

Durch Veränderung zum Erfolg

perfect training feiert sein 15-jähriges Jubiläum

Christoph Stieg, Geschäftsführer von perfect training, hat herkömmliche Denkmuster hinter sich gelassen und ist einen neuen Weg gegangen. Das Wie und Warum erläutert er in folgendem Interview, das **Max**

Gersten anlässlich des 15-jährigen Jubiläums führte.

Was war vor 15 Jahren der Grundstein für Ihren Erfolg?

AW: Der Weiterbildungsbereich hatte nach meiner Einschätzung ein großes Potenzial an Effektivitätssteigerung. Meine ersten Seminarteilnahmen erlebte ich als Schüler der Höheren Schule für Nachrichtentechnik und als Landesschulsprecher für Wien; ich absolvierte u.a. Seminare zum Thema Selbstmanagement, Führung und Argumentation. Die Herangehensweise hat mich nicht überzeugt. Ich war unzufrieden mit dem Ergebnis und überzeugt, dass die Wirkung von Training größer sein kann.

War das der Auslöser, perfect training zu gründen?

Noch nicht unmittelbar. Ich habe zuerst selbst Seminare zu den Themen Präsentationstechnik, Bewerbung und Rhetorik für Schüler und Studenten abgehalten, noch während der Schulzeit. Darüber hinaus organisierte und leitete ich Seminare für Vereine und kommerzielle Anbieter, stets mit der Frage an mich selbst ‚Wie kann ich die Effektivität steigern?‘ Die perfect training-Gründung war die letztendliche Antwort auf diese Frage.

Das war 1992. Da waren Sie 19 Jahre jung!

Ich hatte zu dem Zeitpunkt rund drei Jahre Erfahrung im Training für Schüler und Studenten – eine methodisch sehr anspruchsvolle Zielgruppe, weil sie noch nicht „Seminar-gewohnt“ reagieren und Langsamkeit sowie Langatmigkeit nicht akzeptieren. Sie erleben dies täglich in ihrer Lehrinstitution, sie erwarten daher im Seminar Geschwindigkeit, Effektivität, Abwechslung



und natürlich persönlichen, messbaren Lern-Erfolg. Daher startete ich in zwei Märkten: Zum einen spezialisierte ich mich in Form eines gemeinnützigen Vereins auf Seminare für Schüler, Studenten und Jungakademiker. Zum anderen startete ich als Unternehmer in den Bereich Business Education mit Training und Personalentwicklung für Firmen.

Wie haben sich die Bereiche entwickelt?

Das Konzept des Vereins hat sofort eingeschlagen. Wir haben mehrere hundert Seminare pro Jahr durchgeführt. Bis zur Auflösung des Vereins im Jahr 2003 haben wir mehr als 25.000 Teilnehmer von Eisenstadt bis Vorarlberg und später auch von München bis Hamburg in unseren Seminaren trainiert. Business Education entwickelte sich langsamer. Mein Meilenstein für den Erfolg war ein Auftrag der Porsche Aus-

tria. Mit einem äußerst erfahrenen und auch durchwegs „senioren“ Team haben wir schließlich 1995 mit der Beauftragung durch das Unternehmen Porsche Austria den Durchbruch erzielt.

Mittlerweile haben Sie gut ein Dutzend Firmen gegründet. Wie kommen Sie zurecht?

Im Jahr 2000 war ich an insgesamt acht operativen Unternehmen beteiligt und in den meisten auch selbst tätig. Durch diese Situation habe ich mich selbst von den speziellen Leistungen der jeweiligen Unternehmen immer weiter entfernt. Mir fehlte der leidenschaftliche Bezug zu dem, was wir tun. In der Folge habe ich mich entschlossen, mich ausschließlich auf unsere Kernthemen zu fokussieren.

Welche Stolpersteine waren es, denen Sie nicht ausweichen konnten?

Ich habe die New Economy überschätzt. Forderungsausfälle waren die Folge. Damit waren die Jahre nach der Jahrtausendwende samt dem Einfluss von 9/11 die schwierigsten Jahre. Meine jugendliche Euphorie, stetig neue Geschäftsideen aufzugreifen und zu starten, hat mich selbst und die Unternehmenssituation massiv angespannt. Ich war an der Oberfläche unseres Wirkens, eine für mich persönlich unbefriedigende Situation. Verschiedene Unternehmen hatte ich gemeinsam mit Partnern gegründet, das war teilweise sehr erfolgreich und teilweise stellte sich die Partnerschaft persönlich als schwierig und damit wirtschaftlich als K.o. heraus. Im Jahr 2003 habe ich aufgeräumt. Einige Unternehmen/-sbeteiligungen habe ich verkauft, in einer Organisation habe ich ein gerichtliches Ausgleichsverfahren durchgeführt und aus diesem geklärten und fokussierten Zustand heraus reüssiert. Der ganze Prozess war sehr lehr- und erkenntnisreich und im Endeffekt konstruktiv für mich und das Kerngeschäft perfect training.

Sind sie gern Alleinunternehmer?

Ein Geschäft als Alleinunternehmer zu betreiben bedeutet den Verzicht von möglichen Synergien und den Gewinn der unabdingbaren Geradlinigkeit. Beides kann ein kritischer Erfolgsfaktor sein.

Beides lebe ich. Seit 7 Jahren arbeite ich mit meiner Frau Nathalie zusammen. Sie ist mein kritischster Begleiter, findet stets direkte Worte und trifft mit Optimismus und viel positiver Energie stets ins Schwarze. Die perfect training x.academy betreibe ich gemeinsam mit Unternehmensberater Dr. Wolfgang Amsüss, eine sich ausgezeichnet ergänzende Zusammenarbeit. Und natürlich mein Experten-Team, sie sind perfect training.

- Abschied vom FeedbackSandwich: Wir bestehen die Teilnehmer nicht der LernChance, in dem wir die eigentlichen Verbesserungspotenziale mit bereits erzielten Erfolgen zudecken. Auf Neudeutsch: „Face it“.
- Individualität ersetzt Quantität: Ausgangspunkt ist die Analyse von Verhalten und Einstellung, die für das Erreichen der Unternehmensziele erforderlich sind. Darauf werden die Lernziele und Trainingsmaßnahmen individuell abgestimmt. Wichtig ist dabei eine Fokussierung auf wenige tatsächliche Veränderungen. Für jeden Teilnehmer werden daher persönliche Messpunkte erstellt, an denen er seine Entwicklung beobachten kann. Jede Trainingsmaßnahme beschließt der Teilnehmer mit entsprechenden Maßnahmen.
- Sportlich trainieren: Das Training ist anspruchsvoll und fordert mehr als die Praxis. Die Teilnehmer dürfen ins Schwitzen kommen. Die Anforderung wird von Trainingseinheit zu Trainingseinheit, von Rollenspiel zu Rollenspiel erhöht. Wiederholungen führen zu nachhaltigen Ergebnissen. Die Messbarkeit wird durch Feedback abgebildet, wie im Sport. Jeder Teilnehmer bekommt ein Feedback mit dem er erkennt, wie weit sein Weg zur Benchmark noch ist.

Zurück am Arbeitsplatz können die Teilnehmer die Maßnahmen sofort umsetzen und aktiv zum (messbaren) Erfolg des Unternehmens beitragen.

Wie sieht die Vor- und Nachbetreuung bei einem Seminar aus?

Die Verantwortung für Vor- und Nachbereitung liegt nicht bei uns: Sie liegt beim Betroffenen selbst und seiner Führungskraft. Unsere Verantwortung ist es, die Vor- und Nachbereitung möglichst zu erleichtern, zu vereinfachen. Z.B. bekommen die Teilnehmer Leitfragen vor dem Training und haben die Aufgabe, ihr persönliches Lernziel und die erwartete Auswirkung zu definieren.

Durch unser durchdachtes und bewährtes Verankerungskonzept (Dimensionen: Ergebnisse, Erkenntnisse, Motive) am Ende des Trainings hat jeder Teilnehmer konkrete Maßnahmen zur Erreichung seiner Ziele formuliert. Diese Maßnahmen, ein Protokoll und unsere individuellen Transferleitfragen sind der Schlüssel zur erfolgreichen und einfachen Umsetzung. Teilweise werden Transferbegleitungen über Webinar, Telefonkonferenzen oder Coachings durchgeführt.



Ihre Visionen und deren Umsetzungen?

Meine Vision besteht: perfect training verstärkt positive Wirkung!

Fünf Jahre in die Zukunft blickend ist es mein Ziel, die Effektivität stetig weiter zu steigern. Damit Umsetzung nachhaltig gelingt, haben wir unsere Konzepte darauf ausgerichtet und zeigen in unserer Beratung auf, wie die Umsetzungsmaßnahmen und -verantwortung im Unternehmen realisiert werden können. **T**

Konkretes Trainings-Beispiel

Beispiel Verkauf

- erwartete Auswirkung: Die Quote „Erstellte Angebote zu Abschlüssen“ steigt um 10%.
- Vorgehensweise: Wir identifizieren den erfolgskritischen Faktor im Denken und Verhalten der Mitarbeiter.
- Inhalt, also Lernziel: Frageverhalten und Absichtsformulierung in den Minuten der Entscheidung.
- Methode: Wir erarbeiten den kommunikationspsychologischen Zusammenhang zwischen Verhalten des Beraters und Reaktion des Kunden. Wir führen mehrere aufbauende Rollenspiele durch, mit stetig steigender Anforderung.
- Konkrete Lerninhalte sind z.B. die alt-hergebrachte Frage „Was spricht jetzt noch dagegen?“ durch „Was spricht alles für unser Angebot?“ oder „In welchen Punkten erfüllt mein Angebot Ihre Erwartungen?“ zu ersetzen – allein diese Veränderung bringt 5% mehr Abschlüsse.

Weitere Beispiele im PodCast
www.perfecttraining.com/podcast

Wie finden Sie Trainer, die dieses Ziel realisieren wollen und können?

Auf mein Team bin ich sehr stolz. Es begeistert mich, mit welchem Ehrgeiz und welcher Klarheit die Trainer und die Kollegen im Account- und Projektmanagement an die Aufträge herangehen. Wir haben sehr anspruchsvolle Auftraggeber, die unser Versprechen ernst nehmen, die uns beim Namen nehmen. Wir sind gefordert und stellen uns dieser Herausforderung gerne. Menschen, die sich zu stetig steigenden Erwartungen bekennen finden zu perfect training. In Auswahl und Entwicklung tun wir für uns selbst das gleiche wie für unsere Auftraggeber: Wir führen Assessments und PotenzialChecks durch und trainieren uns gegenseitig in einem konstruktiven und kritischen Setting.

„messbar. erfolgreich.“ lautet Ihr Claim. Gehen Sie bitte näher darauf ein.

Grundlegend sind das 3 Punkte: Abschied vom FeedbackSandwich, Individualität ersetzt Quantität und sportlich Trainieren.