



“Das On-Stage-Format“

Ziel

Die wichtigste Aufgabe eines guten Softskill-Trainings ist es, nicht nur Wissen zu transportieren oder Verhalten zu ändern, sondern dafür Sorge zu tragen, dass dieses Wissen und Verhalten den Teilnehmern in Fleisch und Blut übergeht. Das bedeutet, entweder statt dem Verhalten die Einstellung zu ändern oder aber die gewünschten Verhaltensänderungen so intensiv zu trainieren und parallel dazu mit positiven Ankern zu belegen, dass der Teilnehmer diese in sein persönliches System übernimmt.

Genau hierfür wurde das On-Stage-Format entwickelt. Die Bühne in Verbindung mit weiteren, genau austarierten aktiven Trainings-Elementen erlaubt es, die vom Kunden gewünschten Softskills nicht nur zu hören und aufzunehmen, sondern zu erleben und vor allem zu verankern. Dazu werden Theorie, Praxis und Bühnen-Elemente miteinander zu einem Persönlichkeits-Entwicklungs- und Team-Bildungs-Event verknüpft. Die Teilnehmer werden aktiviert und begeistert, lernen und trainieren live wieder und wieder Führung und Assistenz, in Verbindung und im Service zu sein und immer angemessen aufzutreten. Sie erlernen und stärken ihre Leadership, ihre soziale Kompetenz und ihre Teamfähigkeit.

Der wichtigste Punkt im Arbeitsleben ist das Verständnis des Teams und das Wissen um die eigene Stellung und Rolle im Team. Gut kommunizieren beispielsweise heißt, „in Verbindung“ zu sein. Teams sind dann besonders erfolgreich, wenn jeder darauf achtet, wo der andere steht. Denn wenn ich weiß, wo und wie sich die anderen platziert haben, kann ich meine Position anpassen und damit den Teamerfolg sichern. Dazu gehört natürlich auch, die vorgegebenen Hierarchien zu erkennen und den eigenen Platz in dieser Organisation kraftvoll auszuführen.

Ob auf dem Fußballplatz, im Handball oder in der Firma: Teams, in denen nicht jeder für sich spielt, sondern seine Position im Team kennt, ausfüllt, dabei auf seine Team-Kollegen achtet und sein Verhalten darauf abstellt, sind beweglicher, schlagkräftiger, erfolgreicher.

Die Methode

Führung ist erlernbar, aber wirkliche Führung kann man nicht aus Büchern und Powerpoint-Folien lernen. Um gegenüber Mitarbeitern auch bei Widerständen in die Führung zu gehen, bedarf es auch einer entsprechen Haltung und Erfahrung, am besten aus dem persönlichen Erleben. Und zwar nicht nur des Erlebens von Führung, sondern auch des eigenen Erlebens von Assistenz. Wirklich Führen kann nur, wer auch assistieren kann - und am eigenen Leib Führungsfehler erlebt hat. Erst dann macht es wirklich „Klick“ und das eigene Verhalten ändert sich.

Um dieses Erleben von Führung und Assistenz zu ermöglichen und die eigenen Fähigkeiten zum Führen - aber auch zum Assistieren (bis auf den Inhaber hat im Prinzip jeder Mitarbeiter und jede Führungskraft mindestens einen Chef), wurde das bewährte On-Stage-Trainingsformat entwickelt. Hierbei erfährt jeder Teilnehmer mehrfach am eigenen Leib die unterschiedlichen Rollen als Führungskraft und als Assistenz. Und erlebt dabei beispielsweise selbst, wie frustrierend es ist, wenn seine Anweisungen nicht ausgeführt werden.

Außerdem sorgt das On-Stage-Trainingsformat dafür, dass die Teilnehmer gemeinsam „aus dem Bauch heraus“ agieren und durch ungewöhnliche Aufgaben und Ergebnisse zusammengeschweißt werden. Das Format eignet sich auch für Menschen, welche vorab bei dem Gedanken an Teams und Teamtrainings den Rollladen herablassen. Im On-Stage-Format wachsen die Teilnehmer gemeinsam an den Herausforderungen, überwinden ihre Widerstände, erfahren und lernen Führung und Assistenz, Hierarchie und Verantwortung lernen und haben dabei auch noch Spaß.

In den letzten dreiundzwanzig Jahren wurden erfolgreich On-Stage-Trainings in vielen Branchen und mit Mitarbeitern der unterschiedlichsten Qualifikation und Herkunft durchgeführt. Von Speditionen über Automotive-Zulieferer, vom Baumaschinen-Händler über Vermiet- und Serviceunternehmen, Zeitarbeitsagenturen und Personalvermittlungen bis hin zu Steuerberatern und Unternehmen der Kreativwirtschaft. Und das auf jeder Qualifikationsstufe: vom Azubi über den Lageristen bis hin zum Ingenieur, Geschäftsführer und Inhaber.

Das Rampenlicht einer Bühne wirkt für die gesamten Trainings wie ein Vergrößerungsglas. Jeder Teilnehmer kann in verschiedene Rollen schlüpfen und direkt ausprobieren, welches Verhalten zu ihm passt. Was funktioniert - und was nicht.

Mit dem On-Stage-Format werden die Teilnehmer auf fünf Ebenen erreicht:

- Die Führungsebene: Wie man zukünftig führt, geführt wird und mit seinem Team zusammenarbeitet
- Die Kopfebene: Das Verständnis für die Unterschiede und die Erkenntnis um die Wichtigkeit dieser Unterschiede für ein erfolgreiches Team und den Unternehmenserfolg
- Die Beziehungsebene: Das persönliche Erleben der Anderen als Menschen und der leichtere Aufbau einer persönlichen Beziehungsebene
- Die körperliche Ebene: Die Teilnehmer erleben und trainieren die Macht des Auftritts und verbessern sozusagen nebenbei ihren Auftritt, ihre Stimme und ihre Haltung. Sie trainieren, vor Menschen zu reden und schon mit ihrem Auftreten zu überzeugen

Darüber ermöglicht das Konzept der verschiedenen "Rollen", die Sach- und Personenebene zu trennen, indem der Teilnehmer einfach in eine andere Rolle schlüpft. Diese Technik erleichtert es vielen Menschen, im betrieblichen Umfeld und im Verkauf Rollen einzunehmen

und Aufgaben umzusetzen, vor denen sie sich bisher fürchteten, die sie sich nicht zutrauten oder bei denen sie innere Widerstände hatten.

Beispielhafte Komponenten in On-Stage-Formaten

Nachfolgend finden Sie beispielhaft typische Kompetenzen, Werte und Methoden, die in On-Stage-Formaten transportiert werden. Die Trainingsinhalte werden vorab mit dem Kunden gemäß dem vorgegebenen Setting, dem Ausbildungsrahmen und den Zielen des Trainings entwickelt und abgestimmt.

Führung und Assistenz

Führen heißt vorangehen - aber um gegenüber Mitarbeitern auch bei Widerständen in die Führung zu gehen, bedarf es auch einer entsprechen Haltung und Erfahrung, am Besten aus dem persönlichen Erleben. Wirklich führen kann, wer in die Demut geht und auch assistieren kann. Und wer selbst am eigenen Leib Führungsfehler erlebt hat. Deshalb erfährt jeder Teilnehmer mehrfach am eigenen Leib die unterschiedlichen Rollen als Führungskraft und als Assistenz. Er erlebt dabei beispielsweise selbst, wie frustrierend es ist, wenn seine Anweisungen nicht ausgeführt werden.

Macht des Auftritts

Manche Menschen überzeugen einfach nur durch ihre Präsenz. Der Eine stellt sich hin und redet und jeder vertraut ihm. Der Anderen tut sich damit noch schwer. Wenn man Abteilungsleiter wird, muss man plötzlich Menschen anleiten und dafür sorgen, dass sie tun, was man sagt. Dabei kann man das Zahnrad zwischen Körper und Geist verwenden. Denn wer überzeugender dasteht und auftritt, überzeugt zuerst sich selbst damit. Er wird selbstsicherer, es fällt ihm leichter, in die Führung zu gehen. Schon einfache Regeln und Übungen zur Körperhaltung und zum Auftritt bewirken viel mehr, als man glaubt. Vor allem, wenn man sie im Rahmen des Trainingskonzepts wieder und wieder auf der Bühne übt.

Verbindung

Der Begriff Verbindung kommt eigentlich aus dem Coaching und ist die Fähigkeit des Coachs, einen emotionalen Faden zu seinem Coachee zu spannen. Seinen Coachee wahrzunehmen und zu spüren, wo dieser geradesteht und was er braucht. Verbindung ist für Führungskräfte und Verkäufer ein zentraler Wert, steht Verbindung doch für die Eigenschaft, nicht nur für sich selbst zu leben und zu sorgen, sondern an seinen Mitmenschen und deren Wohlergehen interessiert zu sein, zu ihnen eine "Verbindung" aufzubauen und daran zu arbeiten, diese Verbindung aufrechtzuerhalten und zu stärken. Wer in Verbindung mit seinem Gegenüber ist, weiß, was dieser braucht und wie er ihn einsetzen kann.

Belief (Glaube)

Belief bezeichnet den Glauben (die Überzeugung) an eine Sache oder Person. Als Führungskraft habe ich den Belief an meine Firma, mein Team, unsere Produkte und an mich. Ich »glaube« daran, dass mein Wissen und meine Kompetenz den Mitarbeitern und Kunden den Nutzen bringen, den diese brauchen. Noch wichtiger ist mein Belief in meine Mitarbeiter. Für jeden Mitarbeiter ist es wichtig, dass seine Führungskraft an ihn glaubt und ihm zutraut, seine Aufgaben richtig zu lösen. Denn wenn die Führungskraft schon nicht daran glauben würde, müssten die Mitarbeiter ständig gegen den Strom dieser Überzeugung schwimmen.

Anerkennung

Eine der ganz großen Motivationen für Menschen ist die Anerkennung. Dies ist nicht weiter verwunderlich, denn Anerkennung stillt das tiefe Bedürfnis des Menschen, dazuzugehören, ein wichtiger Bestandteil der Gesellschaft, der Gruppe, des Unternehmens zu sein. Hier bekommt er bestätigt: "Du bist für uns/mich wertvoll".

Anerkennung ist ein fantastisches Führungsinstrument im Sinne der positiven Bestärkung. Wichtig ist es dabei für die Teilnehmer, zu erfahren, wie Anerkennung wirklich funktioniert: Weder von oben herab noch als Floskel, nicht als allgemeines Lob, sondern als konkrete Anerkennung von etwas, was mein Gegenüber aktiv getan hat.

Launenmanagement: Stimmung halten

In jedem Team kann es vorkommen, dass die Energie in der Gruppe nach unten geht oder ein einzelnes Teammitglied durch Kritik, Müdigkeit oder aus ganz anderen Gründen die Stimmung negativ beeinflusst. Als Führungskraft - und natürlich auch als Mitarbeiter - gilt es nun die äußere und innere Haltung davon unbeeindruckt zu lassen und weiterhin die Stimmung zu halten. Oder anders gesagt: Launenmanagement zu betreiben.

Das Rollenkonzept

Immer wieder kommt es vor, dass man als Führungskraft, als Teammitglied oder als Verkäufer Aufgaben bekommt, die einem besonders schwerfallen. Nicht nur, weil sie neu sind. Sondern oft vor allem, weil sie mit negativen Glaubenssätzen belegt sind oder gar innere Muster antriggern. Mit dem Konzept, in eine Rolle schlüpfen zu können, erhalten die Teilnehmer eine Methode, um solche inneren Widerstände zu umgehen. Sie schlüpfen dafür in eine bestimmte Rolle - trennen also die Sachebene ihrer Aufgabe von ihrer persönlichen Einstellung.

Respekt

Gute Führungskräfte und erfolgreiche Verkäufer wissen, dass Respekt ein sehr nachhaltiger Wert ist, um sein Gegenüber für sich zu gewinnen. Führungskräfte und Verkäufer gewinnen nicht nur durch den passenden Auftritt den Respekt ihres Gegenübers, sondern sie erweisen ihrem Gegenüber Respekt. Respekt ist also eine Haltung, die der Teilnehmer den anderen gibt und zugleich selbst ausstrahlt.

Die LichtMit-Methode

LichtMit ist eine ganz einfache Coaching-Methode, um festzustellen, wo mein Gegenüber wirklich steht. Nicht mit seinen Worten, sondern was sein eigentlicher, innerer (und oft nicht wahrnehmbarer) Wunsch ist. Das Grundprinzip von LichtMit ist so einfach, dass viele Menschen es binnen weniger Minuten begreifen und sofort im Alltag anwenden können. Beispielsweise, um als Führungskraft oder im Verkauf festzustellen, was ihr Gegenüber wirklich möchte.

Die LichtMit-Methode geht über die Augen. Zu sehen, womit der Andere "Licht" hat, wo seine Augen leuchten. Denn die Augen sind das direkte Fenster zur Seele. Und zwar so direkt, dass sie kaum manipulierbar sind. Weder bewusst noch unbewusst. Wer auf die Augen seines Gegenübers achtet, findet meist schnell heraus, wenn Worte und wirkliches Wollen voneinander abweichen. Deshalb ist LichtMit eine Methode, um sehr schnell und einfach festzustellen, wo der Andere wirklich steht.

Das On-Stage-Training

Der Transfer von Softskills ist wesentlich anspruchsvoller und damit auch aufwändiger als die Vermittlung von Hardfacts. Denn es geht dabei nicht um Wissensvermittlung, sondern um Verhalten und Einstellung. Anders gesagt: Neue Verhaltensmöglichkeiten nicht nur kennen, sondern auch können.

Deshalb sollte das Training über zwei Tage gehen. Das gibt mehr Raum für Erleben, „Spiele“ und (Selbst-)Reflexion. Darüber hinaus sorgt die Nacht dafür, dass die ersten Erlebnisse tiefer ins System „eindringen“ und in Kombination mit dem zweiten Tag wesentlich besser in das System der Teilnehmer integriert werden.

Ein zentrales Element des aktiven Trainings sind die ständig wechselnden Bühnen-Teams. D.h. die Teilnehmer werden in Teams von zwei bis zehn Personen aufgeteilt. Ein Team-Mitglied übernimmt die Führung, die anderen gehen in die so genannte Assistenz. Die Führung gibt das Thema vor und gemeinsam entsteht binnen drei bis fünf Minuten (!) ein Bühnenstück, welches dann direkt zur Aufführung geht. Nach einer Feed-Back-Runde und dem nächsten Trainings-Element werden die Teams gewechselt und wieder werden - unter anderer Aufgabenstellung - Bühnenstücke kreiert.

Jeder Teilnehmer übernimmt so mindestens einmal die Führung, erlebt aber auch vier bis fünf Mal in der Assistenz unterschiedliche Führungsstile und Verhaltensmuster. Nach dem dritten oder vierten Durchlauf macht es Klick: Er beginnt, nicht nur zu verstehen, sondern auch sein Verhalten zu ändern. Anders aufzutreten, anders zuzuhören, Verbindung zu halten und auch, in den Service zu gehen.

Über das gesamte Training zieht sich ein dramaturgischer Spannungsbogen, der sich in einer fulminanten Abschluss-Show auflöst. Schon bei der Generalprobe steigt die Spannung fast ins

unermessliche und dann wird es wirklich spannend, denn die Show kommt. Ich stand noch nie auf der Bühne, ich habe noch nie ein Team geleitet, ich habe keinen Text gelernt, sondern nur improvisiert. Wie soll, wie kann das funktionieren? Wo stehe ich, wie wird es sein? Adrenalin pur - dazu Begeisterung, Spaß und Verbindung wie nie zuvor! Und ein unglaublich einprägsamer Anker für die Zukunft jeden Teilnehmers.