



Eine nachhaltig höhere Leistungsfähigkeit des Menschen führt über das Fördern seiner individuellen Potentiale und seiner Motivation, diese zu entwickeln.

So versteht die INTAC Training und Coaching.

Erfahrungen

Dass die 1992 entstandene internationale Präsenz der heutigen INTAC noch immer eine besondere Vitalität beschert, verdankt sie nicht zuletzt einer gewissen Sturheit ihrer Köpfe bei der Konzentration des Leistungsangebots auf die Bereiche "Verkauf" und "Mitarbeiter-Führung". Hatten sie darin doch recht intensive persönliche Praxis in ihrem jeweils vorangegangenen Wirken in namhaften Unternehmen und den Willen, die dort gewonnene Erfahrung zu speziellen Methoden der Leistungsförderung von Mitarbeitern weiterzuentwickeln.

Diese Website soll einen ersten Eindruck vermitteln über die Auffassung der INTAC von Training und Coaching. Zu tiefer gehenden Beschreibungen bieten wir dem Interessierten gerne andere Möglichkeiten an.

Verhandlungsziele erreichen

Über die Jahre weg konnten wir beobachten, dass erfahrene Berufspraktiker über durchaus solide Verhandlungsfähigkeiten verfügen. Dass sie die überzeugende Vermittlung ihres Produkt- oder Anwendungsnutzens jedoch selbst erschweren oder gar verhindern, weil sie die Wirkung ihrer Argumente auf den Ver-

handlungspartner nicht erkennen. Weil dessen Hintergründe bzw. Motive nicht wahr- und angenommen und deshalb nicht in das Gespräch eingebaut werden. Oder auch weil sie mit druck- vollem Bemühen die andere Seite von der eigenen, subjektiv als beste Lösung angesehenen Position überzeugen möchten. Was häufig fatalerweise umso massiver betrieben wird, je mehr sich der Gesprächspartner dagegen wehrt.

Daran zum Beispiel hat das INTAC-Training zu arbeiten, wenn aus soliden Verhandlern Top-Ertragsbringer werden sollen.

Führungsverhalten optimieren

Von der Führungskraft wird ein Umgang mit seinem Mitarbeiter erwartet, der das Erreichen vorgegebener oder vereinbarter Ziele sichert. Wie konkret aber wird dieses Führungsverständnis auf der operativen Ebene in Führungsverhalten umgesetzt?

Innerhalb dieser Kernfrage liegen die Herausforderungen und Ambivalenzen, die jede Führungskraft kennt und mit denen sie versucht, im Alltag erfolgreich umzugehen. Etwa mit den Gedanken: Wie gestalte ich ein Gespräch zum Fördern der Eigenverantwortung der Mitarbeiter? Wie kann ich am besten das Handlungsrepertoire bzw. die Eigeninitiative der Mitarbeiter auf- und ausbauen? Wie stelle ich Nähe her bei gleichzeitiger Wahrung von genügend Distanz?

Für den INTAC-Trainer und -Coach liegt die Hauptaufgabe darin, die Führungskraft bei ihrer Reflexion dieses Rollenverständnisses zu unterstützen, Anregungen und Lösungsansätze mit ihr zu entwickeln und ihr die Möglichkeit zu geben, diese in Übungen praxisnah auszuprobieren.

Veränderung gestalten

Mindestens seit dem für den Veränderungsprozess der Begriff Change-Management im nationalen Angebot ist, wird darunter allerlei unterschiedliche Interpretation mitgeliefert. Durchgesetzt hat sich immerhin die Überzeugung, dass personelle oder strukturelle Veränderung in einem Unternehmen nicht per strategischer Beratung geschehen kann. Es handelt sich hierbei vielmehr um einen Entwicklungsprozess unter vitaler Einbeziehung der beteiligten Personen. Dabei ist mit Irritation, Turbulenz und Widerstand zu rechnen, was nicht irgendwie zu überwinden, sondern systematisch zu nutzen ist.

In diesem Sinne versteht sich der "Veränderungsgestalter" der INTAC als Beobachter und Prozess-Designer, der Systemveränderung einzuleiten hat auf der Basis von Motivation und Flexibilität der Beteiligten. Um dann auch noch die Bewusstheit zu implantieren, dass Veränderung künftig als permanenter und erforderlicher Anpassungsprozess akzeptiert wird. Die Akteure der INTAC haben dabei die Sensibilität des Coachs mit der ziel- und wertschöpfungsorientierten Profession des Managers zu vereinen.

Erfolgsfaktoren

Es sind nicht unbedingt viele Faktoren, die den Erfolg von Training und Coaching prägen - auf jeden Fall aber entscheidende. Von grundsätzlicher Bedeutung ist zunächst, dass keine Seminare durchgeführt werden, sondern Training und Coaching zum Fördern individueller Potentiale. Das lässt sich praxisbezogener gestalten, geht auf den einzelnen Trainee ein, fördert den Umsetzungsnutzen und ist messbarer. Das stellt gleichzeitig aber auch einen hohen Anspruch an die Persönlichkeit des Durchführenden und an die angewandten Methoden.

Diesbezüglich haben wir in den zurückliegenden Jahren manches probiert, analysiert, verworfen aber auch entwickelt - insbesondere die Erfolgsfaktoren.

Erfolgsfaktoren des Trainings

Lernprozess-orientierte Kompetenz

Damit ausgestattet, versteht sich der Trainer als Begleiter eines Lern- prozesses. Hierbei hat im Vordergrund der Teilnehmer zu stehen, mit seiner täglichen Praxis, mit seinem individuellen Trainingsbedarf und seinem Anspruch auf das Probieren verschiedener Verhaltensmöglichkeiten.

Microteaching

Bei dieser äusserst erfolgreichen Trainingsmethode geht es um die Bewusstheit hinsichtlich der Art des Handelns mit der Kernfrage:
Welcher Reiz führt zu welcher Reaktion und mit welcher Konsequenz?
Und um das Herausarbeiten von Zusammenhängen und modellhaften Alternativen, die zu individuellem Nutzen führen.

Projektlogik

Das Einbetten eines Weiterbildungsprojektes in einen logischen Ablauf wie analysieren - qualifizieren - aktivieren - konsolidieren ist deshalb erfolgreich, weil damit alle Beteiligten konsequent und vor allem aktiv in das Erreichen des vorgesehenen Lernziels eingebunden werden.

Messbarkeit

Da sind klassische Möglichkeiten bekannt. Darüber hinaus hat die INTAC die Methode des Trainings am praktischen Fall als antizipatorisches "Arbeiten am eigenen Kunden" des Teilnehmers zur Perfektion entwickelt. Das Ergebnis ist anschliessend in der Praxis nachvollziehbar.

Erfolgsfaktoren des Coachings

Die Coachs der INTAC sind sich bewusst, dass es in der Zwischenmenschlichen Kommunikation zu den schwierigsten Aufgaben zählt, einem anderen bei der Lösung eines Problems zu helfen. Unterschiedliche Motive, subjektive Betrachtung, divergierendes Kommunikationsverhalten oder spezielle Erwartungshaltung können ständigen Einfluss auf den Lösungsprozess nehmen.

Und sie haben erfahren, dass Coaching nicht aus Rat geben besteht, sondern aus Unterstützung und methodischer Hilfe im Lösungsprozess bzw. in der eigenen Weiterbildung. Deshalb orientieren sich die Coachs der INTAC bei dieser Aufgabe an Verhaltensweisen, die es ihnen als Prozess-Begleiter und -Förderer ermöglichen, Einstellungen bewusst zu machen, das eigentliche Entwicklungshindernis oder entscheidende Aspekte davon auch aus anderer Betrachtung zu sehen, um wirksame Entscheidungen und Umsetzungswege neu zu definieren.

In diesem Sinne coachen wir vor allem Führungskräfte, Verkäufer und Key-Account-Manager.

Internationalität

International präsent

Grenzüberschreitende Projekte werden von der Unternehmenszentrale der INTAC aus koordiniert und von Trainern und Coachs ihrer internationalen Standorte durchgeführt. In jedem Land sind native speaker im Einsatz.

Ebenfalls von der Zentrale aus wird das hohe Leistungsniveau des INTAC-Teams vermittelt und in Verantwortung der Gesellschafter gesichert. Es ist schliesslich das Bestreben der INTAC, als internationale Marke zu bestehen und sich als solche den Erwartungen international tätiger Unternehmen zu stellen.

Als damit verbundene wesentliche Vorteile für unsere Auftraggeber haben sich in der Praxis gezeigt:

- Das Fördern des international identischen Auftretts eines Unternehmens unter Berücksichtigung jeweils landestypischer Akzente und dennoch einheitlichem corporate behaviour.
- Derart vorbereitet kann sich der Manager bei einem Wechsel in ein anderes Land sofort als quasi "zu Hause" fühlen.
- Bei der Planung eines Trainings oder Coachings ist nicht in jedem Land das Rad neu zu erfinden und dadurch mehr Kosten zu produzieren. Es wird ein zentrales Konzept erarbeitet, welches auf gleich hohem Level mit Raum für interkulturelle Aspekte und Individualität in jedem Land einsetzbar ist.

Die INTAC ist vertreten in Europa: Benelux, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Italien, Portugal, Skandinavien, Spanien, Rumänien, Ungarn.

Darüber hinaus: Arabischer Raum, China, Indien, Türkei.

Weitere internationale Standorte werden derzeit vorbereitet.

Köpfe

Paul Lutener, im englischen Oxford geboren, genießt ein interdisziplinäres Studium in humanities (Geisteswissenschaften) in London, bevor er in einem grossen Konzern die erste berufliche Praxis erfährt. Die unterschiedlichen Erfahrungen in dieser Arbeitswelt, insbesondere die Auswirkungen von Führung und Mitarbeitermotivation, sind für seine künftige Berufung entscheidend. Er entwickelt entsprechende Trainingskonzepte und vermittelt sie.

Drei Jahre später, 1979, lockt ihn die Business Studies-Abteilung des Londoner West Ham College mit einer Stelle als Dozent für "Industrial Relations". Die Aufgabe dort ist interessant und hat Perspektive. Doch Pläne sind vor Überraschungen nicht geschützt. In dieser Zeit trifft er auf seine spätere deutsche Frau und beschliesst 1982, sein Leben nach Deutschland zu verlagern.

Die Neuorientierung in Göttingen basiert auf bewährten Fähigkeiten. Er steigt in ein Unternehmen für Kommunikationstraining ein, entwickelt sich und seine Trainingskonzepte weiter, konzentriert sich auf Führungs- und Verkaufsthemen und macht sich 1991 selbständig. Konsequenter bildet sich Lutener in den unterschiedlichen Ansätzen und Methoden des Trainings und Coachings weiter. Er bereichert damit seine bisherige Fachkompetenz, sein Verständnis für Mentalitätsunterschiede im deutschen und anglo-sächsischen Verhalten und seiner inzwischen rund 30jährigen Erfahrung mit Themen, die Personalentwicklung und Organisationsberatung bewegen.

1996 kommt er mit dem Vorläufer der INTAC in Kontakt, tritt nach erfolgreicher Zusammenarbeit dort als Gesellschafter ein, um schliesslich als Mitbegründer der INTAC entscheidende Verantwortung zu übernehmen.

Für **Götz Myska** erhält die berufliche Vita einen richtungsweisenden Impuls, als er sich, um das Verkaufen zu lernen, vom strategischen Bürojob aus für den Aussendienst eines der profiliertesten Markenartikel-Unternehmen entscheidet. Vier Jahre arbeitet Myska "am Kunden". Dann beruft man ihn in den zentralen Bereich Verkaufsförderung. Dort zeichnet er bald darauf als Abteilungsleiter, um dann das Ressort Handelsmarketing zu übernehmen. In diesen Jahren gibt ihm das Unternehmen die Gelegenheit zur Ausbildung als Trainer.

1975 entscheidet sich Myska als Mitinhaber einer Verkaufsförderungs-Agentur für die Selbständigkeit. Von hier aus erarbeitet er Strategien und Konzepte zur Absatzförderung und trainiert im Auftrag namhafter Konzerne. Gleichzeitig gastiert er an der Fachhochschule Kempten. Aus der Agentur heraus baut er ein Trainingsunternehmen auf, erweitert sein Know-How durch Weiterbildung, konzentriert auf Kommunikationspsychologie und Coaching-Methoden, um sich schliesslich völlig dem Training und Coaching zuzuwenden. Dies ermöglicht ihm die Entwicklung neuer Konzepte und Methoden, die im Laufe seiner langjährigen Trainerlaufbahn durch immer wieder verbesserte Elemente optimiert werden.

1992 leitet er mit anderen die internationale Entwicklung ein, die zum heutigen Niveau der INTAC führte. Über seine Verantwortung als Gesellschafter hinaus widmet er sich dort neben der Konzeptarbeit auch immer wieder gerne dem operativen Bereich. Darüber hinaus ist er Dozent an der "Bayerischen Akademie für Werbung und Marketing" im Studiengang Sales-Fachwirt.

Projekte

Projektbeispiele des Trainerteams

Altana (BYK) Chemie	Sales Training für Verkäufer, international
BASF	Verkäufer-Training Europa Praxisbegleitung von Verkäufern
BMW	Akquisitions-Training für die Handelsorganisation Verkäufer-Training Mentoren-Training Training Unternehmer-Nachfolger, Deutschland
Commerzbank	Auf internationaler Ebene: Teamleiter Training und Coaching Training "Kundenorientierte Gesprächsführung" Telefon-Training
Daimler	Training Führungsnachwuchs, Daimler Russland
Dresdner Bank	Sales-Training für Verkäufer, International Business Teamentwicklung
Star Alliance	Führungskräfte-Coaching, international
Wacker-Chemie	Internationale Verkaufsmannschaft: Training "Kundenorientierte Kommunikation für Verkäufer" Training "Strategisches Verhandeln für KAM"

Kontakt

Wertschätzung darf sich entwickeln

Zum Start einer Zusammenarbeit hat sich ein überschaubarer Weg bewährt:

- Sie können zu allen hier erwähnten Themen detaillierte Unterlagen anfordern.
- Wir kommen zu einem Gespräch zusammen, um uns näher kennen zu lernen.
- Sie beschreiben Aufgabe und Ziel.
- Wir entwickeln ein entsprechendes Grobkonzept.
- Sie haben bis hier noch keine Kosten, sondern lediglich den nächsten Schritt zu entscheiden.
- Wir gehen gemeinsam in eine detaillierte Planung.
- Sie beauftragen die INTAC mit einem Pilotdurchgang. Wir gestalten gemeinsam eine beiderseits erfolgreiche Zukunft.

Aber auch andere Wege sind nicht unmöglich. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf.

INTAC
International Training and Coaching
Hasenwinkel 11
D-37079 Göttingen

Tel.: +49(0)5519802063

Fax: +49(0)55192994

Email: info@intac-net.com