

Sehr geehrte Damen und Herren,

Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit unserem Newsletter

Ihr Klaus Kissel und Uwe Reusche
Geschäftsführer ifsm



Unsere Themen in dieser Ausgabe:

- Pressemitteilung
- Was hat Führen mit Erziehen zu tun?
- Trainer Assessment-Center - zwei neue Trainer im Team
- Beiratstreffen zum Thema Nachhaltigkeit in Salzburg

Pressemitteilung

"Vertriebsmitarbeiter und Teams zu Höchstleistungen zu begleiten" ist das Motto eines neuen und in dieser Form einzigartigen Ausbildungsgangs, den das Institut für Salesmanagement (ifsm) entwickelt hat und zu dem man sich jetzt erstmalig anmelden kann. Das neue Programm ist die erste professionelle systemische Sales-Coachingausbildung im deutschsprachigen Raum. Ifsm schließt damit endlich eine Lücke auf dem Ausbildungsmarkt für Key Player im Vertrieb, also Führungskräfte, Filialleiter/-innen, qualifizierte Innen- und Außendienstmitarbeiter, Controller, Personalentwickler, Trainer und Handelsvertreter. Im Rahmen von fünf exakt auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittenen Seminarbausteinen erwerben die Teilnehmer den Titel "Sales Coach", einem in der Branche lang ersehnten objektiven Qualifizierungsmerkmal.

Außergewöhnlich ist auch der Ansatz der ifsm-Gründer und Geschäftsführer Klaus Kissel und Uwe Reusche. Ihr Leitsatz "Jeder Mensch verdient Wertschätzung und Respekt vor seiner Einzigartigkeit" ist auch im Ausbildungsgang "Sales Coach" Programm. Die Teilnehmer der insgesamt zwanzig Seminartage lernen individuelle Lösungen für individuelle Vertriebsprobleme zu entwickeln. Sie erarbeiten sich einen Coachingstil, der Hilfe zur Selbsthilfe gibt, sei es im Umgang mit Kunden, mit einer schwierigen Auftragsituation, einer effektiven Neukundenakquisition oder mit der Entwicklung eines High-Performance-Sales Teams.

"Der Fokus unserer Arbeit ist das Finden eigener Lösungen", betonen Uwe Reusche und Klaus Kissel, die beide langjährige intensive Erfahrung in allen Bereichen

des Vertriebs mitbringen. Ihr Ziel ist es, den Teilnehmern der Seminare das nötige Rüstzeug in die Hand zu geben, das sie brauchen, um schlagkräftige produktive Vertriebseinheiten aufzubauen, in denen das Arbeiten aller Mitarbeiter Spaß macht. Veranstaltungsort des Ausbildungsgangs "Sales Coach" ist der ifsm-Sitz, das wunderschöne Klostersgut Besselich in Urbar bei Koblenz. Das erste Modul beginnt im November 2008

Was hat Führen mit Erziehen zu tun?

"Führungskräfte und Eltern sind ungelernete Berufe mit hoher Verantwortung" lautet eine Headline aus "Das Prinzip der minimalen Führung" von Klaus Kissel.

Allen Lesern und Leserinnen, die Kinder haben und Führungsaufgaben wahrnehmen, werden eher gewillt sein zu nicken, diejenigen die keine Kinder aber Führungsverantwortung haben, werden milde lächeln und jenen die keine Kinder und keine Führungsaufgaben haben, denen sei gesagt, traut Euch beides, es ist die Herausforderung des Lebens.

In Führungsseminaren fallen immer wieder von Eltern die Worte, es ist mit der Führung so wie mit der Kindererziehung. Die Führenden in der Doppelrolle als Eltern meinen dann: konsequentes Führen, Nachhaltigkeit, Loben und Kritisieren, Zugewandtheit und Feedback, Ziele und Visionen, Möglichkeit der Entwicklung aufzeigen, Talente und Neigungen fördern, alles Aktionen, die sowohl den Erziehungs- wie auch Führungsalltag bestimmen.

Schauen wir uns mal die zahlreichen Erziehungsratgeber an. 75% werden von Männern geschrieben, während an der Erziehungsfront, auf den Spielplätzen, auf den Elternabenden, beim Kinderarzt, am Wandertag des Kindergartens zu 90% Frauen anzutreffen sind. Sitzt da der männliche Autor und schreibt über Erziehung, während die Mutter vor der Tür des Dichters und Denkerzimmers erzieht, um dann am Abend neue Vorlagen für das Erziehungsbuch an den Ghostwriter zu liefern? Oder haben Männer aufgrund ihrer Persönlichkeit das Führen bereits im Blut und können deswegen auch darüber Bücher schreiben, oder haben gar Frauen keine Zeit Bücher zu schreiben, weil sie erziehen müssen?

Blättern wir sie durch, finden wir unser Führungsterminus wieder: Feedback, Loben, entwickeln, Aufgaben verteilen, Ziele erarbeiten, Grenzen setzen, Konsequenz, die Ermittlung des Taschengeldes sprich Gehalt, Delegieren, Motivieren, Rituale usw. Alles Aktionen, die sowohl im Führungs- wie auch im Erziehungsalltag mit ähnlichen Aktionen

angereichert sind. Es menschelt eben überall. Beide haben ihren eigenen Kopf, sprich ihre eigene Wirklichkeit und Vorstellung von dieser Welt. Das macht das Führen respektive Erziehen nicht immer leichter, ist aber die Grundvoraussetzung für eigenverantwortliches Handeln.

Führen und Erziehen hat grundsätzlich mit den Visionen des Führenden und Erziehenden zu tun. Ausgesprochen, niedergeschrieben, reflektiert oder nicht, wir sind davon geleitet. Sowohl der Führende wie auch der Erziehende stoßen im Alltag an Grenzen, Ausnahmen, Sprünge über den eigenen Schatten, beide Augen zudrücken, Augen-zu-und-durch-Strategien und Luft anhalten. Ausnahmesituationen, in denen die Komfortzone weit entfernt ist und nah nur das eigene Fluchen. Aus diesen Situationen geht im besten Fall der Führende mit seinem Mitarbeiter und der Erziehende mit seinem Schützling als Sieger heraus - im schlechten Fall ist nur einer der Paare der Sieger und damit der andere der Verlierer. Der karrierehungrige Mitarbeiter, dessen Beförderung von seinem Chef abgelehnt wurde, der wartende Vorgesetzte, der seinen Bericht nicht pünktlich geliefert bekam, der gehetzte Vater, der wieder selber den übervollen Wäschekorb zur Waschmaschine schleifen muss, das unwillige Kind, dass nun doch mit zur langweiligen Tante fahren muss.

Auch klassische Führungstools lassen sich auf den Akt "Erziehung" übertragen: Sowohl die Kinder wie auch die Mitarbeiter verfügen über unterschiedliche Reifegrade. Die vier Reifegrade des Führungstools "situatives Führen" - vom Einstieg über die Orientierung zur Beteiligung hin bis zur Übernahme von Selbstverantwortung - beschreiben auch die Reifegrade eines Kindes: von der Geburt, dem ersten Trotz, dem Aufflackern von Verstehen dieser Welt, und der Rebellion bis zur Übernahme von Selbstverantwortung.

Betrachten wir die Entwicklung der Qualifikationskurve ist Erziehen und Führen identisch. In der Orientierungsphase sollte die Kurve den Wendepunkt nach oben haben und stetig steigen, jedenfalls wenn alles gut gelaufen ist. Auch in dieser Phase ist die Beziehungsorientierung sehr hoch, das heißt hier sind der Mitarbeiter respektive der Schützling eng zu führen, auch was die Aufgabenverteilung und -kontrolle

angeht. Schauen wir uns die Entwicklung der Motivation an, so ist der Wendepunkt im Modell des "situativen Führens" in der zweiten Phase. Hierin unterscheidet sich der Schützling je nach Entwicklung. Nicht selten ist die Motivation zum Lernen und Weiterentwickeln bei Kindern erst am Ende der Pubertät, dann wenn bereits die Beteiligungsphase begonnen hat, zu beobachten.

Was ist denn nun am Führen anders als am Erziehen? Eltern legen im anderen Maße Rechenschaft ab über den Akt des Erziehens als das die Geschäftsführerin, der Abteilungsleiter tun. Eltern bleibt man ein Leben lang, Geschäftsführer auf Zeit. Als größter Unterschied ist die eigene emotionale Gebundenheit und Betroffenheit herauszustreichen.

Natürlich ist nach solch einer Betrachtungsweise nicht zu verstehen, warum die Durchdringung der Weiblichkeit in den Führungsetagen so langsam voranschreitet. Wollen die Frauen nicht führen, weil sie als Mutter die Nase voll haben vom Führen bzw. Erziehen? Können sie nicht, weil sie vor lauter Erziehen keine Energie für Führungsaufgaben haben, oder liegt es an der Kompetenz der männlichen Führungskräfte, dass sie wirklich kompetenter sind? Dann sollte ihnen die Möglichkeit, diese Kompetenz auch ihren Kindern anzugedeihen, verstärkt mehr Zeit gegeben werden.

Vielleicht hat Frau von der Leyen in ihrer Karriere als siebenfache Mutter genau diese Erkenntnis gezogen und fordert nun die Männer auf zu mehr Erziehungsarbeit. Eine kluge Strategie. So wie das Erziehen einer männlich wie auch einer weiblichen Komponente bedarf, sollte ein Unternehmen auch nach diesem Kriterium geführt werden, männlich und weiblich.

Autorin: ifsm-Trainerin Heidi Felgenhauer

1) Klaus Kissel, Wolfgang Tschinkel; Das Prinzip der minimalen Führung; Windmühle-Verlag Hamburg 2006



Trainer Assessment-Center - zwei neue Trainer im Team

Am 17./18. April 2008 veranstaltete ifsm ein Trainer-AC zur Auswahl neuer Trainer für unser Team. Wir freuen uns, dass unser Team von zwei neuen Trainern Frank Wirzberger und Christine Schauer verstärkt wird. Christine Schauer wird uns insbesondere bei der Anfrage nach Vertriebs- und Führungskräfte trainings in englischer Sprache auch unterstützen - die Anfragen in diesem Bereich nehmen ja bekanntlich zu.

Demnächst können Sie hier auch die Trainerprofile auf unserer Homepage sehen.



Beiratstreffen 06./07. Juni in Salzburg

Gesellschaftliche Trends bis zum Jahr 2012 in Verbindung mit der Nachhaltigkeit standen im Mittelpunkt des diesjährigen ifsm Beiratstreffens in Salzburg.

Durch die unterschiedlichen wissenschaftlichen und beruflichen Hintergründe der einzelnen Beiratsmitglieder und durch die intensiven Austauschrunden war es wieder einmal möglich, ein Zukunftsszenario aus unterschiedlichen Perspektiven zu erarbeiten. Aus der Frage: "Welche Schritte in den Bereichen Strategie, Organisationsentwicklung und Training sind für Unternehmen und für den Vertrieb heute schon sinnvoll zu gehen?" entwickelte sich ein Highlight dieses Treffens. Aus dem Zukunftsszenario konnten konkrete Ansätze für unsere Kunden und Interessenten abgeleitet und entwickelt werden.

Abgerundet wurde das Treffen mit der Planung eines ifsm Kongresses 2009, bei dem uns und Ihnen die Beiratsmitglieder als Referenten zur Verfügung stehen. Nähere Informationen lassen wir Ihnen in einen der nächsten Newsletter zukommen.

Wir danken allen Beiratsmitgliedern für die konstruktiven, spannenden und freudigen zwei Tage.

Die Beiratsmitglieder und die Bilder vom Arbeitstreffen finden Sie hier: <http://www.ifsm-online.com/beirat.htm>

