

Wie Sie von Seminaren noch mehr profitieren

Welche Mitarbeiter sollten auf das Seminar geschickt werden und wie sichere ich den Seminarerfolg nachhaltig? Tipps von Verkaufstrainer Oliver Schumacher (www.verkaufsergebnisse.de).

Für jegliche Weiterbildungsmaßnahmen gilt: Wenn der Teilnehmer selbst das Gefühl hat, dass das angebotene Wissen für ihn nicht relevant ist, wird er nicht so stark von dieser Maßnahme profitieren wie jemand, der hier Antworten bekommt auf Situationen und Probleme, die ihn schon lange beschäftigen. Somit ist es nicht sinnvoll, jemanden zu einem Seminar zu schicken, wenn der Betreffende für sich keine Notwendigkeit und Nützlichkeit sieht. Gegebenenfalls ist dies vor Seminarbeginn zu verdeutlichen und gemeinsam zu erarbeiten. Das Ergebnis der Analyse kann auch bedeuten, dass der Mitarbeiter zu einem ganz anderen Seminar muss, als der Mitarbeiter ursprünglich geplant hat.

Betriebliche Lernkultur optimal

Das Seminar selbst sollte möglichst praxisnah sein, damit der Teilnehmer einfacher Verbindungen zwischen seinem Arbeitsalltag und dem aufgezeigten Wissen im Seminarraum bilden kann. Betriebsinterne Schulungen haben den Vorteil, dass diese gezielt auf ihre individuelle betriebliche Situation eingehen können. Da aber Ihre Mitarbeiter sich nicht gegenüber ihren Kollegen blamieren wollen, kann es durchaus passieren, dass manche Fragen einzelner Teilnehmer aufgrund von Scham nicht gestellt und somit

nicht beantwortet werden. Für den Umsetzungserfolg spielt die Lernkultur des Unternehmens eine große Rolle. Wie wird mit neuen Anregungen, Fehlern und dergleichen umgegangen? Ist es eine Auszeichnung für den Mitarbeiter, wenn dieser zu einem Seminar darf – oder eine Bestrafung? Sehen das alle Kollegen so?

Gute Mitarbeiter lernen besser

Berücksichtigen Sie bei der Personalauswahl die Einstellung der Kandidaten zur persönlichen Weiterentwicklung. Erfahrungsgemäß profitieren sehr gute Mitarbeiter entscheidend mehr von Seminaren als durchschnittliche Mitarbeiter. Dies kann unter anderem daran liegen, dass durchschnittliche Mitarbeiter sich nicht zu einer Verhaltensänderung entscheiden wollen, weil ihr Verhalten bisher ja auch akzeptiert worden ist. Sehr gute Mitarbeiter sind häufig selbstkritisch und haben Freude daran, Neues auszuprobieren und sich selbst zu hinterfragen. Auf den Punkt gebracht: Schlechte Mitarbeiter wissen genau, warum das neue Wissen nicht funktioniert, während sich gute Mitarbeiter fragen, wie sie das neue Wissen sinnvoll einsetzen können, und legen los.

Ziel im Vorfeld vereinbaren

Wenn Sie mehrere Mitarbeiter zu dem gleichen Seminar schicken, dann hat sehr wahrscheinlich jeder Einzelne einen unterschiedlichen Kenntnisstand. Diesen gilt es jetzt mit Hilfe von individuellen Zielvereinbarungen weiterzuentwickeln. Somit sollten bereits vor dem Seminar beispielsweise drei Ziele vereinbart werden. Eigenartigerweise glau-

ben viele Teilnehmer, dass die Umsetzung des Gelernten nicht von ihnen erwartet wird. Mit Hilfe von gemeinsam vereinbarten Zielen beugen Sie diesem Nulltransfer vor. Es ist wichtig mit diesen Zielen die Mitarbeiter zu fordern – nicht zu überfordern.

Umsetzung braucht Zeit

Nur weil jemand weiß, wie es jetzt besser geht, bedeutet dies leider noch nicht, dass deswegen gleich die neue Erkenntnis sofort automatisch regelmäßig angewendet wird. Deswegen ist es wichtig, dass regelmäßig die Führungskraft mit dem Mitarbeiter gemeinsam an der Umsetzung arbeitet. Wenn Vorgesetzte glauben, dass das neue Wissen von alleine Anwendung findet, dann irren sich diese. Aufgrund ihrer Vorbildfunktion müssen sich Führungskräfte selbst immer weiterbilden – denn wie kann eine Führungskraft Verhaltensänderungen bei ihren Mitarbeitern einfordern, wenn sie selbst diesen verschlossen ist? Generell ist festzustellen, dass viele Auftraggeber an Trainingsmaßnahmen eine zu große Erwartung haben. Nur weil jemand weiß, wie etwas besser geht, heißt das noch lange nicht, dass es deswegen getan wird. Vielleicht kennen Sie diese Nichtumsetzung von Wissen aus Ihrem Privatleben: Sport, Ernährung, Rauchen. Jeder weiß genau, was in diesen drei Bereichen gut bzw. schlecht ist – wird es aber deswegen getan? Darum ist es wichtig, regelmäßig Fortbildungen zu besuchen, damit sich hier ein Automatismus einstellt. Wenn jemand aus einem Seminar drei Erkenntnisse mitnimmt und diese wirklich berücksichtigt, dann ist häufig schon viel gekonnt.