

Projektbericht:

Produkte interaktiv präsentieren

**Wie ein Maschinenbauer seine
Produktpräsentationen mit
aktivierenden Lernmethoden
zu einem interaktiven Training
umgestaltet**

Projektbericht Mit „Aktivierenden Lernmethoden“ Produktschulungen attraktiver und lernwirksamer gestalten



1. Situation des Kunden/Problemstellung

Ein Maschinenbauunternehmen verfügte für ein Basis-Produkt über eine eintägige Produktschulung, die die Vertriebsingenieure einmal im Jahr für ihre Händler durchführten.

Die Veranstaltung war bis dahin eine PowerPoint-gestützte Informationsveranstaltung, die das Ziel verfolgte, die Händler in die Lage zu versetzen, das Basis-Produkt anschließend erfolgreich zu verkaufen. Die Schulung hinterließ jedoch nicht den gewünschten Erfolg. In der Praxis wurde beobachtet, dass die Händler das sehr durchdachte, umfangreiche Handbuch sowie das Anschauungs- und Demo-Material bei den Endverbrauchern kaum einsetzten. Darüber hinaus war die eintägige Schulung mit ihren rund 150 PowerPoint-Folien sowohl für die Vertriebsingenieure als Trainer, als auch für die Händler als Teilnehmer eintönig und ermüdend. Diese Situation machte eine Umgestaltung der Produktschulung erforderlich.

Der Wunsch des Geschäftsführers war es, aus der bisherigen Infoveranstaltung ein interaktives Training zu machen, bei dem die Händler unter Beweis stellen können, dass sie im Gespräch mit dem Kunden professionell mit den vorhandenen Materialien umgehen können.

In der ersten Überlegung des Kunden sollte die Umgestaltung der Schulung mit der Didaktik des Aktivierenden Lernens (Accelerated Learning) erreicht werden. Das heißt, alle Vertriebsingenieure sollten sich mit den Inhalten und der Methodik des Aktivierenden Lernens vertraut machen, um die Schulung anschließend attraktiver und lernwirksamer zu gestalten.

2. Lösungsansatz

Im Gespräch mit dem Leiter der Abteilung Training Services, der mit dem Projekt der Umgestaltung betraut war, wurde sehr schnell deutlich, dass die Vertriebsingenieure nicht die richtige Zielgruppe für eine Umgestaltung der Schulung sind.

Für eine Überarbeitung bzw. Neugestaltung eines Trainings sind konzeptionelle Fertigkeiten sowie hinreichende Erfahrungen als Trainer erforderlich, über die die Vertriebsingenieure nicht verfügten. Sie führten die Produkt-Schulung lediglich einmal im Jahr durch und hatten darüber hinaus keinerlei Trainer-Erfahrung. Damit war eine Trainer-Weiterbildung mit aktivierenden Lernmethoden für die Vertriebsingenieure ungeeignet. Es wurde ein neuer Lösungsansatz gesucht.

Von Voss+Partner wurde das bestehende PowerPoint-Material der Schulung gesichtet. Aus dem Material ging nicht klar hervor, welche Zielsetzung damit erreicht werden sollte. Im nächsten Gespräch mit dem „Projektleiter“ wurde deshalb vereinbart, dass die Schulung anhand von Lernzielen grundlegend neu gestaltet werden muss. Verantwortlich für die konzeptionelle Umsetzung war der Leiter der Abteilung Training-Service selbst. Außerdem wurde als zweiter Verantwortlicher ein Produktmanager hinzugezogen. Die ersten Schritte für eine erfolgreiche Neugestaltung wurden wie folgt vereinbart:

Projektbericht Mit „Aktivierenden Lernmethoden“ Produktschulungen attraktiver und lernwirksamer gestalten



Schritt 1: Eintägiger Workshop zur Konzeptentwicklung für die oben genannten Personen des Unternehmens sowie einem V+P-Trainer.

Zielsetzung: Schulungsziele festlegen und erste Schulungsinhalte sammeln.

Schritt 2: Zweitägiger Workshop Konzept-Coaching mit aktivierenden Lernmethoden für den gleichen Personenkreis wie in Schritt 1.

Zielsetzung: Die ausgewählten Inhalte methodisch sinnvoll umzusetzen.

Schritt 3: Train-the-Trainer-Workshop für die Vertriebsingenieure (2-3 Tage).

Zielsetzung: Die Vertriebsingenieure in die Lage zu versetzen, das neue Konzept professionell zu schulen.

3. Methodik/Umsetzung

Mitte Mai wurde Schritt 1, der eintägige Workshop zur Konzeptentwicklung realisiert. Anhand von Beispielen wurde die Unterscheidung von Lernzielen: in Richt-, Grob- und Feinziel erarbeitet. Am Ende des Tages war das Richtziel der eintägigen Schulung formuliert sowie vier Grobziele mit entsprechenden Feinzielen. Hierbei wurde deutlich, dass im Zentrum der Schulung nun kein Produktwissen mehr stand, sondern vielmehr ein Verkaufstraining, das es den Händlern ermöglichte, sich mit Hilfe des Verhaltensprofils (DiSG®) besser in den potenziellen Kunden hineinzusetzen.

Der nächste Workshop wurde für Juli festgesetzt. Die Aufgabe für die beiden Verantwortlichen aus dem Maschinenbau-Unternehmen war es nun, alle Inhalte zu sichten, die ihrer Meinung nach zu den Lernzielen passen und diese dann an den V+P-Trainer zu schicken.

Der V+P-Trainer sichtete die ihm zur Verfügung gestellten Unterlagen, strukturierte sie und entwarf bis zum nächsten Termin einen ersten Trainerleitfaden, in dem die Inhalte bereits nach aktivierenden Methoden umgesetzt wurden.

Schritt 2, der zweitägige Workshop Konzept-Coaching wurde Ende Juli umgesetzt. Am ersten Tag wurde der vorläufige Trainerleitfaden vorgestellt und besprochen und die zur Verfügung stehenden Inhalte für das Teilnehmerhandbuch gesichtet. Anschließend gab es eine Trainingssequenz zum Thema: „Warum ist Methodenvielfalt nötig?“, in der sich die beiden Teilnehmer des Workshops mit den Grundlagen des aktivierenden Lernen vertraut machten.

Am zweiten Tag stand die Feinplanung des Leitfadens im Vordergrund. Abschließend wurde festgelegt, welche Aufgaben noch zu erledigen sind (Fertigstellung der Teilnehmerunterlagen, Vervollständigung des Trainerleitfadens).

Der kleine Kreis der Teilnehmer in den Workshops der Schritte 1+2 ermöglichte ein konzentriertes, bedarfsorientiertes Arbeiten. Grundlegende Inhalte wurden durch kurze Trainingseinheiten vermittelt, in denen das Referat, konkrete Übungen in Einzelarbeit und Partnerarbeit im Vordergrund standen.

Projektbericht Mit „Aktivierenden Lernmethoden“ Produktschulungen attraktiver und lernwirksamer gestalten



Im Spätsommer entschied der Kunde, dass er nicht mehr die Vertriebsingenieure, sondern externe Trainer mit der Durchführung des neuen Trainingskonzeptes betrauen möchte. Das Training sollte durchgängig in Westeuropa in deutscher, englischer und französischer Sprache in knapp 30 Veranstaltungen durch Voss+Partner-Trainer durchgeführt werden.

Es wurde die Durchführung eines Pilottrainings vereinbart, das vor den Vertriebsingenieuren stattfinden sollte. Auf diese Weise sollten Sie das neue Schulungskonzept kennenlernen und Gelegenheit bekommen, wertvolles Feedback zu geben.

Voss+Partner sorgte für Unterstützung bei der Fertigstellung der Teilnehmerunterlagen und der Überarbeitung des Leitfadens. Das Pilottraining wurde im Januar des Folgejahres durchgeführt.

4. Ergebnisse

Die Resonanz auf das Pilottraining war sowohl bei den Verantwortlichen als auch bei den Vertriebsingenieuren sehr positiv. Besonders hervorgehoben wurden die folgenden Punkte:

- Die positive Seminaratmosphäre
- Der aktive Einbezug aller Teilnehmer
- Die Gelegenheit, bekannte Inhalte zu wiederholen und mit eigenen Erfahrungen anzureichern
- Die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch sowie damit verknüpft die Möglichkeit, vom Wissen der anderen zu profitieren
- Die intensive Beschäftigung mit dem Verhaltensprofil DiSG®, dessen Bedeutung ihnen erst jetzt bewusst geworden war (obwohl es schon lange in den Unterlagen integriert war)

Nach dem Training setzte sich Voss+Partner mit den beiden Projektverantwortlichen zu einem ausführlichen Feedback-Gespräch zusammen, hielt die Verbesserungsvorschläge und Änderungen im Trainerleitfaden fest und passte die Teilnehmerunterlagen an. Damit liegt jetzt ein fertiges, optimiertes Schulungskonzept für die Bedarfe des Kunden vor.