

Dzisiejszy wywiad poprowadzi ja, Piotr Pszczółkowski, Dyrektor Openlearning. Rozmawiam z Sebastianem Sauterem.

Sebastian jest psychologiem z wykształcenia i z zamiłowania - szczególne dziedziny zainteresowania to: psychologia sprzedaży, psychologia społeczna, stosunki interpersonalne i zagadnienia związane z efektywną komunikacją (język perswazji, NLP - posiada certyfikat Practitioner of Art of NLP). Przygodę ze sprzedażą rozpoczął jako handlowiec, a następnie Kierownik Salonu Idea, zajmując się budowaniem zespołu i zarządzaniem sprzedażowymi osiągnięciami ponadprzeciętne wyniki sprzedażowe. Pracował jako Regionalny Kierownik Sprzedaży w firmie sprzedającej usługi sieci Orange. Zarządzał regionem, na którym znajdowało się 15 punktów sprzedaży. Prowadził wiele projektów szkoleniowych z zakresu technik sprzedaży i obsługi Klienta. Z powodzeniem zajmował się także rozwojem kompetencji sprzedażowych pracowników prowadząc coaching. Poprzez cykliczne szkolenia dla kadry kierowniczej wpływał na kształt sprzedaży w podległym regionie. Zarządzał sprzedażą w swoim regionie, przyczynił się w 2004 roku do sukcesu swojej Firmy, jakim było zajęcie pierwszego miejsca za najwyższą sprzedaż i najwyższą realizację planów rocznych w skali kraju. Od trzech lat kontynuuje swoje doświadczenie w rozwoju ludzi i prowadzeniu grup w ramach zespołu Openlearning. Specjalizuje się w prowadzeniu warsztatów z zakresu sprzedaży i obsługi klienta, zarządzania zespołem, budowania zespołu i skutecznych prezentacji. W Openlearning jest odpowiedzialny za rozwój i zachowanie standardów pracy przez trenerów pracujących dla klientów Firmy.

Prowadził zajęcia m.in. dla pracowników takich firm jak:

- Danfoss LPM Sp. z o.o.
- Expander Sp. z o.o.
- Lotos S.A.
- Inforsys S.A.
- Fujifilm Sp. z o.o.
- Berendsen Sp. z o.o.
- Tirsped Sp. z o.o.
- Media Holding Sp. z o.o.,
- Ambra S.A.
- Darmar AP Orange
- DSM Nutritional Products

Piotr Pszczółkowski:

Jakie masz doświadczenia w trenerstwie?

Sebastian Sauter:

Moje doświadczenia trenerskie to głównie pięć lat pracy w szkoleniu różnorodnych grup. Zanim zacząłem pracować w Openlearning, już zajmowałem się szkoleniem sił sprzedaży i kierowników, którzy kierowali zespołami sprzedażowymi.

Piotr Pszczółkowski:

Dla jakich firm pracowałeś do tej pory?

Sebastian Sauter:

Dla wielu z różnych branż. Właśnie wczoraj zadałem sobie trud policzenia i wyszło, że do tej pory prowadziłem szkolenia dla 41 firm. Nie wiem czy to dużo czy mało, dla mnie liczy się to jakie efekty tam osiągnęli i realizacja potrzeb moich klientów, a nie ich liczba.

Piotr Pszczółkowski:

W czym się specjalizujesz jako trener?

Sebastian Sauter:

Polityka firmy jest taka, aby trenerzy byli praktykami z dziedzin, z których szkoli. Ja jestem praktykiem sprzedaży, zarządzania i w budowaniu zespołów. Z racji zamiłowania i praktyki prowadzę także szkolenia z wystąpień publicznych i psychologii wpływu, choć ten ostatni temat budzi wiele kontrowersji. Bardziej z racji etyki uczę ludzi jak bronić się przed manipulacją ze strony innych, zwłaszcza w tożsamości i wpływie społecznym i nie wiadomo jak manipulacji opartej na NLP.

Piotr Pszczółkowski:

Jaka metodologię nauczania stosujesz w swojej pracy?

Sebastian Sauter:

Co do metodologii trzeba rozróżnić dwa aspekty - po pierwsze metodologia badania potrzeb naszych klientów oraz metodologia pracy na samym szkoleniu. Co do pierwszej pracuję w oparciu o naszą autorską metodologię opracowaną na podstawie badań. Opiera się ona na wskaźnikach behawioralnych, które są pogrupowane w poszczególne sfery i podczas badania potrzeb wykorzystywane są w badaniach 180 stopni przeprowadzanych w ramach ceny szkoleniowej. Te wskaźniki są moim zdaniem skuteczne ponieważ badają to, co można zaobserwować i ocenić u siebie i innych. Drugim aspektem metodologii jest podejście do samego tematu szkolenia. Prowadzę warsztaty zgodnie z założeniami metody współuczestniczącej. Wiem, że to powszechnie deklarowana metoda prowadzenia szkoleń, ale niestety jak się okazuje często pozostaje to tylko w sferze deklaracji. W konstruowaniu programów szkoleniowych wykorzystuję w praktyce wszystkie teorie uczenia się ludzi dorosłych. Moim nowym kierunkiem w tym temacie jest metodologia gier symulacyjnych. Zespół trenerów, który prowadzę ostatnio opracował koncepcyjnie te szkolenia, w nowym roku będą gotowe, zarówno pod względem systemu, założeń i innych narzędzi. Będziemy proponować tego typu działania poza normalnymi warsztatami, bo są one ciekawe i bardzo pozytywnie oceniane przez uczestników.

Piotr Pszczółkowski:

Ile szkoleń przeprowadziłeś do tej pory?

Sebastian Sauter:

Szczerze mówiąc nie liczę dni, ani szkoleniowych, ani doradczych. Wynika to z tego, że zwracam uwagę na efektywność działań, a nie na ilość. Gdybym miał jednak odpowiedzieć na to pytanie, to prowadzę około 100 dni szkoleniowych w ciągu roku i dodatkowo dni doradcze, czyli indywidualną pracę z osobami szkolenymi. Nie nazywam tego coachingiem, bo to za mocne słowo. Konsultacje czy doradztwo to dobre słowo opisujące moje działania.

Piotr Pszczółkowski:

Dla jakich grup prowadziłeś szkolenia?

Sebastian Sauter:

Zgodnie z moją specjalizacją grupy sprzedawców, zarówno tych obsługujących klienta stacjonarnie jak i mobilnych „wyjadaczy”, szkolenie kierowników i managerów różnych działów, specjalistów z różnych dziedzin np. ludzi z branży medialnej czy nieruchomości.

Piotr Pszczółkowski:

Jaki jest najcięższy przypadek grupy, którą szkoliłeś?

Sebastian Sauter:

Najciszą grupą była chyba grupa reprezentantów handlowych z branży budowlanej. Nie wdaję się w szczegóły, na koniec dnia poprosiłem jak zwykle o podsumowanie szkolenia i usłyszałem, że cały dzień próbowali mnie wyprowadzić z równowagi (powiedzieli do bardziej dosadnie i mniej kulturalnie) i nie udało im się i dlatego wyszło całkiem dobrze. Taka informacja zwrotna mówi wszystko o procesie szkolenia.

Piotr Pszczółkowski:  
Jakie masz wykształcenie?

Sebastian Sauter:  
Zawsze na początku szkoleń przedstawiam się uczestnikom mówiąc że jestem psychologiem z zamiłowania i wykształcenia, dokładnie w tej kolejności. Różne są stereotypy na temat psychologów, mam wrażenie że swój postaw odbiegam od nich, o czym zresztą często mówię mi ludzie. Moim wynikiem to ze specjalizacji - psychologia organizacji i zarządzania, nie umniejszając roli innych psychologów np. klinicznych, jako psycholog zajmuję się optymalizacją ludzkiego potencjału w organizacji.

Piotr Pszczółkowski:  
Dlaczego jesteś trenerem?

Sebastian Sauter:  
Uczenie i rozwój ludzi to cel, jaki przywieca mi od drugiego roku studiów. Kiedy zobaczyłem jak mało praktyczne są zajęcia na psychologii wziąłem swój rozwój w swoje ręce. Po doświadczeniach pracy w korporacji, gdzie sprzedawałem, a potem zarządzałem sprzedaż i szkoliłem ludzi, postanowiłem zwrócić się z Firm szkoleń. Najprostszą odpowiedzią na Twoje pytanie jest to, że jestem trenerem ponieważ taki był mój cel, dlatego lubię ludzi i pracuję bezpośrednio z nimi, lubię dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem i wychodzi z ludzi to, co w nich najbardziej warto cenne.

Piotr Pszczółkowski:  
Co jest według Ciebie najważniejsze w trenerstwie?

Sebastian Sauter:  
Moja dewiza na trenerstwo brzmi: „Dobry trener jest animatorem ludzkiego entuzjazmu”. To cała kwintesencja mojej pracy. Wzbudzony entuzjazm na szkoleniu procentuje zminimalizowaniem efektu poszkoleniowego, który powoduje, że ludzie nie stosują w swoim życiu tego, czego nauczyli się na szkoleniu. Poza tym, entuzjazm pozwala na inne, pełne nadziei spojrzenie na materię swojej pracy. I chociaż czasem warunki w danym miejscu pracy nie pozwalają ludziom realizować swoich celów, wiem, że dostali ode mnie to, co zostanie w nich niezależnie od tego gdzie się znajdą i co będą robić. Najważniejszą na szkoleniu są uczestnicy, trener jest tylko moderatorem i animatorem, a nie gwiazdą, która ma wieści i porażki.

Piotr Pszczółkowski:  
Dziękuję za wywiad.

Sebastian Sauter:  
Dziękuję.