Wer aus den Erfahrungen der anderen Branchen lernt, kann auch die dort bekannten Risiken von vorn herein ausschalten, mindestens aber minimieren.

Dynamische Preispolitik ist etwas Selbstverständliches geworden

Hand aufs Herz: Sie selbst buchen doch auch hin und wieder, oder sogar häufiger einen Zug, einen Flug oder ein Hotelzimmer und achten dabei auf bestimmte Angebote, Preise und Leistungen. Für Sie, genauso wie für viele andere Menschen gilt dabei: Das Ritual von Preisvergleich im Internet, Information über die enthaltene Leistungen und die damit verbundenen Bedingungen, die Sie als Bucher oder Kunde erfüllen müssen, sind eine Selbstverständlichkeit.

Wir buchen einen Angebotspreis, den wir nicht mehr stornieren können bei German Wings, weil wir wissen, dass unsere Reiseplanung fest steht und wir nicht stornieren oder umbuchen müssen. Oder wir buchen lieber etwas teurer bei der Lufthansa, weil wir damit die doppelten Miles & More-Punkte sammeln und gegebenenfalls umbuchen oder stornieren können.

Wir buchen frühzeitig einen Spezialpreis bei der Bahn mit Zugbindung, wenn wir wissen, dass wir genau zu dieser Zeit mit diesem Zug fahren werden, oder wir buchen den regulären Ticketpreis, wenn wir doch lieber die Möglichkeit frei halten wollen, nicht nur den Zug, sondern auch

den Reisetag nochmals zu ändern.

Sie merken: Die dynamische Preispolitik ist schon lange nicht mehr nur in der Touristikbranche gang und gäbe. Spätestens seit dem Bericht vom „Stern“ wissen wir, dass auch die Tankstellen die Spritpreise im Wochenrhythmus und sogar manchmal selbst mehrmals am Tag rauf und runter kurbeln. Nicht nur die Weltkonzernen und die Tourismusbranche arbeiten mit mehreren Preiskategorien. Auch Dienstleistungsunternehmen, wie Reinigungen nutzen bereits das Prinzip. Meine Reinigung z.B. belohnt die „Frühen Vögel“: Wer seine Hemden morgens zwischen 8 bis 10 Uhr in die Reinigung bringt, bekommt einen Preisvorteil. Bei Ihnen um die Ecke ist es vielleicht der Frisör, der besondere Preise für besondere Tageszeiten anbietet.

Die Kundenakzeptanz nutzen

Das gute daran ist, dass die Akzeptanz solcher Preisgestaltungen mittlerweile sehr hoch ist. Wir selbst nehmen diese Preise und die damit verbundenen Bedingungen mehrmals täglich bei unseren Einkäufen, oder ab und zu bei unserer Reiseplanungen oder Urlaubsbuchungen selbst verständlich an. Oft machen wir uns darüber nicht einmal mehr Gedanken.

Die Tatsache, dass Saisonpreise, Vorkasse mit Kreditkarten und Preise, die an zeitliche Bedingungen etc. gekoppelt sind, heute überall angeboten und selbstverständlich von den Käufern und Kunden angenommen werden, lässt sich auch für die Seminarpreise nutzen.

Buchungsverhalten der Kunden durch eine dynamische Preispolitik steuern

Über den Preis verkaufen ist nicht nur unklug, sondern schadet uns langfristig gesehen selbst am meisten! Aber: Wenn wir eine differenzierte Preispolitik betreiben, verkaufen wir nicht über den Preis. Frühbucherpreise, Gruppenpreise oder andere spezifischen Preise nutzen wir dann, um das Buchungsverhalten unserer Kunden zu steuern und unsere Ressourcen auszulasten oder andere Ziele damit zu erreichen.

Betrachten wir dazu den Buchungsprozess für ein Bahnticket: Wann wird die Entscheidung getroffen, eine Bahnfahrt zu buchen? Normalerweise dann, wenn wir z.B. einen Reiseanlass, ein Reiseziel und ein Reisedatum haben. Als erstes werden wir i.d.R. entscheiden, ob wir mit einem Mietwagen, dem eigenen PKW, der Bahn oder dem Flugzeug reisen. Dabei orientieren wir uns bei der Entscheidungsfindung i.d.R. an Kriterien wie Zeit, Aufwand, Komfort, Risiko, Preis und Gewohnheiten, etc.

Bei einer Reise von Stuttgart nach Köln ist eine Bahnfahrt eine gute Alternative, da diese Strecke bei den heutigen Straßenverhältnissen mit einem PKW niemals in 2 h 15 min, wie mit der Bahn, bewältigt werden kann. Zu dem Zeitvorteil kommt, dass die Anfahrt entspannter erfolgen und die Zeit im Zug noch zur Arbeit genutzt werden kann. Sofern keine sich negativ auswirkenden Kriterien (z.B. Verspätungsbefürchtung, Streikwarnungen, Transport weiterer Personen oder Gegenstände, etc.) vorliegen, ist die Vor-Entscheidung über das Reisemittel gefällt. Der Preis spielte bisher keine Rolle!

Erst jetzt erkundigt sich der Reisende über Verbindung und Fahrpreis. Der Sonderpreis, von zum Beispiel 29 Euro ist also nicht ausschlaggebend für die Planung von Stuttgart nach Köln zu fahren und auch nicht ausschlaggebend, um mit dem Zug anzureisen. Der angebotene Sonderpreis der Bahn ist stattdessen ein wirksames Mittel, die Grundauslastung der Kapazitäten sicherzustellen. Zudem befriedigt er das Bedürfnis nach Wahlfreiheit (zwischen zwei Alternativen) und vielleicht noch den „Jagdtrieb“ der „Schnäppchenjäger“.

Dieses schöne Beispiel denken Sie doch jetzt mal um auf Ihre eigenen Seminare und Ihre Preispolitik. Auch die Entscheidung, ob eine Weiterbildungsmaßnahme, und wenn ja, mit welchem Thema, in Frage kommt, wird vor der eigentlichen Kaufentscheidung getroffen. Die geschilderten Prinzipien dürften ähnlich sein.

Wann starten Sie durch?

Wenn Sie sich für eine differenzierte Preispolitik entscheiden, gehören Sie nicht zu den ersten. Andere Branchen und auch Kollegen, machen es schon. Sie können von ihnen lernen. Es lohnt sich aber gerade bei den offenen Seminaren, sich damit zu beschäftigen. Denn die Vorteile sind ganz auf Ihrer Seite. Sie werden so z.B. zukünftig nicht mehr in Begründungsnot geraten, warum der eine Seminarteilnehmer ein paar hundert Euro mehr als der andere bezahlen musste. Ferner haben Sie einen weiteren Grund, warum Sie Ihre Werbemails noch einmal an Ihren Verteiler versenden dürfen, ohne zu nerven: „Die Frühbucherphase ist vorbei, liebe Kunden. Nun könnt Ihr Euch ganz normal anmelden.“ (Natürlich mit Aufpreis und zum Normaltarif.)

Iris Weidl, Jg. 1970, kam über einen Ferienjob zur Hotellerie, die sie seither nicht mehr los ließ. Nach vier Jahren Tätigkeit im Revenue Management, ist sie seit 2005 selbstständig in den Bereichen Training und Beratung. Mit der neuen Dienstleistung für Trainer und Hotels möchte Sie für alle beteiligten Parteien eine Win-Win-Situation schaffen.

**Weidl mareve® Management & Training
Heuweg 14, 71634 Ludwigsburg
Tel. 07141 - 866 29 777
iris.weidl@mareve-management.de
www.mareve-management.de**

In weiteren Artikeln werden wir Ihnen detaillierte Möglichkeiten aufzeigen und beschreiben, wie und mit welchen Mitteln Sie für Ihre Seminare und Ihre Teilnehmer das passende Preismodell finden und einsetzen. Wer nicht solange warten will oder umfassender individuell beraten werden möchte, kann mich ja anrufen. Ich biete den Mitgliedern des Trainertreffens meine Beratung zu Sonderkonditionen an.

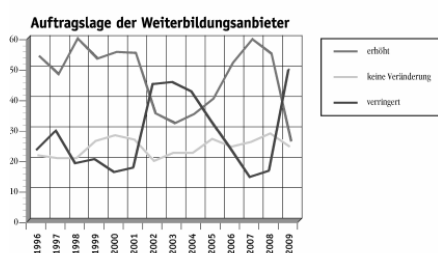


Weiterbildungsszene Deutschland 2010 Déjà-vu der Krise Jürgen Graf

Reflexhaft stornierte Aufträge, bedauerndes Schulterzucken bei Stammkunden und zähe Diskussionen um Honorarsätze und Rabatte sind wieder Alltag im Geschäft mit der Weiterbildung: Jeder Zweite verzeichnet Auftragsrückgänge, jeder Vierte sieht sich genötigt, seine Honorarsätze zu senken.

„Verharren und erst mal nichts tun.“ – Die Unsicherheit ihrer Auftraggeber zwingt die Weiterbildungsanbieter zur Untätigkeit. Und so ist es auch kein Wunder, dass die Wirtschaftskrise das beherrschende Thema unter den 720 Weiterbildungsanbietern und 96 Personalverantwortlichen ist, die sich im August 2009 an der jährlichen Trendanalyse des Verlags managerSeminare beteiligten. Besonders prekär in der aktuellen Situation: Mit den Banken und Versicherungen sowie den Automobilkonzernen sind gerade diejenigen Branchen von der Krise besonders betroffen, die mit ihren großen Auftragsvolumina bis dato zu den besonders begehrten und zuverlässigen Kunden der Weiterbildungsanbieter zählten. Schnelle Besserung ist nicht in Sicht, insbesondere der Automobilbranche steht ein düsteres Jahr 2010 ins Haus.

Gespart wird vor allem an den „Brot- und Butterthemen“, den offenen Seminarangeboten bzw. den Standardschulungen für die breite Mitarbeiterschaft. Jeder zweite Weiterbildungsanbieter muss aktuell einen Rückgang der Aufträge hinnehmen, lediglich ein gutes Viertel verzeichnet gegenüber dem Vorjahr eine bessere Auslastung. Dieser Einbruch erinnert damit frappierend an das Jahr 2001, als nach dem Platzen der New-Economy-Blase die Börsenkurse ebenfalls abstürzten und die Weltwirtschaft mit sich rissen (siehe Grafik).



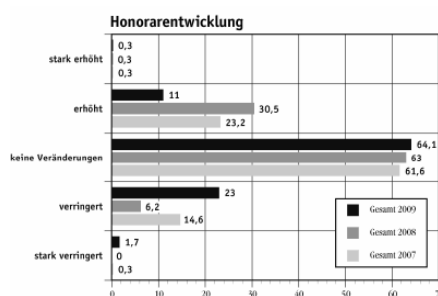
Einmal mehr zeigt sich allerdings auch, wie unterschiedlich die einzelnen Unternehmen mit der Situation umgehen. „Einige Kunden investieren wegen der Krise deutlich mehr, andere stellen Weiterbildung komplett ein“, „Budgets für Weiterbildung wurden häufig um 20 bis 30 Prozent pauschal gekürzt – ohne Differenzierung nach Effektivität von Veranstaltungen und Kundennutzen“ oder „Große Konzerne und Akademien sagen gebuchte Trainings ab, dafür buchen Mittelstand und Non-Profit-Unternehmen sehr stark“ lauten einige Statements. Das zwischen Panik und „Jetzt

erst recht!“ changierende Verhalten ihrer Auftraggeber ist dem Gros der Weiterbildungsanbieter durchaus vertraut. Ein befragter Trainer flüchtet sich dann auch in Sarkasmus: „Es scheint alles wie bisher: Die Produktion in den Unternehmen läuft super, es gibt bisher keine Entlassungen, aber massive Einsparbemühungen bei Schulungs- und Trainingsmaßnahmen.“

Tauziehen um Honorare und Leistungen

Damit steht auch ein weiteres Thema für Trainer wieder auf der Tagesagenda, das in den vergangenen Jahren ein wenig an Brisanz verloren hatte: das Tauziehen um Honorare und Leistungen. „Es wird gar nicht mehr über Honorare verhandelt, sondern es herrscht zum Teil absolutes Cost-Cutting“, erlebt ein Trainer die aktuelle Situation. „Entweder Sie sind damit einverstanden oder wir lassen es eben“, beschreibt ein anderer das Verhandlungsgebaren des Kunden verbunden mit der Forderung, doch bitte für die Hälfte des bisherigen Honorars zu arbeiten.

Jeder vierte befragte Weiterbildungsanbieter sieht sich angesichts der aktuellen Situation genau zu dem gezwungen, was nach eigenem Selbstverständnis nicht einmal Ultima Ratio sein sollte: seine Honorarsätze zu senken. Noch im Jahr zuvor sahen sich lediglich sechs Prozent zu diesem Schritt veranlasst (siehe Grafik).



Großunternehmen am schwierigsten

Als nachteilig erweisen sich auch hier die Strukturen von Großunternehmen. Verhandlungsspielräume hat der Weiterbildungsanbieter kaum, weil auch seinen Gesprächspartnern häufig die Hände gebunden sind: „Die Kunden sind extrem gestresst und dürfen nicht mehr selbst entscheiden, sondern haben klare Sparvorgaben von der Konzernspitze“, drückt es ein Trainer aus.

So ändert sich auch an den typischen Aufregern in der Zusammenarbeit nichts. Als besonders

belastend erleben die Weiterbildungsanbieter die fehlende Planungssicherheit, das kurzfristige Ansetzen und Stornieren von Maßnahmen, häufig wechselnde Ansprechpartner verbunden mit intransparenten Entscheidungsstrukturen bei den Auftraggebern sowie das Nachverhandeln bei Aufträgen und Absprachen.

Trend zum „Lernhäppchen“ beschleunigt

Gewünscht werden vor allem kurze und kompakte Trainingseinheiten statt langer Curricula. Im optimalen Fall ist das klassische Seminar dabei ein kleiner Baustein im Lernmethodenmix, der ergänzt wird durch E-Learning-Elemente, Coaching und weitere interne Entwicklungsmaßnahmen. Im weniger optimalen Fall setzen Unternehmen respektive Teilnehmer dem Anbieter schlichtweg ein klares Zeitlimit. Die Anforderung laute, „immer mehr Themen in immer kürzeren Zeitfenstern“ abzuhandeln, so ein befragter Trainer. Die wirtschaftliche Krise wirkt dabei wie ein Katalysator, der den schon seit Jahren zu beobachtenden Trend zum „Lernhäppchen“ weiter beschleunigt.

Fast 40 Prozent der Seminaranbieter geben an, dass sich die Dauer von Seminaren und Workshops weiter verkürzt hat, im Vorjahr war dies lediglich nur ein gutes Viertel der Befragten. Rund 37 Prozent der von Trainern durchgeführten Seminare sind auf maximal einen Tag angesetzt. Lediglich jede vierte Maßnahme beansprucht noch drei oder mehr Tage. Der Weiterbildungsanbieter ist somit zusätzlich in seinem Organisations-talent gefordert. „Für die Termine müssen vier bis sechs Optionstage bestätigt werden und daraus ergibt sich dann ein zweitägiges Training“, lautet das typische Statement eines befragten Trainers.

Jürgen Graf, Jg. 1966, arbeitet seit 1990 als Redakteur und Lektor bei der managerSeminare Verlags GmbH, Bonn, und ist Herausgeber des Jahrbuchs „Seminare“ sowie Autor der „Weiterbildungsszene Deutschland“.

managerSeminare Verlags GmbH

Jürgen Graf

Endericher Straße 282, D-53121 Bonn

Tel. 0228/97791-32, Fax 0228/97791-99

juergen.graf@managerseminare.de

www.managerseminare.de/tb/tb-8022



Jürgen Graf
**Weiterbildungsszene
Deutschland 2010**
148 Seiten
89,90 EUR
Verlag managerSeminare
ISBN 978-3-941965-04-1



Lernen mit Emotion und Intuition Chancen und Herausforderungen

Dr. Claudia Härtl-Kasulke

„Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne, der uns beschützt und der uns hilft zu leben“ (Hermann Hesse). Wie ein poetisches Exzerpt der neurowissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema Lernen wirken diese Zeilen von Hermann Hesse. Doch Hand aufs Herz: Wann haben wir diesen Zauber, diese Begeisterung und diese Wirkung das letzte Mal bei uns gespürt, wenn wir uns mit Neuem „auseinandersetzen“? Oder wenn wir Menschen begleiteten, wenn sie sich Herausforderungen und Problemen stellen mussten?

Nichtwissen fordert uns heraus

Wir stehen immer öfter vor Aufgaben, die wir so noch nicht kannten und deren Lösungen auch nicht im Ansatz für uns präsent oder herleitbar sind. Wirtschaftskrise, Wissensexplosion, Demographischer Wandel, ... Durch die globale Entwicklung stehen diese Herausforderungen in ungeahnter zeitlicher Brisanz, entstehen scheinbar ad hoc und sind nicht einschätzbar in ihrer Entwicklung. So werden wir mehr und mehr mit unserem eigenen Nichtwissen konfrontiert. Können wir dann wirklich von „einem Zauber“ sprechen, der dem inne wohnt? Sind es nicht eher Irritationen, Befürchtungen, Ängste – kurz die ganze Palette der Lernblockaden - wenn wir uns solchen Situationen stellen müssen, die über das Wohl und Wehe unseres Berufes, von Mitarbeitern, ja ganzer Unternehmen entscheiden?

Solche Herausforderungen „zeigen uns unmissverständlich wo der Weiterbildungsbedarf am größten ist. Krisen als Lernfeld und mentale Herausforderung. Dies dürfte das Weiterbildungsthema der kommenden Jahre sein“, schreibt Jürgen Graf im Trendspiegel 2009 von manager-Seminare. Weiterbildner sind dabei nicht nur Betroffene sondern Akteure.

Erkennen – der erste Schritt ins Echtzeit-Lernen

Aus dieser Sicht wird deutlich, wie wichtig es ist, uns und den Menschen, mit denen wir arbeiten die Türen für initiatives, eigenverantwortliches und „selbstgesteuertes“ Lernen zu öffnen. Wenn Sie jetzt sagen, dass dies schon immer Ihr Anliegen in Sachen Weiterbildung war, wenn Sie als Trainer, als Personalentwickler, als Manager Teams begleiteten, haben Sie natürlich Recht. Das ist ein wichtiger Rahmen, den es für das initiativ, selbstgesteuerte Lernen braucht. Und gleichzeitig stellen die Herausforderungen, vor denen wir unvorhergesehen stehen, an jeden von uns täglich im Berufsalltag Anforderungen. Die Anforderung sofort zu erkennen und zu sehen, dass hier Lernen gefragt ist. Je schneller und konkreter wir dies erkennen, und konkrete Schritte folgen, desto größer ist unser Wettbewerbsvorteil.

Ihr Wettbewerbsvorteil:

Fit für Neues – der Zauber der Neugierde

Unternehmen, deren Mitarbeiter fit für Neues sind und lernaktiv mit ihren Aufgaben umgehen, konnten schneller auf die Auswirkungen der Wirtschaftskrise reagieren. Warum? Die Mitarbeiter warteten nicht auf die Maßnahme, die ihnen ihr Arbeitgeber zur Verfügung stellte, sondern

- erkannten Lernaufgaben und
- befassten sich mit deren Lösung,
- sahen Fehler als Herausforderungen für das Weitermachen und Variieren der ersten Überlegungen
- lassen Experimente, die der Praxis nicht standhalten los.

Motivation ist unser Lernmotor

Diese Menschen kennen den Zauber, der Neugierde und Freude am Entwickeln mit sich bringt. Er ist ihre Motivation für den Start, er trägt sie auch über die Irrren und Wirren beim Gestalten und gibt ihnen die Kraft es nachhaltig zu verankern. Und sie wissen, dass „sie den Irrtum als Notwendigkeit verstehen“ (Wolf Singer, Hirnforscher), um weiter zu kommen, dass ihre Lernblockaden „nur“ eine Herausforderung auf ihrem Weg zum Erfolg darstellen. Sie wissen auch, dass ihre Umgebung von einer Kultur der Empathie geprägt ist, die spürbar die Sicherheit gibt, den Rahmen öffnet für Lernen mit seiner ganzen Dynamik.

Die Manager dieser Unternehmen, wissen: Lernen ist Wirtschaftsfaktor. Und die Menschen mit denen wir arbeiten, öffnen uns dazu den Weg, frei nach dem Motto: Wertschöpfen durch Wertschätzen.

Lernen als Lebenselixier

Formeln wie „Lebenslanges Lernen“ oder gar Titel wie „Die Lernmaschine“, wie gerade Angela Merkel von der Frankfurter Rundschau genannt wurde, zeigen zwar welche Brisanz hinter dieser Aufgabe des Lernens und hinter Lebensentwürfen steckt, doch vermitteln sie nicht das was wirklich zählt: Freude im Entdecken von Neuem. Der

Religionspädagoge Joachim Kunstmann sagt „Lernen ist grundsätzlich mit Lust verbunden. Denn Neugierde ist angeboren und macht Freude, das zeigt das kindliche Spiel und jedes Experimentieren“. Ja, Kunstmann geht sogar einen Schritt weiter, wenn er sagt: „Lernen ist ein Grundvorgang des menschlichen Lebens. Wer Lernen verweigert, wird unbeweglich und alt“.

Wie schade, dass wir diese Freude im Laufe unseres Lebens mehr und mehr verlieren, der Auslöser ins Unbewusste gleitet. Folgen wir den Neurobiologen Gerald Hüther, dann gibt es keine Sekunde, in der wir nicht lernen. Vom ersten Moment unseres Lebens an. So könnten wir, wenn wir es uns bewusst machen, freudvoll das Neue ein Leben lang genießen.

Die Zauberformeln: Emotion und Intuition

Menschen, die so leben, sind sich der Zauberformeln präsent:

- Emotion schafft Nachhaltigkeit
- Intuition erweitert Handlungsrahmen
- Empathie steigert Lerndynamik.

Wie können wir als Lernbegleiter in der Personalentwicklung, als Führungskraft, als Trainer Menschen im lebendigen, freudvollen Lernen begleiten?

Natürlich mache ich Sie gerne neugierig auf mein Buch: „Veränderungen meistern: Lernen mit Emotion und Intuition.“²⁾ Noch mehr freut es mich, wenn ich Sie als Lernbegleiter für die Themen Emotion, Intuition und Empathie begeistern kann. So finden Sie eine Kurzfassung in den nächsten drei Ausgaben von TTTnews. Ich lade Sie herzlich ein zum Entdecken der Themen und entsprechender Methoden:

- Nachhaltigkeit durch Lernen mit Emotion - für eigenverantwortliches Lernen
- Rahmen sprengen durch Lernen mit Intuition - der Turbo für eigenverantwortliches Lernen
- Lernen mit Emotion und Intuition - mit Empathie die Zukunft in den Bereichen des Nichtwissens meistern

Literaturtipps

Mehr Informationen zu den Herausforderungen vor denen wir heute stehen, in

- Lothar Abicht, Offene Zukunft. Menschliche Potentiale für eine neue Welt. Hamburg 2010.
- Claudia Härtl-Kasulke, Veränderungen meistern, Lernen mit Emotion und Intuition. Handbuch für eigeninitiatives Lernen. Erscheint: August 2010.

Dr. Claudia Härtl-Kasulke arbeitet seit 30 Jahren in der Weiterbildung. Mit bk+k Beratung Kultur + Kommunikation, Dietzenbach / Frankfurt/M. startete sie 1991 in die Selbstständigkeit und begleitet seitdem mit ihrem Team Menschen in Unternehmen in unterschiedlichen Veränderungsprozessen. Das Entwickeln von Methoden, um die Teilnehmer mit Freude und Leichtigkeit im Lernen zu begleiten, zeigte sich schon bald als eine besondere Ambition. Ein zweites Hobby ist das Schreiben. Ihre Lieblingsthemen sind: Dialog mit Kunden und Mitarbeitern, Zielgruppenkommunikation, wie 50 Plus und natürlich Lernstrategien.

www.kasulke-kommunikation.de



Messeauswahl, Platzierung, Messeziel, Vorträge Pleiten Pech und Pannen auf Messen vermeiden Christiane Wittig

Als frühere Werbeleiterin gehörte auch die Messeorganisation zu meinen Aufgaben. Vor allem die Messeauswahl fiel in mein Zuständigkeitsressort. Da im Unternehmen der Grundsatz galt: „Dort waren wir schon immer!“ oder „Dort waren wir noch nie!“, war der Entscheidungsspielraum etwas eingeschränkt. Nichtsdestotrotz machte ich immer wieder Vorschläge für neue Messebeteiligungen, denn unsere Zielgruppen veränderten sich und auch die Produktpalette wurde schließlich weiter entwickelt.

Als Kompromiss bot ich an, neue Messen erst als Besucher zu testen, um herauszufinden, welches Publikum sich dort tummelte. Erst dann wollten wir entscheiden, ob sich eine Beteiligung als Aussteller für uns lohnt. Meistens ging ich am letzten Tag auf eine neue Messe, denn ich wollte ja auch die Einschätzung der Aussteller erfragen. Diese fiel sehr unterschiedlich aus, zum Teil wurde die Standplatzierung bemängelt, manchmal fehlte aber auch die eigene Vorbereitung, denn wenn ich nachfragte, was die Firmen an Eigenwerbung im Vorfeld der Messe gemacht hatten, bekam ich oft zur Antwort: „Wieso, das macht doch die Messe“. Dabei kann eine erfolgreiche Messebeteiligung nur gelingen, wenn zusätzlich eigene Maßnahmen durchgeführt werden.

Hier waren also der Einfachheit halber die anderen Schuld, wenn sich der gewünschte Erfolg nicht einstellte. Nach meiner Erfahrung waren aber beide Punkte sehr wohl in Eigenverantwortung steuerbar. Wenn uns der zugewiesene Standplatz auf dem Plan nicht geeignet erschien, verhandelten wir mit der Messegesellschaft und bekamen fast immer einen anderen Platzierungsvorschlag, vorausgesetzt, wir kümmerten uns rechtzeitig darum und nicht erst vier Wochen vor Messebeginn. Welcher Standplatz die größte Aussicht auf viele Besucher hatte, ließ sich meist anhand der Laufrichtung feststellen, die die Besucher erfahrungsgemäß benutzen. Die meisten Menschen gehen nach dem Betreten einer Halle nach rechts. Interessant sind auch Gänge in der Nähe der Eingänge, die zu einer Vortragsfläche, einem Bistro und den WCs oder ähnlichem führen.

Ist die Messe überhaupt geeignet?

Bei meiner ersten „eigenen“ Messebeteiligung zu Beginn meiner Selbstständigkeit vor 20 Jahren zahlte ich einiges Lehrgeld, weil ich die nachfolgenden Punkte zu wenig beachtet hatte. Die Messe war im Vorfeld in der Region viel zu wenig beworben, geschweige denn in der Presse erwähnt worden. Das Messegelände war mit öffentlichen Verkehrsmitteln kaum erreichbar, die angestrebte Zielgruppe völlig unzureichend definiert worden.

Klären Sie auf alle Fälle im Vorfeld ab:

1. Wer ist der Messe-Veranstalter? Ist es ein seriöses Unternehmen, das sich auf Messen spezialisiert hat oder eher eine Agentur oder Firma, die eine Messe so nebenbei mitmacht?
2. Hat der Veranstalter bereits Erfahrungen mit Messen? Welche Messen hat er schon organisiert oder was befähigt ihn, diese Messe durchzuführen?
3. Welche Werbe- und PR-Maßnahmen sind geplant, um die Messe bekannt zu machen?
4. Welche Besucher-Zielgruppen hat der Veranstalter definiert?

5. Wie will er sie erreichen?
6. Auf welchem Gelände findet die Messe statt?
7. Gibt es zu gleicher Zeit Parallel-Veranstaltungen? Passen diese vielleicht sogar zu Ihrem Angebot und sie können von den Besuchern zusätzlich profitieren?

Vielleicht bietet es sich sogar an, auf „artfremden“ Messen auszustellen. Überlegen Sie sich, wo Ihre Zielgruppen sind. Sind es z. B. wirklich nur die Personalentwickler, über die Sie ins Geschäft kommen oder erreichen Sie auf einer Technik-Messe die Entscheider (Führungskräfte, Vertriebsleiter, Geschäftsführer) viel eher und direkter?

Kosten

Ein Handicap könnten die Kosten einer Messebeteiligung darstellen. Ein eigener Stand ist meist unter 5.000 - 9.000 € nicht zu haben. Dazu kommen i.d.R. noch Reise- und Hotelkosten, die je nach Messedauer ordentlich ins Geld gehen können, abgesehen vom zeitlichen Einsatz.

Haben Sie schon mal über die Beteiligung auf einem Gemeinschaftsstand nachgedacht? Das Trainertreffen organisiert unter dem Label „Professional Trainings-Center“ z. B. auf den großen Personalmesen immer einen Stand für seine Mitglieder. Eine gute Gelegenheit, Messeluft zu schnuppern und den eigenen Auftritt relativ preiswert zu testen.

Klare Zielsetzung nötig

Messen sind eine Art Markt, sie bieten die Chance, Waren oder Dienstleistungen zu verkaufen, neue Kunden zu gewinnen, eine Firma bekannt zu machen, neue Produkte auf den Markt zu bringen, bestehende Kontakte zu pflegen, neue Märkte zu erschließen, etc. Kein anderes Medium bietet den unmittelbaren persönlichen Kontakt zu Ihrer Zielgruppe und kann auf so breiter Basis direkt über das Produkt, das Erscheinungsbild der Firma und den Wettbewerb informieren.

Wichtig ist allerdings eine klare Zielsetzung für die Messebeteiligung, damit Sie im Anschluss eine fundierte Erfolgskontrolle machen können.

- Messbare Messeziele können z. B. sein:
- Bekanntheitsgraderhöhung: Wie hoch ist er momentan? Wie hoch soll er z. B. in einem Jahr sein?
 - Vorstellen eines neuen Produktes/einer neuen Dienstleistung: Wie hat der Markt darauf reagiert? Welche Fragen gab es dazu? Wurde das Preis-Leistungs-Verhältnis akzeptiert?
 - Neukundengewinnung im Bereich Führungskräfteentwicklung: Wie viele fundierte Gespräche haben Sie geführt?

Meistens kann man den Messeerfolg nicht sofort danach bewerten, denn die Entscheidungszeiten brauchen oft Wochen oder Monate. Deshalb ist es wichtig, dranzubleiben und die Messe-Nacharbeit nicht zu vernachlässigen. Nur so können Sie auf Dauer beurteilen, was Ihnen die Messebeteiligung gebracht hat.

Frühzeitige Anmeldung ist wichtig

Große Messen haben in der Regel ein Jahr Vorlaufzeit. Das beginnt mit dem Angebot des Frühbucherabattes, der Auswahlmöglichkeit der Standfläche, der Nennung des Unternehmens in den Werbemedien der Messegesellschaft, etc. Wer hier auf last Minute Schnäppchen setzt, hat leider schlechte Karten. Je später Sie buchen, desto eingeschränkter ist die Standflächenauswahl und desto teurer wird die Beteiligung, zumal Sie Ihren eigenen Werbeanteil erhöhen müssen, weil Sie in den Messemedien aus Zeitgründen nicht mehr genannt werden können.

Die Durchführung von Gemeinschaftsständen kann sogar an der last Minute Mentalität scheitern, da der Anmeldeschluss durch den Hauptaussteller dann nicht mehr gehalten werden kann.

Vorträge helfen (vielleicht) verkaufen

Viele Aussteller sehen ihren Messeerfolg ausschließlich im Halten von Vorträgen. Allerdings sind diese immer an eine Standpräsenz gekoppelt. In diesem Fall gilt besonders die rechtzeitige Buchung oder Anmeldung. Auf manchen Messen werden die Vorträge verlost oder in der Reihenfolge des Eingangs zugewiesen.

Bevor Sie sich für einen Vortrag entscheiden, der meist mit erheblichen Zusatzkosten verbunden ist, informieren Sie sich über die Rahmenbedingungen:

- Wie viel Vortragsflächen/-räume gibt es?
- Sind sie vom übrigen Messegeschehen lärmtechnisch abgeschirmt?
- Wo befinden sich die Vortragsräume? (Sind lange Wege zurückzulegen)
- Welche Technik steht zur Verfügung?
- In welchen Zeitabständen werden die Vorträge gehalten?
- Gibt es Parallel-Vorträge?
- Konkurrieren Sie mit sehr bekannten Kollegen oder ähnlichen Themen?

Dabei ist es besonders wichtig, dass Ihre Darbietung im Vorfeld in den Messe-Medien angekündigt wird, denn die Besucher richten Ihre Zeiten oft nach den angebotenen Themen aus und informieren sich in den Medien darüber.

Welche Werbung Sie selbst für die Messe machen oder vom Messeveranstalter nutzen sollten, wie Sie mit Besuchern ins Gespräch kommen und wie Ihre Nacharbeit aussehen soll, erfahren Sie im nächsten TKB.

Christiane Wittig, gelernte Werbekauffrau und seit 20 Jahren selbstständige Trainerin und Coach für Werbung, Selbstmanagement und Persönlichkeitsentwicklung. Als aktive Netzwerkerin pflegt sie intensive Kontakte zu diversen Verbänden und organisiert Gemeinschaftsstände auf Messen.

weiterbildung - seminare+coaching

Christiane Wittig

Waldperlach Str. 16

D-81739 München

Tel. 089-6013104

Fax 089-6061355

www-wittig@t-online.de

www.wws-wittig.de



Leichter Leben - Schlank Denken Das Geheimnis von Wohl-fühl Zielen Anita Heyer

Haben Sie sich schon mal Ziele gesetzt und diese dann nicht erreicht? Vielleicht liegt es daran, dass Sie diese Ziele eher ungünstig formulierten. Nehmen wir ein Beispiel aus meiner „Schlank-Denken“ Praxis. „Ich möchte gerne abnehmen“ ist eine gängige Zielformulierung. Versteckt da rinnen ist die Negativ-Formulierung des „Machen Sie mir diese Kilos weg!“ Genau so gerne genommen werden Formulierungen wie „Ich möchte weniger Chips, Flips, Erdnüsse, Pommies, Schokolade oder generell Junk Food essen.“

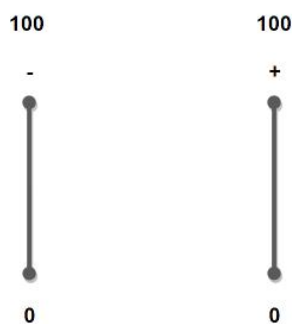
Im Unbewussten herrscht das Prinzip der Wortwörtlichkeit

In meinen NLP-Seminaren lernen Sie als erstes, dass Sprache Bilder im Kopf macht und dass das Gehirn negative Formulierungen nicht übersetzen kann. Im Unbewussten herrscht das Prinzip der Wortwörtlichkeit und bei „ich möchte nicht“-Formulierungen erzeugt das Gehirn Bilder des Ungewünschten, nämlich Bilder von Chips, Schokolade usw. Das ist ungefähr so, wie wenn Sie zu einem Friseur gehen und sagen: „Also ich möchte auf gar keinen Fall wie Victoria Beckham aussehen, auch nicht wie Katie Holmes und schon gar nicht wie Angela Merkel ...“. Weiß der Friseur dann, welche Frisur Sie gerne hätten?

Eine Klientin änderte daraufhin ihre Zielformulierung „Ich möchte gerne abnehmen“ in „Ich möchte gerne in meine 36er Designer-Hose passen“. Super Ziel. Positiv formuliert, keinerlei Negation darin enthalten. Leider nur erzeugte dieses Bild keine positiven Handlungsimpulse.

Positive und negative Gefühle existieren gleichzeitig und nebeneinander

In dem Buch von Maja Storch „Mein Ich-Gewicht“ fand ich einen hilfreichen neuen Lösungsansatz über die sogenannten „somatischen Marker“. Ausgehend von dem Hirnforscher, Antonio Damasio (siehe sein Buch „Descartes Irrtum“) ist der Körper derjenige, der mit all seinen Empfindungen die Basis für alle Entscheidungen bildet. Innerhalb von 200 Millisekunden sendet er Bilder und Emotionen, in denen ein Abgleich stattfindet in Form von „Tut gut“ – oder „Tut nicht gut“ also positive oder negative Emotionen. Gleichzeitig gibt der Körper noch Informationen über die Intensität der Gefühle in der Art „schwach“ oder „stark“. Interessanterweise existieren diese Gefühle dann gleichzeitig und nebeneinander. Das können Sie sich dann so vorstellen, wie zwei Skalen, die nebeneinander stehen, ungefähr so:



Als ich dies meiner Klientin erklärte und abfragte, fand sie sich bei Ihrer Zieldefinition auf der Positiv-Skala lediglich bei + 50 und bei der Negativ-Skala bei - 30.

Was war geschehen? Auf die Frage nach ihren inneren Bildern erzählte sie, dass sie bei der Größe 36 ein Bild von sich selbst auftauchen sah, aus der Zeit, wo sie Mitte 20 und sehr unsicher und unzufrieden mit sich selbst war. Dies erklärte ihre negativen Gefühle bezüglich ihrer Zieldefinition.

Lösungen finden, die bei negativ 0 und positiv mindesten + 70 liegen

Also suchten wir gemeinsam nach einer Formulierung, die auf Seiten der negativen somatischen Marker bei 0 waren, also keinerlei negative Gefühle hervorriefen und gleichzeitig auf der positiven Seite zu einem Plus führten (nach Maja Storch ist eine Plus von 70 hier hilfreich). Nach einer Weile formulierte sie „Aktiv pflege ich meinen Luxus-Körper“ und strahlte mich verschmitzt an. Dieser Satz erzeugte keinerlei negative Gefühle und auf der Positiv-Seite spürte sie eine Intensität bei + 90!

In der nächsten Sitzung berichtete sie mir dann, dass sie einen Wellness-Tag in ihrem übervollen Terminkalender eingerichtet hatte, an dem sie sich einzig ihrer Körperpflege gewidmet habe. Außerdem hatte sie an einem Pilates-Probe-Training teilgenommen und sich entschieden, dort regelmäßig teilzunehmen. Der zuvor herrschende Druck „Eigentlich müsste ich regelmäßig jog-

gen“ oder „Ich sollte mich endlich im Fitness-Center anmelden“ war verschwunden und ein neuer Zugang war geöffnet, eine Motivation war entstanden für das ihr angemessene Wohl-fühl-Programm.

Wohl-fühl-Ziele brauchen weniger Willenskraft

Meine Empfehlung: Formulieren Sie Ihre Ziele als Wohl-fühl-Ziele, dann brauchen Sie weniger Willenskraft oder besser gesagt, dann fügt sich Ihre Willenskraft und arbeitet gemeinsam mit Ihnen und Ihrem Unbewussten an der Pflege Ihres Luxuskörpers!

In diesem Sinne,
wünscht Ihnen Viel Erfolg
Ihre Anita Heyer

Anita Heyer, Jg. 1961, Sprachwissenschaftlerin, Institutsleiterin „NLP in Bewegung“, Lehrtrainerin & Lehrcoach DVNLP, Psychotherapeutin (HPG) und leitet die Ausbildung zum Schlank-Denken-Coach

Anita Heyer
Lindenallee 7
D-61350 Bad Homburg
Tel. 06172-996423
Fax 06172-996425
kontakt@aheyer.de
www.aheyer.de

Weitere Anregungen und Details zu diesem Thema finden Sie in der Artikelserie „Leichter Leben - Schlank denken“ auf der TT-Website (www.trainertreffen.de).

Wenn Sie Fragen haben, rufen Sie mich an oder schauen Sie auf meine eigene Website unter: www.aheyer.de.

More success for you - Trainer-Tipps vom GABAL Verlag



Ordnung ohne Stress mit der MAPPEI-Methode

So bekommen Sie Ihr Vortragsmanagement in den Griff

Frank-Michael Rommert

„Papier ist doch out“ – könnte man in Zeiten hoch entwickelter Informations- und Kommunikationstechnologien fast meinen. Doch Sie als Trainer werden mit Sicherheit das Gegenteil behaupten. Wer im Vortragsgeschäft unterwegs ist, hat mit einer Flut von Papier zu kämpfen: Verträge, Kundenanfragen, Buchungsunterlagen von Flügen und Hotelübernachtungen und, und, und. Wer da nicht gut organisiert ist, verliert schnell den Überblick – und letzten Endes Aufträge. Die MAPPEI-Methode schafft hier Abhilfe.

Die Grundidee der MAPPEI-Methode ist es, Akten zu vereinzeln, um gezielt auf kleine organisatorische Einheiten zugreifen zu können. Hierbei werden die Unterlagen in Mappen aufbewahrt, die wie Karteikarten in Boxen abgestellt werden. Durch die alphabetgenaue Positionierung von farbigen Reitern und eine durchdachte Beschriftung ist der Zugriff auf Unterlagen mit geringen bzw. ohne Suchzeiten möglich. An einem 8-Stunden-Arbeitstag sparen Sie so bis zu 60 Minuten Zeit. Zudem lässt sich auch eine Menge Platz gewinnen: Die MAPPEI-Methode spart bis zu 40 Prozent Raum ein, denn im Gegensatz zu Aktenordnern und Hängemappen wird beim Aufbewahren der Schriftgutbehälter kein Platz verschwendet – weder in der Höhe noch in der Breite.

So funktioniert Ihr Vortragsmanagement mit MAPPEI

Um die Unterlagen Ihrer Anfragen, Buchungen, Seminare und Geschäftsreisen im Überblick zu behalten, bietet es sich an, Einstellmappen und Organisationsboxen zu nutzen. Ruft ein Kunde an, weil er Sie als Referent buchen möchte und ein Angebot wünscht, wird eine Mappe angelegt und in die Wiedervorlage gestellt. Kommt die Buchung zustande, wird die Mappe dieser Veranstaltung um die Informationen des Kunden ergänzt. Auch die Reiseunterlagen werden in die Mappe gelegt. Darin befindet sich neben der Hotelreservierung auch ein Infoblatt. Auf diesem sind Angaben wie die Adresse des Veranstaltungsortes sowie der Name des Ansprechpartners vor Ort vermerkt. Kurz: Die Mappe enthält alles, was wichtig ist. Wenn Sie im Büro sind, können Sie so leicht auf

die Mappen zugreifen, um sich auf die nächsten Veranstaltungen vorzubereiten. Unterwegs transportieren Sie die aktuellen Mappen in einer schmalen Ordnungsbox bequem in Ihrer Aktentasche. Die Box wiegt kaum etwas und verbraucht nur wenig Platz. Ist die Veranstaltung zu Ende, wird weggeworfen, was nicht mehr benötigt wird. Der Rest, einschließlich der Unterlagen, die zum Schreiben der Rechnung nötig sind, geht zurück ins Büro.

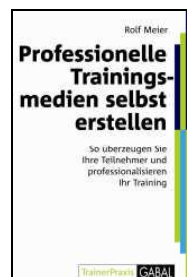


So nutzen Sie eine funktionstüchtige Wiedervorlage

Als selbstständiger Trainer haben Sie viele Akten und Vorgänge, die zu einem bestimmten Termin vorliegen sollen: Angebote, die nachgefasst werden müssen, die Einladung zu einer Veranstaltung, die Reservierungsbestätigung des Hotels für Ihre Geschäftsreise oder ein Training, das auf einen Kunden zugeschnitten werden muss. Für eine Wiedervorlage benötigen Sie 31 Mappen für die Tage sowie 12 Mappen für die Monate. Durch die Reiter „Januar“ bis „Dezember“ sowie „1“ bis „31“ werden die Vorgänge und Aufgaben nach Terminen gegliedert. Der laufende Monat steht immer vorne, gefolgt vom aktuellen Tag. Es funktioniert so: Jeden termingebundenen Vorgang ordnen Sie in die Wiedervorlage ein – hinter den Reiter des entsprechenden Tages. Haben Sie beispielsweise ein Angebot an einen potenziellen Kunden geschickt und wollen am 11. nachhaken, stellen Sie die Mappe mit dem Angebot hinter die 11. Nun kann es sein, dass sich der Kunde unvorhergesehen schon vorher bei Ihnen meldet, sagen wir am 7. Das ist kein Problem, denn bei der Wiedervorlage von MAPPEI sind Ihre Vorgänge immer im direkten Zugriff, schließlich sind die Beschriftungen der Mappen jederzeit sichtbar. Sie überfliegen einfach die Reiter der entsprechenden Farbe (z. B. Gelb für „Kunden Vortragsthema 1“) der entsprechenden Position des Alphabets und haben die gewünschte Mappe innerhalb weniger Sekunden zur Hand.



Frank-Michael Rommert
Ordnung ohne Stress
Der Effizienzvorsprung im Büro mit der MAPPEI-Methode
223 Seiten
4-farbig, gebunden
ISBN: 978-3-86936-051-5
€ 29,90
GABAL Verlag, Offenb. 2010
www.ordnung-ohne-stress.de



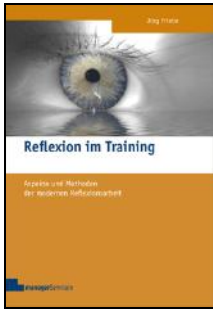
Rolf Meier
Professionelle Trainingsmedien selbst erstellen
So überzeugen Sie Ihre Teilnehmer und professionalisieren Ihr Training
140 Seiten
ISBN: 978-3-86936-072-0
29,90 EURO
GABAL Verlag, Offenbach 2010

Zur erfolgreichen Arbeit eines Trainers gehören professionelle Unterrichtsmedien. Denn gerade beim Medieneinsatz wird schnell deutlich, wie gut ein Trainer vorbereitet ist und wie präzise er es schafft, den Stoff lernfreundlich aufzubereiten. Professionelle Medien für den Unterricht zu erstellen lässt sich lernen. Dieses Arbeitsbuch unterstützt Sie dabei, Schritt für Schritt die passenden Medien für Ihren Unterricht zu entwickeln und durchdacht einzusetzen. Durch gute Trainingsmedien vereinfachen Sie sich selbst das Unterrichten, beeindrucken Ihre Teilnehmer durch ein überzeugendes Schulungsdesign und können souverän als Trainer auftreten. Zahlreiche Checklisten, konkrete Fallbeispiele und Tipps sowie Abschnitte zur Selbstreflexion machen das „Training für Trainer“ perfekt.



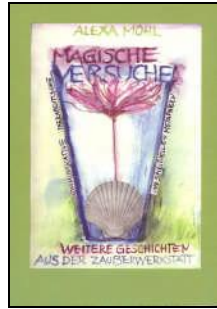
Jutta Portner
Besser verhandeln
392 Seiten, gebunden
ISBN: 978-3-86936-054-6
24,90 EUR
GABAL Verlag Offenbach, 2010

Überlassen Sie es nicht denjenigen, die in Verhandlungsführung geschult sind, den besseren Deal zu machen. Lassen Sie sich nicht mehr über den Tisch ziehen durch dominante Verhandler. Verhandeln Sie zukünftig professionell und erkennen Sie Manipulationen. Jutta Portner ist internationale Verhandlungsexpertin nach dem Harvard-Konzept. Sie zeigt die neuesten und zeitgemäßen Verhandlungstechniken anhand vieler Beispiele und Übungsmöglichkeiten. Das Buch unterscheidet sich durch den praktischen Ansatz von herkömmlichen Verhandlungsbüchern. Es ergänzt den Klassiker „Das Harvard-Konzept“ (1981) von Roger Fisher und William Ury durch zeitgemäße praktische Übungen und den Ansatz des Selbsttrainings.



Jörg Friebe
Reflexion im Training
 Aspekte und Methoden der modernen Reflexionsarbeit
 managerSeminare-Verlag
 Erscheint Ende Mai 2010
 312 Seiten
 49,90 EURO

Das vielleicht erste deutschsprachige Fachbuch für Trainer, das sich der systematischen Reflexionsarbeit widmet. Fast jeder Trainer setzt Reflexionsphasen ein, um mit seinen Teilnehmern Veränderungsprozesse anzustoßen. Aber wie reflektiert man richtig? Was kann Reflexion leisten, mit welchen Methoden können Reflexionen vertiefend aufgebaut werden? Wie stellen Sie die richtigen Fragen? Mit welchen Denkmodellen können Sie die gewonnenen Erkenntnisse untermauern? Wie planen Sie Ihre Reflexionen, sodass sie aufeinander aufbauen und nicht einfach nur mehr vom Gleichen bieten? Hier erfahren Sie alles für Ihre professionelle Reflexionsarbeit. Von diesem Buch profitieren alle, die Gruppen erlebnisorientiert entwickeln oder einzelne Menschen in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit fördern.



Alexa Mohl
Magische Versuche
 Kommunikative, therapeutische und spirituelle Metaphern
 Dr. Alexa Mohl Verlag Hannover 2009
 197 Seiten, 17,80 EURO

Nicht nur Kinder, auch Erwachsene lesen und hören gern Geschichten. Geschichten unterhalten, und sie sind lehrreich. Vor allem Metapher-Geschichten stellen Probleme dar und zeigen Lösungen auf. Diese sind nicht nur interessant, sie wirken nach und können auf bewusstem oder unbewusstem Wege helfen, eigene Schwierigkeiten zu bewältigen.

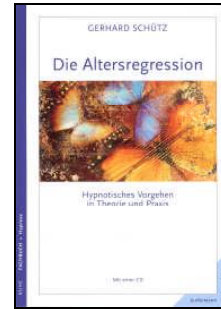
In diesem Buch finden Therapeuten, Pädagogen und Theologen, Metaphern zur Unterstützung ihrer beruflichen Aufgaben. Sie können die darin enthaltenen Geschichten direkt nutzen. Sie können dieses Buch aber auch dazu verwenden, selber Metaphern schreiben zu lernen.

Dr. Alexa Mohl ist auch Autorin des „NLP-Bestellers“, Lern- und Übungsbuch: „Der Zauberlehrling“, erschienen bei Junfermann.



Alexa Mohl
Wem die Liebe fehlt
 Der erste Fall der Psychologin Katharina Lennert.
 Dr. Alexa Mohl Verlag Hannover 2009
 211 Seiten, 14,80 EURO

Alexa Mohls spannende Geschichte liefert viele Einsichten in seelische Verwicklungen, Zwänge und Blockaden, aber auch Einblicke in die Möglichkeiten ihrer Auflösung. Der Leser schaut einer praktizierenden Therapeutin über die Schulter und erfährt, dass die Aufklärung von Kriminalfällen so faszinierend sein kann wie die Tiefenanalyse der menschlichen Seele und die therapeutische Arbeit so atemberaubend wie ein Krimi. Das Buch dürfte auch für Coaches interessant sein, die hinter die Kulissen schauen und verstehen und sich dabei gut unterhalten wollen.



Gerhard Schütz
Die Altersregression
 Hypnotisches Vorgehen in Theorie und Praxis
 Hypnotisches Vorgehen in Theorie und Praxis. Mit einer CD
 18,90 EUR

Wenn ein Zurückgehen in frühere Lebensphasen oder Entwicklungsschritte mithilfe einer Hypnose eingeleitet wird, spricht man von einer hypnotischen Altersregression.

Im ersten Teil dieses Buches wird dargestellt, mit welchen Techniken eine Altersregression eingeleitet werden und was man damit bewirken kann, welche Rolle dabei unsere Erinnerung spielt und wie diese überhaupt funktioniert. Der zweite Teil enthält neun ausgearbeitete Texte, mit denen eine Altersregression eingeleitet werden kann. Auf einer dem Buch beiliegenden CD finden sie sich zusätzlich in gesprochener Form.

Das Buch richtet sich an alle diejenigen, die professionell mit Hypnose oder Hypnosetherapie arbeiten. Es ist darüber hinaus aber auch für Klienten oder Patienten geeignet, die wissen wollen, was bei einem hypnotischen Vorgang geschieht und wie eine Altersregression wirken kann.



Ken Blanchard, Paul J. Meyer, Dick Ruhe
Know can do - vom Wissen zum Tun
 Wissen umsetzen und nutzen
 GABAL-Verlag 2009, aus dem Amerikanischen von Karin Vorländer
 108 Seiten, 19,90 EURO

Jährlich investieren deutsche Unternehmen pro Mitarbeiter 1.100 Euro in Weiterbildung, was hochgerechnet eine Summe von 27 Mrd. Euro ergibt. Das größte Problem dieser Investition ist die geringe Konversionsrate von der Theorie in die praktische Umsetzung.

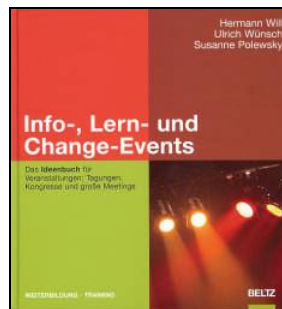
Ken Blanchard und seine Co-Autoren haben sich in Form einer locker und spannend erzählten Wirtschaftsstory der Problematik des Lerntransfers angenommen. Sie zeigen einfache Techniken, wie wir uns neues Wissen besser aneignen und vor allem nachhaltig nutzen und umsetzen können.



Franz Metz, Elmar Rinck
Transition Coaching
 Führungswechsel meistern
 Risiken erkennen
 Businesserfolg sichern
 Hanser-Verlag 2010
 246 Seiten, 29,90 EURO

Führungswechsel sind wichtige und kostspielige Übergänge mit hohem Scheiterpotenzial - für die Führungskraft und das Unternehmen gleichermaßen. „Transition Coaching“ ist eine Vorgehensweise, die den Manager anleitet, seinen neuen Verantwortungsbereich schnell in den Griff zu bekommen, sein Team zu formieren und Ergebnisse abzuliefern.

Die Autoren beschreiben, wie Führungswechsler ihr Geschäft in den ersten 12 Monaten schnell durchdringen und ihre Führungsposition sichern können. Auf diese Weise zahlt sich für das Unternehmen eine Neubesetzung sehr viel schneller aus, der Führungswechsler vermeidet das Risiko eines „lahmen“ Starts oder sogar eines Karriereknicks. Das Buch enthält eine Schritt-für-Schritt-Anleitung mit zahlreichen Abbildungen, Checklisten und Musterformularen. Erfahrungsberichte von Anwendern in Unternehmen und Befragungen von Führungswechslern runden das Buch ab und veranschaulichen dem Leser zusätzlich, wie er von den dargestellten Inhalten bestmöglich profitieren kann.



Hermann Will, Ulrich Wünsch, Susanne Polewsky
Info-, Lern- und Change-Events
 Das Ideenbuch für Veranstaltungen: Tagungen, Kongresse und große Meetings
 Beltz-Verlag 2009
 480 Seiten, 78,- EURO

Ob für 30 oder 300 Personen: Wer Veranstaltungen neu konzipieren oder bestehende Designs aufpeppen will, der findet in diesem Werkbuch viele Ideen, Beispiele, Ablaufpläne, Checklisten, Parameter, Leitlinien und Planungshilfen. Mit vielen Fotos und Skizzen.

Das Ideenbuch bietet all das, was man für Events braucht: Ideen und Beispiele für Veranstaltungen, die etwas bewegen, die Themen in den Raum stellen, Menschen offen machen fürs Zuhören, für Dialog, die Organisationskontexte einbeziehen, die das »Publikum« in »aktive Teilnehmer« verwandeln, im Gedächtnis bleiben und die möglichst viel Energie für anschließende Folgeprozesse freisetzen. Selbst mit begrenzten Etats alles nutzen, was Organisationsentwicklung, Beratung, Change, Training, Erlebnislernen, Theater und Eventkultur zu bieten haben. Dieses Buch nutzt die Erfahrungen der Autoren als Veranstaltungsplaner, Eventberater und Tagungsmoderatoren vieler, völlig unterschiedlicher Veranstaltungen. Fast vier Dutzend »Mitdenker« haben Beispiele oder Anregungen eingebracht.



Cristián Gálvez
30 Minuten Storytelling
 GABAL-Verlag 2009
 80 Seiten, 6,50 EURO

Eine Story liefert Bilder, erzeugt Emotionen, baut Brücken. Wer gute Geschichten und Geschichten gut erzählen kann, gewinnt das Vertrauen seiner Zuhörer. Mit dem Inhalt können auch persönliche Überzeugungen vermittelt oder Konflikte humorvoll transportiert und gelöst werden.

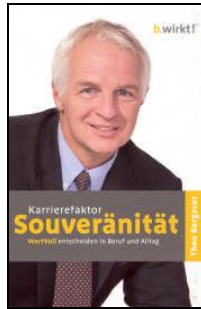
Dieser Ratgeber beleuchtet nicht nur die Funktion des Storytellings, sondern gibt auch einen Überblick über die verschiedenen Story-Arten und zeigt, wie Stories aufgebaut werden.



Sabine Tzschaschel, Sebastian Lentz, Dirk Hänsgen (Hrsg.)
Deutschlandatlas
 Unser Land in 200 thematischen Karten
 Primus-Verlag 2010,
 240 Seiten, 39,90 EURO

Warum gibt es ausgerechnet im westlichen Niedersachsen die meisten kinderreichen Familien in Deutschland? In welcher Region Deutschlands haben die Menschen die höchste Lebenserwartung? Welches Bundesligastadion wird am meisten besucht? Deutschland ist der Staat in der Mitte Europas, das Land in dem wir alle leben. Wir glauben, es gut zu kennen und sind doch überrascht beim Blick in den vorliegenden, reich ausgestatteten Atlas.

Anhand von hochpräzisen und leicht lesbaren thematischen Karten eröffnet das renommierte Leibniz Institut für Länderkunde ein breit gefächertes Deutschland-Panorama, das seinesgleichen sucht. Renommierte Geografen haben erläuternde Texte mit hoher Fachkompetenz und allgemein verständlichem Ansatz verfasst. Durch das Zusammenspiel von Texten und Karten wird unser Land detailgetreu und facettenreich dargestellt.



Theo Bergauer
Karrierefaktor Souveränität
 WertVoll entscheiden in Beruf und Alltag!
 Books4success 2009
 320 Seiten, 22,90 EURO

Souveränität heißt, den Überblick zu haben, zu beobachten, wahrzunehmen und entsprechend zu handeln. Souverän sind wir dann, wenn wir Herr der Lage sind, genau wissen, was passiert oder passieren muss. Souveränität heißt auch, Energie zu spenden für andere und Kraft aufzunehmen, um auftauchende Hindernisse zu überwinden.

„Bei einer Entscheidung gilt es immer abzuwägen, ob diese langfristig wirken soll oder vielleicht auch nur eine Übergangslösung ist. Allein dieses Bewusstsein nimmt so mancher Entscheidung den Gräuel. Lassen Sie sich nicht von anderen verunsichern und tun Sie dies bitte auch nicht bei sich selbst“, erklärt Theo Bergauer. Dass der Weg zur eigenen Souveränität sehr unterschiedlich verlaufen kann, beweist der Autor anhand Porträts von Persönlichkeiten aus den unterschiedlichsten Bereichen und deren Lebensgeschichten. Die Leser erhalten auch wertvolle Entscheidungshilfen, die sie konkret anwenden können, um persönlich den Karrierefaktor Souveränität zu nutzen, der schon viele Menschen zu Erfolg und Glück geführt hat.



Ulrike Müller
So führen Sie ein Team zum Erfolg
 Ein Leitfaden für Prozessbegleiter, Moderatoren und Gruppenleiter
 GABAL-Verlag 2010
 208 Seiten, 19,90 EURO

Ein praxisorientierter Leitfaden und ein spannendes Nachschlagewerk für alle, die Menschen für etwas gewinnen und auf ein neues gemeinsames Ziel ausrichten wollen.

Das Buch stellt eine Fülle von Methoden dar, um Prozesse erfolgreich zu begleiten und sich selbst als Prozessbegleiter effizient zu organisieren.

Es besteht aus drei Teilen. Der Leser erhält ein kompaktes Grundlagenwissen, um sich auf seine Aufgabe als Prozessbegleiter vorzubereiten. Im zweiten Teil werden anhand eines Praxisbeispiels der ideale Ablauf einer moderierten Gruppenarbeit und alle dazu notwendigen Moderationsmethoden vorgestellt. In Teil drei geht es um die Methoden der Prozessbegleitung. Eine Fülle von Arbeitsmitteln und Kopiervorlagen runden das Praxisbuch ab.



Ralf Besser
das kartenheft
Change-Management
 aus systemischer Sicht

Besser wie gut UG (haftungsbeschr.)
 48 Karten, 12,- zzgl. Porto und Verpackung
 Bezugsquelle: Trainertreffen Service-Büro,
 Tel.05036-924790, office@trainertreffen.de
 Change-Prozesse mit einem Paradigmenwechsel bewegen sich grundsätzlich über eine Phase der Instabilität. Lineare Steuerungsmodelle greifen dann nicht mehr. Strategien im Umgang mit komplexen Situationen werden erforderlich.

Das Kartenheft beschreibt den Prozess einer vom Management gewollten Veränderung aus systemischer Sicht, die in einem Unternehmen etwas grundsätzlich Neues implementieren soll. Es geht dabei eher um Revolution / Musterwechsel statt um Evolution / Optimierung. Die ersten Karten stellen einen Versuch dar, die verschiedenen Phasen eines idealtypischen Veränderungsprozesses mit wenigen Worten zu erklären. Die anderen Karten beschreiben weitere Themen rund um das Thema Change-Management. Sie sollen als Anregung dienen, sich tiefer mit der Dynamik von Veränderungsprozessen auseinanderzusetzen.

Die komprimierte Darstellung gibt schnellen Überblick über das umfangreiche Thema Change-Management.



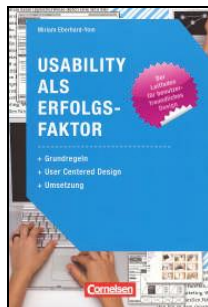
Frauke Ion, Markus Reiss
Motivorientiertes Führen
 Führen auf Basis der 16 Lebensmotive nach Steven Reiss
 GABAL-Verlag 2009
 256 Seiten, 29,90 EURO

„Gleichbehandlung“ ist nicht »gleiche Behandlung«. – Jeder Mitarbeiter hat individuell ganz unterschiedliche Motive und Bedürfnisse. Die Kenntnis der unterschiedlichen Beweggründe Ihrer Mitarbeiter erleichtert nicht nur die Kommunikation und die Zusammenarbeit zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, sondern erlaubt eine sehr viel höhere Produktivität und Effektivität.

Mit ihrem neuen Buch unterstützen die Autoren Führungskräfte dabei, durch die Anwendung der Theorie der 16 Lebensmotive nach Prof. Steven Reiss die individuellen Antreiber Ihrer Mitarbeiter zu erkennen und in der Führungspraxis zu nutzen.

Durch zahlreiche praxisnahe Kommunikations- und Handlungsvorschläge bekommt der Leser individuelle Maßnahmen an die Hand, um seine Führungskompetenzen hinsichtlich der richtigen Mitarbeiterbeurteilung, der passenden Stellenzuordnung und einer individuellen Mitarbeiterentwicklung auszubauen.

Mit Vorwort von Steven Reiss.



Miriam Eberhard-Yom
Usability als Erfolgsfaktor
 Grundregeln, User Centered Design, Umsetzung
 Verlag Cornelsen Scriptor 2010
 160 Seiten, 12,95 EURO

Usability, die „Gebrauchstauglichkeit“, trägt entscheidend zum Erfolg einer Website bei. Wie lässt sich eine Website benutzerfreundlich gestalten?

Dieses Buch stellt die neuesten Erkenntnisse aus der Usability-Forschung und Erfahrungswerte aus zahlreichen Usability-Tests vor. Aufgrund von wahrnehmungspsychologischen Regeln bekommt der Leser praxistaugliche Empfehlungen für das Erfolg versprechende Design von Websites und Online-Shops.

Mit vielen Gestaltungsbeispielen und Praxis-Projekten.



Stephen R. Covey, Bob Whitman
Führen unter neuen Bedingungen
 Sichere Strategien für unsichere Zeiten
 GABAL-Verlag 2010
 144 Seiten, 19,90 EURO
 (als ungekürzte Hörbuchfassung auf 4 CDs 39,90 EURO)

Covey bringt es mal wieder auf den Punkt: Wie können Unternehmen in den aktuellen Turbulenzen sicher und erfolgreich durch die wirtschaftlichen Stromschnellen gelangen? In seinem brandaktuellen Buch (USA 2009) beschreibt er die wichtigsten Führungsstrategien.

Unternehmen sehen sich in schwierigen Zeiten vier großen Gefahren gegenüber: Misserfolg bei der Umsetzung, Vertrauenskrise, Verlust der Fokussierung und Angst. Um diese Gefahren zu bannen, bietet Covey vier pragmatische Strategien.

„Dieses Buch vermittelte mir besser als jedes Managementbuch, das ich je zuvor gelesen habe, wie man ein Unternehmen richtig führt, und es ist überaus erfrischend zu lesen.“
 Clayton M. Christensen, Harvard Business School



Peter Klaus Brandl
CRASH-Kommunikation
 Warum Piloten versagen und Manager Fehler machen
 GABAL-Verlag 2010
 232 Seiten, 24,90 EURO

Wie kommt es trotz höchster Sicherheitsvorkehrungen immer wieder zu katastrophalen Flugzeugunglücken? Ebenso gut kann man fragen: Wie ist es möglich, dass eine Bank 320 Millionen an eine insolvente US-Bank verschenkt? Crash-Kommunikation zieht verblüffende Parallelen zwischen Luftfahrt und Unternehmen und zeigt, dass der Faktor „menschliches Versagen“ einer fatalen Logik folgt.

Der Band bietet einen originellen und hochaktuellen Zugriff auf grundlegende Fragen der Führung und der Kommunikation. Eine spannende Lektüre, die Managern und Führungskräften zeigt, wann im „Unternehmenscockpit“ die Warnlampchen angehen sollten.



Medienangebot zur Zivilcourage: Weggeschaut ist mitgemacht Heinz Kraft

Für fast alle Trainingsthemen sind mittlerweile sehr gute Videoszenen auf dem Markt erhältlich, beispielhaft sei nur der Jünger Verlag / Gabal Verlag genannt. Für mich als Gewalt-Deeskalationstrainer war das Angebot zahlenmäßig jedoch eher eher bescheiden: Das Medienpaket „Abseits“ bot als einziges Programm hervorragende Szenen zu den Themen Sachbeschädigung, Körperverletzung, Gewalt, Mobbing und Erpressung, und die „Coolen Monkeys“ boten Szenen zum Thema Mobbing. Auf der Bildungsmesse didacta 2010 in Köln wurde endlich ein Medienpaket zum Thema „Zivilcourage“ vorgestellt.

Zielgruppe und Ziele

Zielgruppe sind nach dem Klappentext Mittler in Schule und Jugendarbeit, nach meiner Einschätzung auch Anbieter von Gewalt-Deeskalationstrainings.

Das Medienpaket, bestehend aus DVD und Begleitheft, soll Kinder ab 10 Jahren und Jugendliche für das Thema Zivilcourage sensibilisieren. Vor allem geht es darum, Alternativen zum Nichtstun in kritischen Situationen aufzuzeigen und Angst vor dem Handeln zu reduzieren.

Struktur

Die DVD enthält vier Episoden, jeweils kurz und pointiert:

- Alkohol / Gewalt
- Drogendeal
- Handyraub
- Ladendiebstahl



Szene aus der Episode „Alkohol“

Das Begleitheft gibt nicht nur die Inhalte der Episoden wieder, sondern führt ins Thema ein, bietet jede Menge wertvoller methodisch-didaktischer Tipps und unterstützt die Mittler mit Leitfragen, z. B. dem Für und Wider des Einschreitens. Die Videofilme sind alle nach dem gleichen Muster aufgebaut:

1. Die Situation wird vorgestellt.
2. Jugendlischer wird Zeuge einer Straftat.
3. Eine Entscheidung wird erforderlich: „Was machst Du?“

4. Gedanken der Zuschauer werden in schnell ablaufenden Fotosequenzen in Schwarz-Weiß eingeblendet.
5. Die dritte Sequenz zeigt eine Möglichkeit wünschenswerten Verhaltens.

Dieser Aufbau erleichtert den Einsatz samt Auswertung und stellt auch für die Kinder und Jugendlichen eine gute Hilfe dar, das Geschehen zu strukturieren.

Trainernutzen

Geboten werden vier Videosequenzen, die thematisch typische Jugenddelikte aufgreifen und damit einen konkreten Bezug zur Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen aufweisen. Da auch die Film-darsteller Jugendliche sind, dürfte auch die Identifikation sicher gestellt sein.

Als sehr angenehm empfinde ich, dass es sich um sehr kurze Sequenzen (Dauer 1:00 bis 3:17 Min.) handelt, so dass die Situation für alle klar ist und viel Zeit für die Auswertung und den Transfer bleibt. Ergänzt werden die Videosequenzen dadurch, dass auch unzweckmäßige Handlungsalternativen und die jeweiligen Konsequenzen skizziert werden. Insbesondere wird deutlich, was „Wegsehen“ einerseits für Täter, andererseits für Opfer bedeutet. Das führt zu unmittelbarer Betroffenheit und fördert die Bereitschaft, sich reflexiv mit Zivilcourage auseinander zu setzen.

Zusammengefasst: Den Benutzern wird ein fertiges Konzept mit methodisch-didaktischen Empfehlungen geboten. Die Videoepisoden dienen als Einstieg, danach folgen entweder im Plenum die Diskussion über:

- eigene Erfahrungen
 - Gefühle
 - Alternativen
- oder es werden Arbeitsgruppen gebildet, die
- Lösungen diskutieren
 - Handlungsvorschläge durchspielen
 - und – interaktiv und reizvoll – Szenen spielen, fotografieren und daraus eine Diaschau erstellen.

Diskussionsstoff bietet dann noch der Vergleich der eigenen Lösungen mit den Lösungsvorschlägen aus dem Film.

Wie durchdacht das Konzept ist, zeigt sich darin, dass auch das Ansprechen des „Danach“ wichtig ist, nämlich zu überlegen, „was am nächsten Tag ist“. Empfohlen wird, die Überlegungen zu sammeln und dann in Rollenübungen durchzuspielen.

Eignung auch für Trainings mit Erwachsenen

Zielgruppe der Multiplikatoren sind nach dem Klappentext zwar Kinder und Jugendliche, ich halte den Transfer in die Erwachsenenwelt aber für leicht möglich und werde das Medienpaket auch in den Zivilcourage trainings für Erwachsene einsetzen.



Szene aus der Episode „Ladendiebstahl“

Bewertung: „Sehr gut“

Angesichts der Möglichkeiten und der methodisch-didaktischen Qualität des Multimediapakets vergeben wir die Bewertung „Sehr gut“. Hierbei bleibt sogar noch unberücksichtigt, dass es sich um ein kostenloses Angebot handelt. Der Spruch „Was nichts kostet, taugt nichts“ ist hier jedenfalls überzeugend widerlegt.



Vertrieb

Herausgeber des Medienpakets „Weggeschaut ist mitgemacht“ – Medienangebot im Rahmen der Initiative www.aktion-tu-was.de ist das Programm von der:

Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes
Zentrale Geschäftsstelle
Taubenheimstr. 85
70372 Stuttgart
Internet: www.polizeiberatung.de

Anfragen sind auch an die zuständigen Landeskriminalämter möglich, die den Versand übernehmen.

Rezension

Heinz Kraft, Diplom-Verw.-Wirt
TrainerTreffen Deutschland
Leiter der Arbeitsgruppe Deeskalationstrainings und Leiter des Test-Centers



Erste Qualitäts-Siegel des DVWO vergeben Weltpremiere auf der didacta 2010 in Köln

Am 16. März wurden auf der Bildungsmesse didacta 2010 in Köln die ersten Qualitäts-Siegel des DVWO vergeben. Neun Siegelträger erhielten das begehrte Zertifikat. Der DVWO bescheinigt damit Bildungsdienstleistern (System, Person und Produkte) ein Qualitätsmanagementsystem erfolgreich eingeführt zu haben.

Die neun Siegelträger sind damit berechtigt in den nächsten drei Jahren das „DVWO Qualitäts-Siegel für geprüfte und ausgezeichnete Fach-Qualität in der Weiterbildung zu führen“.

Der Rahmen der Siegel-Verleihung war feierlich und publikumsgerecht gewählt. Im Forum Weiterbildung auf der didacta erläuterte einleitend Andre Jünger, Vize-Präsident des didacta Verbandes die Wichtigkeit der Qualitäts-Sicherung in der deutschen Weiterbildungslandschaft und begrüßte ausdrücklich die Initiative des Dachverbandes der Weiterbildungsorganisationen e.V. (DVWO) in diesem Bereich.



Frau Ates und DVWO Präsident Dr. Uwe Genz

Dr. Uwe Genz, Präsident des DVWO bedankte sich auch bei Frau Ates von der ates communication Gesellschaft für Beratung und Training mbH, Köln. Frau Ates war mit ihrer Firma eine der ersten in Deutschland, welche das DVWO Qualitätsmodell nach DIN EN ISO 9001 und DVWO zertifiziert bekommen haben. Sie wünschte im Festakt allen Siegelträgern viel Erfolg.

Die Firma EUROCERT zertifiziert nach den DVWO Vorgaben - zusammen mit der ISO Norm 9001 - seit 2006 Bildungsträger. Das DVWO Qualitätsmodell basiert auf der ISO-Norm 9001 und kontrolliert den gesamten Dienstleistungsprozess einer Bildungsinstitution.

Weil - auch aufgrund der zahlreichen staatlichen Fördermaßnahmen - ein Qualitäts-Managementsysteme, speziell für den Lehr-/Lernprozess immer wichtiger geworden ist, hat der DVWO das DVWO-Qualitäts-Siegel von der ISO-Norm abgekoppelt. Dadurch sind die Qualitäts-Kriterien des Lehr- und Lernprozesses stärker in den Mittelpunkt gerückt. Diese Fokussierung auf den Lehr-/ Lernprozess beschreibt auch den Unterschied zwischen dem neuen Qualitäts-Siegel und dem herkömmlichen DVWO-Qualitätsmodell. Das neue Qualitäts-Siegel des DVWO-Qualitäts-Systems bewertet nur die Qualität der didaktischen Prozesse. Mit dem neuen Qualitäts-Siegel können daher sowohl Bildungssysteme als auch Bildungsprodukte und Bildungsakteure ausgezeichnet werden.

Die Begutachtung

Die Gutachter - die aus den DVWO Mitgliedsorganisationen kommen - begutachten die QM-Dokumentation (Voraussetzungen), die Aufbauorganisation (Ursache), sie begutachten die „Wirkung“ in einem Praxisnachweis (Lehrprobe) und sie überprüfen den Umgang mit Evaluation (Kontrolle).



DVWO Vizepräsident Michael Steig überreichte die Zertifikate an die zukünftigen Siegelträger, hier an Nina Gillitzer vom Trainertreffen Deutschland.

Insgesamt 9 Siegelträger konnten sich in diesem Jahr über ihre Urkunde freuen.

Bereich System-Zertifizierung:

new.management Concept, Dreieich-Spremlingen (Dr. Barbara Gülpen, Dr. Tobias Büser), Akademie von Hertel, Hamburg (Anita von Hertel), F.I.T. Gesundheitskonzepte, Viersen (Petra Stolle), Neuro-Kompetenz Akademie, Dreieich (Holger Sieck, Dr. Uwe Genz), BayTech Akademie, Bayern Innovativ GmbH, Nürnberg (Doris Schneider, Siegfried M. Hartmann, Professor Dr. Manfred Hopfenmüller);

Bereich Produkt-Zertifizierung:

Stufen zum Erfolg, Stiftung Stufen zum Erfolg, Mainz (Prof. Dr. Hardy Wagner);

Bereich Personen-Zertifizierung:

Nina Gillitzer, Birgit Koch und Karen Sederholm.

Insgesamt haben vier DVWO-Mitgliedsorganisationen damit Siegelträger in ihren Reihen (GABAL, DVNLP, NeuroKompetenz-Forum und Trainertreffen Deutschland).

Auch die DVWO-QM-Berater und die DVWO-QM-Gutachter für das DVWO Qualitäts-Siegel bekamen ihre Urkunden auf der didacta überreicht.



Helga Scholz (Leiterin DVWO-Fachkommission Qualität), Melanie Eckart (Gutachterin und QM-Koordinatorin des Trainertreffen Deutschlands, Michael Steig (DVWO-Vizepräsident Qualität)

Das neue DVWO-Qualitäts-Siegel erfuhr eine große Resonanz und Akzeptanz auf der didacta 2010.

Die Qualitätskriterien des DVWO Qualitäts-Siegels können - wenn einmal beim Bildungsträger eingeführt - als „Gelenkstück“ zu anderen Zertifizierungen genutzt werden. Das DVWO Qualitäts-Siegel schafft damit einen fließenden Übergang zu den national und international wichtigen Zertifizierungen wie AZWV und DIN EN ISO 9001:2008.

Auch auf der didacta im nächsten Jahr in Stuttgart wird es am 22. Februar 2011 wieder eine feierliche Ehrung der neuen Siegelträger geben. In einem Festakt am ersten Tag auf der didacta 2011 werden sie ihre Urkunden entgegen nehmen können. Die Vorbereitungen sind schon in vollem Gange.

Wenn Sie Interesse an einer Zertifizierung haben, ist Ihre Anlaufstelle im Trainertreffen Melanie Eckart (Tel. 05042-3656).

DVWO Dachverband der Weiterbildungsorganisationen e.V.

Leiterin Fk Qualität Helga Scholz
fk-qualitaet@dvwo.de, www.dvwo.de



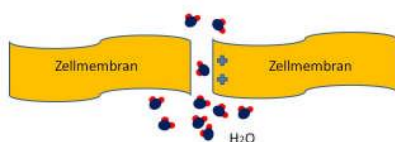
Wasser und Lernkapazität Bitte mehr Wasser... Wasserexperte Michael Tag

Wer als Trainer bei sich selbst oder bei seinen Teilnehmern Müdigkeit, Konzentrationsstörungen oder Kopfschmerzen feststellt, sollte daran denken, genug zu trinken. Für eine optimale geistige Leistungsfähigkeit ist eine ausreichende Wasserzufuhr unerlässlich. Der menschliche Körper, besonders das Gehirn, ist auf eine regelmäßige Wasserversorgung angewiesen.

„Wasser von exzellenter Qualität und in richtiger Menge getrunken, ist sehr bedeutend für unsere Gesundheit.“ Wer fit im Job sein will, sollte sich ein richtiges Trinkverhalten angewöhnen. Ein gefülltes Wasserglas direkt am Arbeitsplatz ist eine motivierende optische Erinnerung. Jeder Schluck Wasser tut dem Körper gut und lässt auch die Gehirnzellen besser arbeiten.

Alle Körperzellen haben Wasserkanäle in Ihrer Membran, sogenannte „Aquaporine“. Durch sie können bis zu 3 Mrd. Wassermoleküle pro Sekunde fließen und damit der Zelle Energie bringen. Diesen Transport zur Zelle kann Wasser am besten gewährleisten, wenn es frei und ungebunden ist, also wenig gelöste Mineralien enthält. Mineralien und auch Schadstoffe können die Aquaporine blockieren und die Zellversorgung mit Wasser gefährden

Wasserkanal - Aquaporin



Kann man Leitungswasser bedenkenlos trinken?

Jeder Deutsche verbraucht täglich ca. 130 Liter Trinkwasser aus der Leitung, jedoch werden nur 3 - 5 Liter für Trinken und Kochen verwendet. Das Trinkwasser in Deutschland ist dank der Wasserwerke, zentraler Versorgungsanlagen und moderner Aufbereitungstechnologie gut. In einigen Regionen ist die Trinkwassergewinnung allerdings nicht ganz problemlos: Erhöhte Nitrat-, Uran- und Sulfatwerte machen das Mischen verschiedener Brunnen und Quellen zur Erzielung der gesetzlich festgelegten Grenzwerte für Belastungen im Trinkwasser erforderlich. Zukünftige Herausforderungen an die Wasseraufbereitung bilden die zusätzlichen Gefährdungspotentiale durch Medikamente, Tierarzneimittel, Mineraldünger, Fäkalbakterien, Noroviren und Chemikalien aller Art. „60% der Europäer trinken ehemaliges Toiletten-

spülwasser. Mittlerweile können durch moderne Analytik bis zu 130 Pharmazeutika in unserem Trinkwasser im Nanogramm-Bereich nachgewiesen werden.“ Sagt Prof. Ralf Otterpohl, Leiter des Instituts für Abwasserwirtschaft und Gewässerschutz. Die langfristigen Auswirkungen für unseren Organismus sind kaum erforscht.

„Kontrolliertes Bergquellwasser, das geologisch nicht mit Uran oder Arsen belastet ist wäre das wünschenswerte Wasser.“

Prof. Dr. Ing. Ralf Otterpohl

Wie viel Wasser muss der Mensch trinken – und warum?

Als Richtwert gelten ca. 1,5 bis 2 Liter Wasser pro Tag zusätzlich zur Flüssigkeit im Essen und/oder anderen Getränken. Doch nicht alle Getränke eignen sich gleichermaßen zur Deckung des Flüssigkeitsbedarfs. Nach Dr. med. Batmanghelidj gibt es gute Gründe täglich reines Wasser zu trinken:

- „Wasser liefert die Kraft und die elektrische Energie für alle Gehirnfunktionen, insbesondere das Denken.
- Wasser wird für die Bildung aller Neurotransmitter (einschließlich Serotonin) gebraucht. Diese reduzieren auf natürliche Weise Stress, Angst und Depression.
- Bei Asthma und Allergien kann eine erhöhte Wasserzufuhr die Symptome merklich lindern, reines Wasser scheint ein höchst wirksames natürliches Antihistaminikum zu sein.
- Die Neurotransmitter-Systeme von Gehirn und Nerven sind darauf angewiesen, dass Natrium und Kalium sich mit großer Geschwindigkeit in und außerhalb der Nervenmembran bewegen können. Freies, ungebundenes Wasser kann die Zellmembran durchdringen und so den Natrium-/ Kaliumaustausch effektiver fördern.“

(Buchtip: Die Wasserkur – Bei Übergewicht, Depression und Krebs“, VAK-Verlag)

„Das beste Wasser für Gesundheit und Entgiftung ist mineralarmes Quellwasser, das aus dem Innern der Erde sprudelt und direkt an der Quelle getrunken wird.“

Dr. med. Volkhart Hühn.

Was zeichnet ein gutes Wasser aus?

- **Ausreichende Menge:** nach Körpergewicht und Lebensweise 35 ml pro kg-Körpergewicht am Tag. Bei 60 Kg sind dies ca. 2 Liter.
- **Geringste Schadstoffe:** frei von Pestiziden, Medikamenteneinträgen, Schwermetallen, Nitraten, Asbest, Kalk und Rohrückständen.
- **Mineralarm:** für Stoffwechsel- und Lösungsprozesse am besten unter 130 mg Mineralisation. So kann der Körper genügend freies und ungebundenes Wasser den Zellen zu Verfügung stellen.
- **Kohlensäurefrei:** So werden Speiseröhre und Magen kaum belastet. Wie der Name schon sagt: Kohlensäure ist eine Säure. Besonders wer häufig unter Sodbrennen leidet, sollte deshalb auf Sprudelwasser verzichten - und von „stillem Wasser“ man kann mehr trinken!
- **Geringe Aufbereitung, keine Filterung, UV- oder Ozonbehandlung des Wassers:** Rückstandskontrolliertes und unbehandeltes Quellwasser aus unbelasteten Regionen ist ideal.

Ist Mineralwasser eine Alternative?

Ein Blick auf das Etikett oder die Analyse im Internet ermöglicht eine erste Orientierung. Einige Wässer haben z.B. hohe Sulfat-Konzentrationen, die 6-fach über dem Grenzwert für Leitungswasser liegen. Die meisten Brunnenbetriebe fördern ein Wasser aus der Tiefe, das Mineral-salze aus dem Gestein in einer Konzentration über 130 mg/Liter enthält.

Die Mineralwasserflaschen im Seminarraum erfüllen meist so nicht alle Anforderungen an ein optimales „Lern“-Wasser. Meist enthalten sie Kohlensäure und zu viele Mineralien. Ist es jedoch für Säuglingsnahrung ausgelobt, sind die Werte für Uran und Arsen besonders niedrig und bieten eine gute Prävention. Mineralarme und stille Wässer wie z.B. PIRIN in ausreichender Menge im Seminarraum angeboten, können optimal den Trainingserfolg unterstützen.

Michael Tag Jg. 1964, ist Wasserexperte, hält Vorträge zu „Wasserqualität und Prävention“ und baute den Direktvertrieb einer naturreinen Hochgebirgsquelle aus dem Weltnaturerbe PIRIN Nationalpark auf. PIRIN ist auch in Bio-Supermärkten z.B. ALNATURA erhältlich.

PIRIN - Naturköstliches Quellwasser H2Ovital ohg

Steingasse 6, D-65183 Wiesbaden

Tel. 0611 - 90 18 784, Fax - 90 18 783

michael.tag@h2ovital.de

www.quellwasserkampagne.de

Wissenswerte Informationen zum Thema Wasser finden Sie unter: www.quellwasserkampagne.de
Hier kann eine Probierkiste mit 10% Rabatt bei Eingabe des Codes „Trainertreffen“ bestellt werden.

Fortbildungs-Kalender für Weiterbildner

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Fortbildungen auf www.trainertreffen.de

Anbieterübersicht

campo molinari®
Platz Innerer Stärke

Training, Coaching, Netzwerk
campo molinari
Wartburgplatz 6
80804 München



ctn consulting & training network
Reiner Czichos
Merkstrasse 19
82405 Wessobrunn



dta international
dta international Ltd.
Wolfgang Widder
Leopoldstr. 244
80807 München



GABAL Bundesgeschäftsstelle
Budenheimer Weg 67
55262 Heidesheim



ManagementTools
GEDAM Georg Dauth Managementtools
Georg Dauth
Am Kohlbach 2
75056 Sulzfeld



German Speakers Association
Germany Austria Switzerland
German Speakers Association e.V.
Hauptstr. 40
82223 Eichenau



G&K HorseDream GmbH
Gerhard J. Krebs
Am Berg 22
64711 Erbach



Iik Düsseldorf e.V.
Palmenstr. 25
40217 Düsseldorf
Tel. 0211- 56 62 20
weiterbildung@iik-duesseldorf.de
www.iik-duesseldorf.de



INNER GAME INSTITUT
Christian Maier
Klosterwaldstr. 13
79295 Sulzburg



Karin Hechler
Starke Auftritte
Bockrisweg 4
22761 Hamburg



MEL Spracheninstitut GmbH
Renate Macher
Obermaierstraße 18
90408 Nürnberg



METAFORUM international
AKADEMIE FÜR KOMPETENZENTWICKLUNG
METAFORUM international
Tel. 030 - 94 41 49 00
www.metaforum.com
info@metaforum.com



Peter Schmitt Training
Dipl.-Betriebswirt
Peter Schmitt
Barghof 7
22850 Norderstedt



PROFESSIO

Professio GmbH
Am Bocksberg 80
91522 Ansbach



Scheelen AG
Institut für Managementberatung und Diagnostik
Klettgaustraße 21
79761 Waldshut-Tiengen



SENSUS-Profil-Institut
Ilka Voigt
Holzweg 2
38836 Badersleben

Wer sich heute freuen kann,
sollte damit nicht bis morgen warten!

Deutsches Sprichwort

I-E-Profil

Das Ich-Entwicklungs-Profil™

systemics consulting group
Thomas Binder
Fredericiastraße 10c
14050 Berlin



Trainer Akademie München
TAM Trainer-Akademie-München GmbH
Ansprechpartner: Artur Zoll
Postfach 1117
36001 Fulda



RUNDUM SEMINARE
Amelie Funcke
Nordstraße 27
50733 Köln

DART Consulting GmbH
Axel Rachow
An Groß St. Martin 6
50667 Köln



TWINevents
Daniela Böhm und Jeannette Böhm GbR
Falkenstr. 1
39179 Barleben



TWINN Consulting & Akademie
Ittelshofen 13
91238 Offenhausen b. Nürnberg



Voss+Partner GmbH
Angelika Eder
Hugh-Greene-Weg 2
22529 Hamburg



W. Bertelsmann Verlag
Auf dem Esch 4
33619 Bielefeld

Wenn dein Lebensziel die Freude sein soll
dann beginne damit, morgens aufzuwachen, zu lächeln und
danke zu sagen. Danke, dafür ohne „Zipperlein“
aufzuwachen. Danke für alles Schöne und auch für die
Probleme. Danke sollte der erste Gedanke am Morgen, der
letzte Gedanke vor dem Einschlafen sein.

Auf Anfrage

Biostruktur-Analyse-Seminar - mit Zufriedenheitsgarantie!

Ausbildung zum Structogram-Trainer

Auch als Teil der Structogram-Trainer-Ausbildung!

Termin: Auf Anfrage

Ort: Norderstedt

Peter Schmitt Training

Dipl.-Betriebswirt

Peter Schmitt

Barghof 7, 22850 Norderstedt

Tel. 040 - 52 98 37 67, Fax 040 - 52 98 37 69

info@peter-schmitt-training.de

www.Peter-Schmitt-Training.de

Coach-Ausbildung bei Spectrum

Further Certificate for Teaching Business English

Target certification: LCCIQ Further Certificate for Teaching Business English

Termin: Auf Anfrage

Ort: Nürnberg oder Bamberg

MEL Spracheninstitut GmbH

Obermaierstrasse 18, 90408 Nürnberg

oder

MEL Spracheninstitut GmbH

Pödeldorfer Strasse 144, 96052 Bamberg

Juni 2010

Neues von der Lernfront 2010

Das jährliche BIRKENBIHL-Update

Termin: 05.06.2010

Ort: Barleben

TWINEvents

Daniela Böhm und Jeannette Böhm GbR

Falkenstraße 1, 39179 Barleben

Tel. 039203 - 75 73 6, Fax 039203 - 75 73 8

info@twinevents.de

Auftragsengpass war Gestern!

Termin: 11. Juni 2010 von 19:00 - 20:30

Ort: von jedem PC der Welt mit Internetzugang aus (Webinar)

Helmut Güntzel

webinare@t-online.de

HorseDream Train the Trainer

Horse Assisted Professional Development

Termin:

14.-15.06.2010

25.-26.09.2010

27.-28.11.2010

Ort: Gut Klein Nienhagen, 18236 Klein Nienhagen (Nähe

Kühlungsborn/Ostsee)

G&K HorseDream GmbH

Gerhard J. Krebs

Am Berg 22, 64711 Erbach

Tel. 038292 - 82 09 94

Mobil 0170 - 32 78 181

office@horsedream.de

www.horsedream.de

Trainingskonzepte passgenau entwickeln

Termin:

21.-22.06.2010

22.-23.11.2010

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 720, Fax 040 - 79 00 76 710

ke.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

Der Zertifizierungs-Workshop für das I-E-Profil™

Entwicklungs-Stufen von Führungskräften entschlüsseln können

Termin: 23.-26.06.2010

Ort: Berlin

systemics consulting group

Thomas Binder

Fredericiestraße 10c, 14050 Berlin

Tel. 030 - 88 70 98 58, Fax 030 - 88 70 98 59

binder@systemics.net

www.i-e-profil.de

Lehren will gelernt sein

Train the Trainer-Workshop beim IIK Düsseldorf

Termine:

28.06.-02.07.2010

23.-27.08.2010

20.-24.09.2010

Ort: Düsseldorf

IIK Düsseldorf e.V.

Palmenstr. 25, 40217 Düsseldorf

Tel. 0211- 56 62 20

weiterbildung@iik-duesseldorf.de

www.iik-duesseldorf.de

Juli 2010

MBSR-Einführung & MBSR-Ausbildung Stressbewältigung durch Achtsamkeit

Termin: 07.-11.07.2010

Ort: Nümbrecht-Überdorf, Großraum Köln

Lohmarer Institut für Weiterbildung e. V.

Donrather Str. 44, 53797 Lohmar

Tel. 02246 - 30 29 99-10, Fax 02246 - 30 29 99-19

evinfo@liw.de

www.liw.de

LIFO@-LIZENZIERUNG

Die LIFO@-Methode ... weit mehr als eine Typologie.

Termin:

1. Teil 09.-11.07.2010

2. Teil 28.-29.08.2010

Raum Frankfurt am Main:

ctn consulting & training network

Reiner Czichos

Merkstrasse 19, 82405 Wessobrunn

Tel. 08809 - 92 27 04, Fax 08809 - 92 27 05

ctnmuenchen@t-online.de

www.ctnmuenchen.de

Fortbildung zum erlebnisorientierten Team- und Persönlichkeitscoach

Termin: 14.-18.07.2010

Ort: Fulda

TAM Trainer-Akademie-München

Artur Zoll

Postfach 1117, 36001 Fulda

Tel. 0661 - 92 86 10, Fax 0661 - 9 28 61 11

info@trainer-akademie.de

www.trainer-akademie.de

Curriculum Methoden und Praxiskompetenz

Methoden der Systemischen TA für Coaching, Change, Personalarbeit und Führung

Termine / Orte:

15.-17.07.2010 (Raum Stuttgart)

09.-11.09.2010 (Raum Frankfurt)

06.-10.12.2010 (Köln-Lövenich)

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de

www.professio.de

Rhythmus-Spielereien für Trainings

Klatsch klatsch, bum bum, hey!

Termine:

23.07.2010

04.10.2010

Ort: Hamburg

Starke Auftritte

Karin Hechler

Bockrisweg 4, 22761 Hamburg

Tel. 040 - 85 10 06 20

kontakt@karinhechler.de

www.starke-auftritte.de

Metaforum-SommerCamp 2010

19.07.10 - 14.08.10 in Abano Terme/Italien

METAFORUM international

Tel. 030 - 94 41 49 00

www.metaforum.com

info@metaforum.com

Plus 5. Zukunftskongress

30.07.10 - 01.08.10

METAFORUM international

Tel. 030 - 94 41 49 00

www.metaforum.com

info@metaforum.com

August 2010

Ausbildung zum NLP-Practitioner

Termin:

Start: 21.-22.08.2010

Ende: 08.-09.01.2011

Ort: nach Ausschreibung

S E N S U S I n s t i t u t

Ilka Voigt

Holzweg 2, 38836 Badersleben

Tel. 039422 - 60 048, Fax 039422 - 95 300

ilka.voigt@email.de

i.voigt@sensus-profil-institut.de

www.sensus-profil-institut.de

Tipps und Tools fürs Training

Zum 6. Mal Tipps und Tools fürs Training

Termine / Orte:

22.08.2010 in Hamburg

29.08.2010 in Köln

12.09.2010 in München

Anmeldung: info@tippsundtools.de

Mehr Infos unter: www.tippsundtools.de

Tel. 0700 - 20 72 24 69

Lehren will gelernt sein

Train the Trainer-Workshop beim IIK Düsseldorf

Termine:

23.-27.08.2010

20.-24.09.2010

Ort: Düsseldorf

IIK Düsseldorf e.V.

Palmenstr. 25, 40217 Düsseldorf

Tel. 0211- 56 62 20

weiterbildung@iik-duesseldorf.de

www.iik-duesseldorf.de

FlipchartArt

Termine / Ort:

24.08.2010, Berlin

19.11.2010, Hannover

18.03.2011, Hannover

Kompetenzsprung - elke meyer & partner

Wassertappen 20a, 38446 Wolfsburg

kontakt@kompetenzsprung.de

www.kompetenzsprung.de

September 2010

Lernräume öffnen – Begeisterung wecken

Termin: 01.-03.09.2010

Ort: bei Freiburg

INNER GAME INSTITUT

Christian Maier

Klosterwaldstr. 13, 79295 Sulzburg

Tel. 07634 - 69 264, Fax 07634 - 69 361

info@innergame.de

www.innergame.de

Trainer-the-Trainer

TRAINER-GRUNDAUSBILDUNG

SCHWIERIGE TRAININGSSITUATIONEN SICHER MODERIEREN

(Trainer Aufbau-Seminar)

Schwierige Trainingssituationen sicher moderieren:

06.-09.09.2010

Trainer-Grundausbildung:

27.-30.09.2010

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 720, Fax 040 - 79 00 76 710

ke.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

Curriculum Methoden und Praxiskompetenz

Methoden der Systemischen TA für Coaching, Change, Personalarbeit und Führung

Termine / Orte:

09.-11.09.2010 (Raum Frankfurt)

06.-10.12.2010 (Köln-Lövenich)

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de

www.professio.de

Die Internationale GSA Convention 2010

Das Highlight-Event der Weiterbildungsbranche

Termin: 10.-11.09.2010

Ort: Köln

German Speakers Association e.V.

Hauptstr. 40, 82223 Eichenau

Tel. 08141 - 35 55 80

info@germanspeakers.org

www.germanspeakers.org

Tipps und Tools fürs Training

Zum 6. Mal Tipps und Tools fürs Training
In Hamburg, Köln und München

Termine/Orte: 12.09.2010 in München

Anmeldung: info@tippsundtools.de

Mehr Infos unter: www.tippsundtools.de

dta-Ausbildung zum dta-Diplom Trainer- und Berater®

Termine:

Baustein 1: 14.-17.09.2010

Baustein 2: 20.-22.10.2010

Baustein 3: 08.-10.12.2010

Baustein 4: 12.-14.01.2011

Baustein 5: 15.-18.02.2011

Baustein 6: 23.-25.03.2011

Baustein 7: 03.-04.05.2011

und weitere

Ort: Die Bausteine 1-6 jeweils im Bäder Park Hotel

Rhön-Therme in Fulda-Künzell

Der Baustein 7 jeweils in Hamburg oder München

Deutsche Trainer- und Führungskräfte-Akademie

Dr. Angelika Hamann

Bondenwald 16, 22453 Hamburg

www.dta-akademie.de und

dta international ltd.

www.dta-international.org

Beraten von Personen im Organisationskontext

(Coaching 1)

Termine / Orte:

05.-07.05.2010 (Raum München)

16.-18.09.2010 (Raum Mannheim)

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de, www.professio.de

Lehren will gelernt sein

Train the Trainer-Workshop beim IIK Düsseldorf

Termin: 20.-24.09.2010

Ort: Düsseldorf

IIK Düsseldorf e.V.

Palmenstr. 25, 40217 Düsseldorf

Tel. 0211- 56 62 20

weiterbildung@iik-duesseldorf.de

www.iik-duesseldorf.de

HorseDream Train the Trainer

Horse Assisted Professional Development

Termine:

25.-26.09.2010

27.-28.11.2010

Ort: Gut Klein Nienhagen, 18236 Klein Nienhagen

(Nähe Kühlungsborn/Ostsee)

G&K HorseDream GmbH

Gerhard J. Krebs

Am Berg 22, D-64711 Erbach

Tel. 038292 - 82 09 94

Mobil 0170 - 32 78 181

office@horsedream.de, www.horsedream.de

Organizational Change 1

Curriculum

Termine / Orte:

29.09.-01.10.2010 (Köln-Lövenich)

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de, www.professio.de

Beginne jetzt!

In einem Augenblick, in dem man sich endgültig einer Aufgabe verschreibt, bewegt sich die Vorsehung auch. Alle möglichen Dinge, die sonst nie geschehen wären, geschehen, um einem zu helfen. Ein ganzer Strom von Ereignissen wird in Gang gesetzt durch die Entscheidung, und er sorgt zu den eigenen Gunsten für zahlreiche unvorhergesehene Zufälle, Begegnungen und Materielle Hilfen, die sich kein Mensch vorher je so erträumt haben könnte.

Was immer du kannst, beginne es.

Kühnheit trägt Genius, Macht und Magie.

Beginne jetzt!

Johann Wolfgang von Goethe

Oktober 2010

NLP-Grundkurs

Einstiegskurs für die Practitioner-Ausbildung

Termine:

22.-24.10.2010

10.-12.12.10

21.-23.01.11

Ort: Hamburg

Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl

Postfach 1121, 25442 Quickborn

Tel. 04106 -12 43 88, Fax 03212 - 847 82 45

TS@ThiesStahl.de

www.ThiesStahl.de

DISC®-Persönlichkeitsprofil und Trainer- Zertifizierung

DISC®-Persönlichkeitsprofil: auf Anfrage

DISC®-Trainerzertifizierung: 26.-28.10.2010

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl-Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 72 0, Fax 040 - 79 00 76 71 0

ke.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

November 2010

Aktivierendes Lernen

Termine: 08.-09.11.2010

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 720 - 15, Fax 040 - 79 00 76 710

ke.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

FlipchartArt

Ideen und Tricks für den professionellen Einsatz des
Flipcharts für Trainer + Berater

Termine / Ort:

19.11.2010, Hannover

18.03.2011, Hannover

Kompetenzsprung - elke meyer & partner

Wassertappen 20a, 38446 Wolfsburg

kontakt@kompetenzsprung.de

www.kompetenzsprung.de

Trainingskonzepte passgenau entwickeln

Termine:

21.-22.06.2010

22.-23.11.2010

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 720, Fax 040 - 79 00 76 710

e.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

HorseDream Train the Trainer

Horse Assisted Professional Development

Termin: 27.-28.11.2010

Ort: Gut Klein Nienhagen, 18236 Klein Nienhagen

(Nähe Kühlungsborn/Ostsee)

G&K HorseDream GmbH

Gerhard J. Krebs

Am Berg 22, D-64711 Erbach

Tel. 038292 - 82 09 94

Mobil 0170 - 32 78 181

office@horsedream.de

www.horsedream.de

Dezember 2010

Curriculum Methoden und

Praxiskompetenz

Methoden der Systemischen TA für Coaching,

Change, Personalarbeit und Führung

Termin / Ort: 06.-10.12.2010 (Köln-Lövenich)

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de

www.professio.de

NLP-Grundkurs

Einstiegskurs für die Practitioner-Ausbildung

Termine:

10.-12.12.10

21.-23.01.11

Ort: Hamburg

Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl

Postfach 1121, 25442 Quickborn

Tel. 04106 -12 43 88, Fax 03212 - 847 82 45

TS@ThiesStahl.de

www.ThiesStahl.de

Januar 2011

NLP-Grundkurs

Einstiegskurs für die Practitioner-Ausbildung

Termin: 21.-23.01.11

Ort: Hamburg

Thies Stahl Seminare

Dipl.-Psych. Thies Stahl

Postfach 1121, 25442 Quickborn

Tel. 04106 -12 43 88, Fax 03212 - 847 82 45

TS@ThiesStahl.de

www.ThiesStahl.de

Trainingskonzepte passgenau entwickeln

Termin: 31.01.-01.02.2011

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 720, Fax 040 - 79 00 76 710

ke.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

Februar 2011

Trainingskonzepte passgenau entwickeln

Termin: 31.01.-01.02.2011

Ort: Hamburg

Voss+Partner GmbH

Karl Eugen Lang

Hugh-Greene-Weg 2, 22529 Hamburg

Tel. 040 - 79 00 76 720, Fax 040 - 79 00 76 710

ke.lang@voss-training.de

www.voss-training.de

März 2011

FlipchartArt

Ideen und Tricks für den professionellen Einsatz des
Flipcharts für Trainer + Berater

Termine / Ort:

19.11.2010, Hannover

18.03.2011, Hannover

Kompetenzsprung - elke meyer & partner

Wassertappen 20a, 38446 Wolfsburg

kontakt@kompetenzsprung.de

www.kompetenzsprung.de

April 2011

Systemische Trainerqualifizierung

Grundlagen-Curriculum Lehren, Lernen,
Trainingsarchitekturen

Termin: 11.-14.04.2011

Ort: in Ansbach, Raum Nürnberg

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de

www.professio.de

Mai 2011

Organizational Change 2

Termin: 25.-27.05.2011

Ort: im Hotel Grünwald, Ansbach

(Raum Nürnberg)

Professio GmbH

Am Bocksberg 80, 91522 Ansbach

Tel: 0981 - 46 63 690, Fax 0981 - 63 564

office@professio.de

www.professio.de

Ein gutes Mittel gegen die Managerkrankheit: Stecke mehr

Zeit in deine Arbeit als Arbeit in deine Zeit.

Friedrich Dürrenmatt