



## Kompetent durch innere Haltung und Methoden

### Dr. Thomas Probol

**Was macht erfolgreiches Training aus? Bei genauerer Betrachtung dieses Themas stellt man fest, dass das Aneignen neuer Kompetenzen sowohl neue Einstellungen als auch neue Methoden benötigt. Das gilt insbesondere, wenn die neuen Kompetenzen mühelos auch in belastenden Situationen abrufbar sein sollen.**

#### Ziele erreichen durch Willen und Beharrlichkeit

Die erfolgreiche innere Haltung hängt eng mit dem Willen zusammen, Veränderungen wirklich zu wollen und umzusetzen. Beherrscht sich der bisher zwanghaft Dominierende und lässt andere in Ruhe ausreden, egal wie schwer es ihm fällt, dann liegt das an seiner veränderten neuen inneren Haltung.

Nimmt der bisher zu stille Mitarbeiter all seinen Mut zusammen und setzt einem anderen Mitarbeiter einen fairen Kontrapunkt, braucht er dafür die entsprechende innere Einstellung.

Die innere Haltung braucht Mut, Neuartiges auszuprobieren. Egal, was andere über einen denken. Sie braucht das Eingeständnis, auf dem Gebiet der neuen Fähigkeiten ein Lernender zu sein. Zum Lernprozess gehören auch Fehler. Fehler, aus denen man lernen kann - und sogar lernen muss -, wenn die angestrebte Fähigkeit möglichst schnell zum eigenen Portfolio gehören soll.

Die erfolgreiche innere Haltung braucht die Disziplin des regelmäßigen Übens, um ein Ziel auch wirklich zu erreichen und auch bei Rückschlägen weiter zu lernen.

Diese Lebenseinstellungen lassen sich schulen. Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, der zwanghaften Verhaltensweisen, der abgelehnten Ängste und Emotionen braucht es eine ganz andere Schulung als bei den Methoden.

#### Methoden

Methoden sind die praktischen Fertigkeiten, die man für den erfolgreichen Einsatz seiner Kompetenzen braucht.

Ein Redner braucht zum Beispiel eine gute Atemtechnik und eine Körperhaltung, mit der er seine Zuhörer wirklich erreicht. Er muss seine natürliche Stimmlage kennen und wissen, wie er sie findet.

Der Projektleiter braucht Fragetechniken, die ihn beim Sammeln der Fakten unterstützen, die er für seine Entscheidungen braucht.

Der Verkäufer braucht faire und überzeugende Argumentationstechniken, mit denen er auf Einwände reagieren kann.

Im Konfliktmanagement braucht der Trainer Methoden, die einen Teilnehmer vom Verurteilen des anderen abbringt. Und anschließend den Teilnehmer seinen Anteil im Konflikt erkennen lässt.

Methodenwissen ist für Erfolg eines Trainings genauso unabdingbar wie die innere Haltung. Es lässt sich leicht in der Theorie aneignen und in der Praxis üben. Doch dieses Üben muss regelmäßig und intensiv erfolgen, damit es in Fleisch und Blut übergeht und auch in schwierigen Situationen zur Verfügung steht.

Im Methodentraining beginnt das eigentliche Training erst nach dem Training. Für sich alleine oder mit einem anderen Seminarteilnehmer kann man den Ernstfall üben. Die nächste Steigerungsstufe kann im Alltag mit wohlgesonnenen Menschen erfolgen. Ist diese Stufe dann gemeistert, kann es in den eher heiklen Situationen trainiert werden. Bis es dann schließlich vollautomatisch und unbewusst zur Verfügung steht. Aber ohne regelmäßiges Üben verpuffen Seminarinhalte auf der Methodenebene.

#### Methoden brauchen Haltung

Auch bei der Anwendung der Methoden ist die Einstellung wichtig. Verschiedene Aussagen weisen uns darauf hin, dass zwar die Methode stimmen mag, aber die innere Haltung dazu nicht passt: „Das hat er aber brav gelernt.“ „Das wirkt aber künstlich.“ „Der Mensch wirkt nicht authentisch.“ „Der war wieder auf Weiterbildung.“

Wie wichtig die innere Haltung ist, soll an den oben erwähnten Beispielen veranschaulicht werden:

Der erfolgreiche Redner muss von dem, was er sagt, überzeugt sein. Er braucht das Vertrauen, dass das Gesprochene für die Zuhörer wichtig ist. Und er muss Menschen mögen, wenn die Zuhörer an seinen Lippen hängen sollen.

Sollen Mitarbeiter ihr Wissen mitteilen, muss der Projektleiter das Vertrauen ausstrahlen, dass alles gesagt werden darf. Bis

hin zu schlechten Nachrichten, deren schnelle Verarbeitung weiteren Schaden verhindert. Ebenfalls hilfreich ist die Haltung, dass jeder Mitarbeiter ein wichtiger Teil des Projekts ist. Denn diese Einstellung fördert Offenheit und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter.

Auch der Verkäufer wird seine Interessen besser erreichen, wenn er Menschen gerne hat. Wenn er den Einwand als Ausdruck der Individualität des Interessenten sieht und nicht als persönlichen Angriff. Wenn er spielerisch leicht, gelassen und unverkrampft mit dem Einwand umgeht.

Der Trainer für Konfliktmanagement wird nur wirklich dann erfolgreich sein, wenn er eine Sprache ohne Bewertungen und Verurteilungen pflegt und selbst regelmäßig seinen eigenen Anteil in einem Konflikt klärt.

Das Training dieses Teils der inneren Haltung kann teilweise über das Üben der Methoden erfolgen. Es benötigt aber häufig die zusätzliche Schulung der Persönlichkeit.

#### Training auf allen Ebenen bringt den nachhaltigen Erfolg

Als Trainer braucht man auf den drei Wachstums-Ebenen gelebte Kompetenz und Angebote, um ein Ziel mit den Teilnehmern zu erreichen:

- Ebene 1: Willen und Ausdauer, das Ziel erreichen zu wollen.
- Ebene 2: Regelmäßiges Üben der benötigten Methoden.
- Ebene 3: Haltungstraining, das die Methoden unterstützt.

Für eine nachhaltig erfolgreiche Weiterbildung ist es deshalb wichtig, dass die Ebenen, auf der der Teilnehmer wachsen möchte, zu dem Angebot des Trainers passen. Nicht jeder Trainer arbeitet auf allen Ebenen. Wenn es einer tut und kann, umso besser.

Der Autor hat für sein eigenes Wachstum Trainings einzelner Ebenen belegt. Bei der Kommunikation z.B. hat er Kurse für Atmung, Artikulation und Gestik genauso belegt wie persönlichkeitsentwickelnde Kurse.

Nicht jeder Teilnehmer möchte auf allen Ebenen arbeiten. Drückt er sich vor der notwendigen Arbeit auf einer Ebene, werden die Fortschritte seiner Weiterbildungen auf einem nicht allzu hohen Niveau stagnieren.

Aufgabe des Trainers ist es auch, seinen Teilnehmern regelmäßigen Einsatz nahe zu bringen. Nachhaltiger Erfolg benötigt diesen regelmäßigen Einsatz insbesondere auf den Ebenen, die zu schwach ausgeprägt sind.

**Dr.-Ing. Thomas Probol** hat Elektrotechnik studiert und im gleichen Fach promoviert. 10 Jahre Erfahrung als Ingenieur und Projektleiter. Heute selbstständig als Coach und Trainer für Persönlichkeitsentwicklung, Konfliktmanagement, Stressmanagement und Kommunikation.

**probol empowerment**

**Dr.-Ing. Thomas Probol**

**Breslauer Str. 105, 41366 Schwalmtal**

**Tel. 02163-888 4446, Fax 888 4445**

**thomas.probol@probol-empowerment.de**

**www.probol-empowerment.de**