

»Let's get down to business!«

HR-English in Bewegung

In dem 4½ Tage dauernden Seminar für HR-Manager gewinnen die Teilnehmer englische Sprachsicherheit auf internationaler Ebene. [Dimitri N. Lewan](#) war dabei.



Jeremy Hartwell

»Let's get down to business!« (Lasst uns zum Geschäftlichen kommen!) Im HR-English-Training von G.I.T. (Ganzheitliches-Intensiv-Training), zusammen mit Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführern und Personalmanagern renommierter Unternehmen, präsentiert uns Jeremy Hartwell, Spezialist für gehirngerechtes Englisch-Training, gebrauchstypischen Wortschatz auf einer »Gesture-Card« und animiert uns zum Handeln. Wir sprechen laut nach und erinnern uns an den Kontext in der zugehörigen Lektion. Mehrfach lesen, hören, sprechen und agieren wir dies und alle übrigen wichtigen Idiome. »Multisensorisches Sprachenlernen schweißt stabile Netzwerke in unterschiedlichen Gehirnregionen zusammen«, erklärt uns Hartwell.

»Lernen mit allen Sinnen« zieht sich durch das gesamte Konzept des 4½-tägigen Seminars, das uns allen als außerordentlich kurzweilig erscheint. Bewusst werden Alltagsroutinen und Standards von traditionellem Sprachenlernen durchbrochen. Genau so überraschend beginnt auch das Training selbst, vor allem für die, die jetzt den ersten G.I.T.-Kurs besuchen. Die erwartete übliche Vorstellungsrunde fällt aus. Ja, wir geben sogar für dieses Seminar unsere Alltags-Identität in einem Spiel ab. Meine Namenswahl für dieses Seminar ist »Geoffrey« und ich entscheide mich für die Seminarzeit als Beruf »Journalist« anzugeben. Als »Geoffrey, the journalist«, spreche ich einfach unbefangener, ohne Angst mich zu blamieren und losgelöst von belastenden Erfahrungen aus dem Englisch-Unterricht.

Wir sind 12 in diesem Seminar, und wir alle haben das gleiche Ziel: Sprachsicherheit auf internationaler Ebene für das HR-Management zu gewinnen. Und das gelingt nur, weil alle Anwesenden umgangssprachlich gut gerüstet sind. Alle Teilnehmer haben ein persönliches Einstufungsgespräch

am Telefon durchlaufen, damit homogene Lerngruppen gewährleistet sind.

Seminargrundlage: eine Story

Als Dreh- und Angelpunkt des Trainings erweist sich Jeremy, unser Trainer. Er ist nicht nur ein qualifizierter und erfahrener Englisch-Lehrer, sondern auch eine Mischung aus Schauspieler, Pantomime, Animator und Regisseur. Spaß statt Stress heißt seine Devise. Kurzweilig, abwechslungsreich und intensiv erleben wir ein Seminar, das selbst bei einem 13-Stunden-Tag nicht ermüdet. Dafür verantwortlich ist auch das dynamische Konzept mit einem ausgewogenen Mix aus gehirngerechtem Sprachentraining, wie Jeremy es nennt, Aktivierungs- und Entspannungsübungen.

Grundlage für unser Seminar ist die »Story«, eine Art Drehbuch mit 5 Lektionen. Darin ist Elke H., die Protagonistin, Personalleiterin bei einer Automotive-Firma, die die Übernahme eines spanischen Zulieferers plant. Elke H. ist jung, engagiert und sehr deutsch. Mit ihrem niederländischen Kollegen ist sie in Spanien unterwegs. Die Geschäftssprache ist natürlich Englisch. Viereinhalb Unterrichtstage begleiten wir Elke im Drehbuch zur internationalen Firmenübernahme und werden auf diese Weise mit dem HR-Fachvokabular aus unserer Berufspraxis konfrontiert.

Damit wir den wichtigen neuen Wortschatz auch für die Praxis sichern, bekommen die Teilnehmer die Inhalte in einem Lernszenario, dem sogenannten »suggestopädischen Zyklus«. Darin kommen auch bequeme Entspannungssessel zum Einsatz. Beispielsweise bei einem der sogenannten Lernkonzerte, in denen Sprache und Musik zusammenwirken sollen, um die Verankerung im Gehirn zu sichern.

Zwei Drittel der gesamten Seminarzeit geht es allerdings um die praktische Sprachanwendung. Dazu gehören unterschiedliche Wiederholungsformen mit Gestik, Chorusreading und spielerischen Varianten. Vor allem aber geht es darum, den neu erlernten Wortschatz in typischen Praxissimulationen anzuwenden.

Personalinterviews

Ein Spiel, bei dem das Thema »Vorstellungsgespräch« im Vordergrund stand, ist mir besonders in Erinnerung geblieben: Per Anzeige sucht ein deutsches Unternehmen Kandidaten für ein »Advancement Program (Förderprogramm) for Executives«. Schon die Teamdiskussion über gefragte Qualifikationen und Kriterien war spannend. Denn die hier entwickelten Ideen und eingebrachten Erfahrungen gaben mir gleichzeitig neue Impulse für zukünftige Interviews in meinem Haus. Anschließend erhielt jedes Team zwölf Profile möglicher Kandidaten zur Auswahl. Sechs kamen in die nähere Wahl. Genau diese Profile wurden jetzt an unsere Gruppe ausgeteilt, und wir erhielten die Aufgabe, uns als diese Person jeweils bei einem Seminarpartner vorzustellen, der die Rolle des Interviewers übernommen hatte. Zusammen mit den anderen Kandidaten erfuhren wir unter Anleitung von Jeremy, wie wir einen Lebenslauf in Englisch gestalten und uns geeignete Fragestellungen überlegen. Die Interviewer wurden entsprechend vorbereitet. Beim eigentlichen Interview mit meinem Seminarpartner in der Rolle des Personalchefs bin ich ganz schön ins Schwitzen gekommen. Tatsächlich ist es bei mir selbst schon einige Jahre her, dass ich mich in dieser Rolle befand. Wie das Schicksal so spielt, stand tatsächlich am nächsten Tag die umgekehrte Verteilung auf dem Seminarprogramm. Da hatte ich endlich die Gelegenheit, mit bislang unbekanntem englischem Wortschatz meinen Kandidaten zu »prüfen«.

Alkoholverzicht gehört zu den Regeln bei diesem Seminar. »Schon geringe Mengen Alkohol beeinträchtigen die Ausschüttung wichtiger Überträgerstoffe im Gehirn«, weiß Jeremy Hartwell.

Bevor wir uns am 5. Tag trennen, erläutert Jeremy das »interaktive Transferprogramm«. Sowohl das Entertainment English, das angelehnt an moderne Werbepsy-

chologie die Wiederholung auf CDs mit Jingles und Songs verbindet, als auch das Computerprogramm CAL (Computer Aided Learning) schaffen Sicherheit für die Anwendung in der Praxis. Am besten haben mir die Telefonleitfäden für Telefonate mit einem Seminarpartner gefallen. Mein jetziger Telefonpartner ist Mathew, Personalmanager einer bekannten Schweizer Unternehmensgruppe (das weiß ich jetzt, denn nach dem Seminar erhielten wir eine Adressenliste mit der wahren Identität, kombiniert mit den englischen Namen).

»Englisch lernen ist leicht«, behauptet Hartwell, »es kommt nur auf die Methode an!« Er scheint Recht zu haben, der Wortschatz sitzt. Denn nach meinem HR-Englisch-Training telefoniere ich mittlerweile

vollkommen entspannt und sicher über »Recruiting and Personnel Management« mit meinem neuen Gesprächspartner in Tschechien, interviewe technische Geschäftsführer in Polen und führe internationale Management Audits durch. □

Gast-Autor: Dimitri N. Lewan (geschäftsführender Gesellschafter der LewanASSOCIATES Unternehmensberatung GmbH, Düsseldorf)

Sie finden G.I.T. auch auf der Messe Personal Austria am Stand M.13 in Halle Y und haben die Gelegenheit, am 11. November 2009 von 12:45 Uhr bis 13:30 Uhr im Forum 3 in Halle Z Trainingsselemente live zu erleben.

www.git-seminare.at

Ihr Raum für Seminare | Vorträge Veranstaltungen | Meetings!

- ☑ Moderner multimedialer Veranstaltungsraum
- ☑ Für bis zu 50 Personen
- ☑ Im 1. Bezirk – Nähe Schwedenplatz



Tel.: +43-1-533 08 71 11
info@forumrudolfsplatz.at
www.forumrudolfsplatz.at

FORUM
RUDOLFSPLATZ



qualityaustria

Erfolg mit Qualität

Training, Zertifizierung und Begutachtung

Über 1.000 Kunden in Österreich
bescheinigen der Quality Austria
höchste Kompetenz

- Integrierte Managementsysteme
- Qualität, Umwelt und Sicherheit
- Risikomanagement
- Austria Gütezeichen
- Business Excellence



Quality Austria ist akkreditiert vom BMWA.

Quality Austria
Trainings-, Zertifizierungs-
und Begutachtungs GmbH

www.qualityaustria.com