

6.1.1.1 Der Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Inhalt

	<i>Seite</i>
● Besondere Herausforderung beim Ausbildungsstart	3
● Nutzen einer gezielten Auseinandersetzung mit der persönlichen Wirkung	5
● Das Konzept der Selbstpräsentation im Ausbildungsstart	8
– Tool 1: „MEIN NEUES IMAGE“	
– Tool 2: „VORSTELLUNG MAL ANDERS“	
● Der bewusste Ausbildungsstart – ein Fazit	29
● Anlage: Handout für die Auszubildenden	30

Die Autorinnen:

Carolin Höltermann und **Kerstin Heidelmann** sind Gesellschafterinnen der Unternehmensberatung SHS CONSULT GmbH. Ihre Schwerpunkte sind Beratung, Coaching und Training im Rahmen von Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung sowie die Begleitung von Veränderungen.

Anschrift: SHS CONSULT GmbH, August-Bebel-Straße 58, 33602 Bielefeld, Internet: www.shs-consult.de

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Seite 2

Ausbilder-Handbuch
127. Erg.-Lfg. – Mai 2011

Besondere Herausforderung beim Ausbildungsstart

Aller Anfang ist schwer. Dieser oft zitierte Satz kann auf verschiedene Herausforderungen im Wechsel von der Schule in die berufliche Ausbildung übertragen werden. Die ersten Schritte im Berufsleben haben in der Regel weitreichende Wirkungen und Konsequenzen für den weiteren Verlauf der Ausbildung und der späteren beruflichen Karriere. Doch welche Gestaltungsmöglichkeiten kann der Auszubildende für den Einstieg in das neue soziale Umfeld im Rahmen des Ausbildungsstarts überhaupt nutzen?

Die Auszubildenden verlassen die bekannte Umgebung des Systems Schule und treten in einen neuen gesellschaftlichen Kontext ein: das System Organisation. Diese neue Umgebung ist jedoch nicht neu im eigentlichen Sinne, sondern existiert bereits mit ganz bestimmten Regeln, in Bezug auf die Art der Zusammenarbeit, konkrete Erwartungen und Rollenzuschreibungen. Die Auszubildenden stehen folglich vor der Herausforderung, sich in dieses bestehende System so schnell und effektiv wie möglich mit ihrer Persönlichkeit, eigenen Erfahrungen und Kenntnissen einzubringen und zu integrieren.

Neuer gesellschaftlicher Kontext

Die Art und Weise des eigenen Auftritts der Auszubildenden trägt maßgeblich dazu bei, wie Kollegen und Vorgesetzte neuen Auszubildenden gegenüber treten und wie schnell sie sich (oder ob überhaupt) erfolgreich in das neue System integrieren. Das amerikanische Sprichwort: „There is no second chance for the first impression!“ zeigt auf, was den Einstieg in die Ausbildung so herausfordernd macht. Es geht darum, sich so zu präsentieren, dass Kollegen und Vorgesetzte einen positiven Eindruck von der Persönlichkeit, der Fachkompetenz und der Leistungsbereitschaft eines Berufseinsteigers bekommen. Der erste Eindruck zählt und bleibt in der Regel haften. Dies ist einem Großteil der Auszubildenden durchaus bewusst und schürt Unsicherheiten.

Erster Eindruck zählt

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Gratwanderung zwischen Anpassung und Profilierung

Gleichzeitig beginnt für die Auszubildenden in den ersten Wochen der Ausbildung hinsichtlich ihrer Selbstdarstellung eine Gratwanderung zwischen Anpassung und Profilierung. Während das eine Verhalten noch als engagiert ausgelegt wird, können kritische Nachfragen schnell als Überheblichkeit gedeutet werden.

Zwei Tools zur Unterstützung

Für eine erste Unterstützung der Auszubildenden in dieser wichtigen Anfangsphase der Ausbildung werden im Folgenden zwei Übungen beschrieben, die es dem Ausbilder ermöglichen, die Berufseinsteiger bei ihrer Positionierung im neuen System zu unterstützen. Das erste im Folgenden dargestellte Tool dient der Auseinandersetzung mit den Anforderungen des neuen Systems der Organisation und fokussiert die Möglichkeiten der persönlichen Einflussnahme auf die eigene Wirkung im neuen Kontext. Darauf aufbauend bietet die zweite Übung eine gezielte Beschreibung für die Begleitung und Unterstützung der neuen Auszubildenden zu einer interessanten und individuellen Selbstpräsentation.

Im Mittelpunkt beider Tools steht die Auseinandersetzung mit der eigenen Person in Hinblick auf die neue Situation mit dem Ziel der Stärkung einer positiven Selbstwahrnehmung und der Erkenntnis über den persönlichen Einflussbereich, der individuellen Verantwortung.

Die Tools sind hinsichtlich der Methodik so angelegt, dass sie im Rahmen von (Klein-)Gruppenveranstaltungen mit den neuen Auszubildenden, zum Beispiel in der Einführungswoche, eingesetzt werden können.

Nutzen einer gezielten Auseinandersetzung mit der persönlichen Wirkung

Eine bewusste und gezielte Auseinandersetzung mit der Wirkung und den Gestaltungsmöglichkeiten des ersten Eindrucks in konkreten Übungen bringt sowohl für den Berufseinsteiger als auch für den Ausbilder verschiedene Vorteile mit sich.

Der Nutzen für die Zielgruppen ist in den folgenden Kästen zusammengefasst.

Nutzen für die Auszubildenden

- Anleitungen zur Identifizierung des eigenen Wunschimages
- Reduktion von Unsicherheiten im eigenen Verhalten
- Erkenntnis der eigenen Verantwortung und der Möglichkeiten zur Einflussnahme
- Erfassen unterschiedlicher Ideen und Möglichkeiten zur persönlichen Vorstellung im beruflichen Kontext
- Gezielte Suche nach Stärken und einem Alleinstellungsmerkmal
- Rückmeldungen zur eigenen Wirkung und Übung der persönlichen Vorstellung
- Abbau von Hemmungen bei der Kontaktaufnahme gegenüber neuen Kollegen und Steigerung des Selbstbewusstseins aufgrund positiver Reaktionen
- Kennenlernen und intensiver Austausch mit anderen neuen Auszubildenden.



6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Nutzen der eigenen Gestaltungsmöglichkeiten

Die Auszubildenden erkennen mithilfe der beschriebenen Übungen leichter die Anforderungen eines guten Eindrucks und bekommen konkrete Hilfestellungen bei ihrer eigenen Vorstellung. In einem geschützten Rahmen erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, sich selbst auszuprobieren, sich gegenseitig Feedback zu geben und mithilfe kleiner Hinweise sich ihrer Außenwirkung bewusst zu werden. Darüber hinaus erhält jeder Auszubildende das Gefühl, selbst verantwortlich an seinem Image arbeiten zu können. Gerade diese Sichtweise ist für die Auszubildenden, die den Kontext des Systems Schule verlassen, oftmals ein Schlüsselerlebnis. Anstelle der „Richtig-Falsch-Kultur“ der Schule, wo sich Schüler nicht selten als reaktiv erleben, wird nun erfahrbar, wie sich durch proaktives Verhalten und Selbstreflexion eigene Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nutzen lassen.



Nutzen für Ausbilder bzw. für die Organisation

- Positiver erster Eindruck der Auszubildenden in den jeweiligen Organisationen durch gute Unterstützung der Ausbilder
- Schnelle Arbeitsfähigkeit der Auszubildenden durch frühe Integration in ihr jeweiliges neues Umfeld
- Übernahme von Eigenverantwortung der Auszubildenden im Ausbildungsstart und bestenfalls im weiteren Verlauf der Ausbildung
- Pro-aktives Verhalten des Berufseinsteigers im Arbeitskontext
- Schaffen einer ersten Grundlage für Feedbackkultur und Selbstreflexion
- Schnelle und intensive Kontaktaufnahme der neuen Auszubildenden untereinander

Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

6.1.1.1

Durch die Anwendungen dieser Übungen haben Ausbilder die Möglichkeit, die Wirkung „ihrer“ neuen Auszubildenden aktiv zu beeinflussen und bestenfalls eine positive Wahrnehmung der Kollegen und Vorgesetzten zu erwirken. Ein positives und professionelles Auftreten der Auszubildenden kann zudem den Grundstein für eine gute Integration in das neue Team legen und auch die Bereitschaft für eine Zusammenarbeit oder projektbezogene Anleitung und Mitbetreuung der Auszubildenden erhöhen.

Aktives Beeinflussen der Integration

Gleichzeitig zeigt die intensive Arbeit mit den neuen Auszubildenden eine hohe Wertschätzung und ein Interesse an der individuellen Entwicklung des Einzelnen, die sich insgesamt positiv auf das Selbstwertgefühl der Jugendlichen, aber auch auf das erste Gefühl der Bindung in Hinblick auf das Unternehmen auswirken kann. „Die investieren in mich, ich investiere für die.“ Und: Ein selbstbewusster Auszubildender fragt häufiger nach, sichert so sein Verständnis und verringert Fehlerquellen.

Auswirkung auf das Selbstwertgefühl

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Das Konzept der Selbstpräsentation im Ausbildungsstart

Jeder Neuanfang, wie der Einstieg in die Berufsausbildung, ist eine wunderbare Chance. Eine Chance, sich neu zu zeigen, einen ersten Eindruck zu hinterlassen, ein positives Image zu gestalten und ggf. alten Ballast abzuwerfen. Um in einer neuen Umgebung bei fremden Personen – Kollegen, Vorgesetzten sowie anderen Auszubildenden – einen guten Eindruck zu hinterlassen, muss sich der Auszubildende zunächst einmal darüber Gedanken machen, wie er selbst auf andere wirkt beziehungsweise wie er wirken möchte.

Persönlicher Einfluss auf die eigene Wirkung

Darüber hinaus erfordert es eine Bewusstmachung des möglichen persönlichen Einflusses auf die eigene Wirkung und die Identifikation konkreter Ideen für die Umsetzung seines Wunschimages. Diesen ersten Schritt zu einer positiven Selbstpräsentation im Ausbildungsstart wird beschrieben im Tool: „MEIN NEUES IMAGE“.

Unterstützung der Selbstdarstellung

Neben der Auseinandersetzung mit der eigenen Wirkung und der praktischen Beeinflussung bietet es sich an, gezielte Übungen für typische Situationen der Anfangsphase der Ausbildung zu fokussieren.

In Kombination mit dem Tool „MEIN NEUES IMAGE“ ist die Übung der Vorstellung der eigenen Person für die Auszubildenden sehr hilfreich. Im Tool „VORSTELLUNG MAL ANDERS“ erfahren die Auszubildenden eine konkrete Hilfestellung für eine individuelle und vor allem interessante Selbstdarstellung. Die Auszubildenden reflektieren persönliche Interessen und Stärken mit dem Ziel, gleich strukturierte Vorstellungen im Sinne von Name, Alter und Wohnort durch ein zielgerichtetes Alleinstellungsmerkmal zu ersetzen und sich nicht zuletzt selbst als interessant wahrzunehmen.

Die beiden beschriebenen Tools zur Unterstützung der Selbstpräsentation von Auszubildenden sind dem Work-

shopkonzept „Fit for Job“ der SHS CONSULT GmbH entnommen. Innerhalb der in der Regel an zwei Tagen stattfindenden Workshops mit gemischten Ausbildungsgruppen werden Schlüsselfragen eines gelungenen Berufseinstiegs beantwortet und anhand vieler praktischer Übungen Wege zur systematischen Vorbereitung aufgezeigt. Das Konzept wird erfolgreich bei verschiedenen Unternehmen mit Auszubildenden durchgeführt.

Die beiden Übungen lassen sich sehr gut einzeln nutzen oder aber in bestehende Ausbildungskonzepte integrieren. Jede Übung ist für sich beschrieben und beinhaltet eine genaue Anleitung für die Umsetzung. Die Gruppengröße sollte 15 Personen nicht überschreiten. Je nach Qualifizierung und Gruppengröße empfehlen wir den Einsatz von zwei Moderatoren. Die Arbeit mit gemischten Ausbildungsgruppen (kaufmännisch und gewerblich) hat sich bewährt, da es gleichzeitig ein besseres Verständnis füreinander sowie der Zusammenarbeit innerhalb von Organisationen mit sich bringt.

Für den durchführenden Ausbilder oder den Moderatoren empfiehlt sich ein didaktisches Grundverständnis sowie erste Erfahrung in Moderation und Gesprächsführung.

Tool 1: „MEIN NEUES IMAGE“

Die Auszubildenden erhalten in diesem Tool Hilfestellung für einen reflektierten Aufbau eines positiven Images. Die Berufseinsteiger setzen sich mit der Frage auseinander, welchen Eindruck sie im Rahmen ihrer Ausbildung erwecken wollen und mit welchem Verhalten diese Wirkung beim Gegenüber erzielt werden kann. Aus bisherigen Rückmeldungen zu ihrem Verhalten leiten die Auszubildenden Chancen und Ideen ab, wie sie selbst ihre Wirkung durch gezielte Verhaltensweisen beeinflussen können.

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image



„MEIN NEUES IMAGE“

Ziel der Übung

Die Auszubildenden erkennen Möglichkeiten, aber auch Grenzen, ihre eigene Wirkung zu beeinflussen, und entwickeln konkrete Maßnahmen, mit denen sie ihren positiven Eindruck in der Ausbildung eigenverantwortlich verbessern können.

Einsatz der Übung

Die Durchführung dieser Übung eignet sich am besten in den ersten Tagen bzw. Wochen der Ausbildung. Nach einem ersten Kennenlernen der Auszubildenden untereinander ist die gemeinsame Beschäftigung und Formulierung von Wünschen und Zielen hinsichtlich des eigenen Auftretens und Verhaltens sehr hilfreich. Das Tool eignet sich aber auch zur Reflexion des bisherigen Verhaltens und der eigenen Wirkung während der gesamten Ausbildung.

Dauer

ca. 90 Minuten

Material

Pro Person wird eine Kopiervorlage (vgl. Anhang: „MEIN NEUES IMAGE“) und ein Stift benötigt. Zur Darstellung der Aufgabe und der Beispiele wird eine Metaplanwand und ein Flipchart oder eine Tafel für den Moderator notwendig sowie ggf. Metaplankarten.

Erfolgsfaktoren

Eine hohe Wertschätzung aller Beiträge der Auszubildenden und konstruktive Hilfestellung bei der Bearbeitung des Handouts anhand von konkreten Beispielen. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass alle Beteiligten die Ernsthaftigkeit dieser Übung respektieren und dementsprechend zusammenarbeiten.

Beschreibung

Die Übung lässt sich in sechs Schritte einteilen:

Schritt 1: Einführung ins Thema

Sensibilisierung für die Situation: neuer Wirkungskreis, neue Personen, alte Lorbeeren zählen nicht mehr, alte Fauxpas sind unbekannt. Chance sich selbst neu zu erfinden, neues Image aufzubauen.

(Zeit: 5 Minuten)

Schritt 2: Ausfüllen der Bögen

Um Ideen für die Gestaltung eines neuen Images zu erhalten, füllen die Auszubildenden das Handout (vgl. Anhang) aus.

(Zeit: 15 Minuten)

1. Wie wurde ich bisher von meinem Umfeld wahrgenommen?
2. Was sagen Personen aus meinem familiären oder schulischen Umfeld über mich?
3. Was möchte ich gerne davon beibehalten? Was ärgert mich und möchte ich ändern?
4. Was möchte ich gerne, dass neue Kollegen oder mein Chef über mich sagen?



Wichtig ist es in diesem Schritt, den einzelnen Auszubildenden Anregungen zu geben und viele offene Fragen zu stellen, z. B.:

- Welche Rückmeldung haben Sie schon einmal erhalten?
- Welche positiven Eigenschaften könnte ein Chef mit Blick auf einen Auszubildenden nennen?
- Was könnte der zukünftige Kollege oder Chef an positiven Aussagen über Sie treffen?

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

- Über welches Lob würden Sie sich besonders freuen?
- Wann haben Sie sich schon mal über eine Rückmeldung geärgert? Warum?

Zeigen sie Verständnis dafür, dass die Beantwortung der Fragen den Auszubildenden nicht leicht fällt. Gehen Sie einzeln herum und erläutern Sie anhand von kleinen Beispielen, welche Art von Rückmeldungen sie aus der Erfahrung kennen bzw. welche wünschenswert wären.

Schritt 3: Sammlung der gewünschten Wirkungen

Erfragen Sie die positiven Eigenschaften und Merkmale, die von den Auszubildenden unter dem dritten Punkt auf dem Handout aufgeschrieben wurden. Schreiben Sie viele Merkmale gut sichtbar und lesbar auf eine Metplanwand (ggf. auf Karten schreiben). Achten sie darauf, die Begriffe so aufzunehmen, wie sie von den Auszubildenden genannt werden. Stellen Sie ggf. an dieser Stelle erste Rückfragen, wie der jeweilige Begriff von dem Auszubildenden verstanden wird. (Zeit: 10 Minuten)



Abb. 1: Flipchart „Eigenschaften“

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Schritt 4: Wirkungen und Verhalten verbinden

Nachdem verschiedene Eigenschaftswörter gesammelt wurden, geht es in einem nächsten Schritt darum, diese Wörter zu definieren und durch konkretes und von außen wahrnehmbares Verhalten zu beschreiben. Woran erkennen Kollegen und Vorgesetzte, dass ein Auszubildender teamfähig ist? Was muss ich als Auszubildender tun, damit jemand über mich sagt, dass ich teamfähig bin?

In diesem Schritt ist es wichtig, dass gemeinsam mit den Auszubildenden herausgearbeitet wird, an welchem konkreten Verhalten eine bestimmte Eigenschaft (z. B. Teamfähigkeit) wahrgenommen werden kann. Weisen sie die Auszubildenden darauf hin, dass eine Eigenschaft sehr deutlich und in verschiedenen Situationen wahrnehmbar sein muss, damit ein anderer einem diese Eigenschaft als typisch zuschreibt. Ein Beispiel dazu: Ist es mein Wunsch, als engagiert wahrgenommen zu werden? Dann wird es nicht ausreichen, alle Aufgaben im vorgegebenen Zeitrahmen zu erledigen, sondern es erfordert zudem, selbst vorausschauend mitzudenken, aktiv Fragen zu stellen, Lösungsvorschläge zu präsentieren und die eigene Mitarbeit unaufgefordert anzubieten.

Die Aufschlüsselung ist für die Auszubildenden in der Regel zunächst ein wenig abstrakt und es bietet sich daher an, mindestens zwei Beispielbegrifflichkeiten sehr detailliert gemeinsam auszuarbeiten und die Ergebnisse visuell festzuhalten. Achten sie darauf, dass keine Eigenschaften mit anderen Eigenschaftswörtern erklärt werden. Suchen sie gemeinsam nach KONKRETEM, wahrnehmbarem Verhalten. Für die Identifikation konkreter Verhaltensweisen bieten sich in der gemeinsamen Erarbeitung mit den Auszubildenden folgende Fragestellungen (Beispiel teamfähig) an:

- Was genau bedeutet für Sie, teamfähig zu sein?
- Was verstehen Sie unter Teamfähigkeit?
- Wann sagen Sie selbst, dass jemand teamfähig ist?
- Welches Verhalten kann man bei jemandem, der als teamfähig gilt, beobachten?

- Was müssen Sie konkret tun, damit ein Kollege merkt, dass sie teamfähig sind?
- Wie muss ich mich kleiden oder mich optisch darstellen, um diesen Eindruck zu erwecken?
- Wie muss ich mit anderen kommunizieren, um diesen Eindruck zu erwecken?

Um auf die Vielfalt der zu beeinflussenden Faktoren beim eigenen Image hinzuweisen, bietet es sich an, bei den Fragen zu den Eigenschaften auf drei Aspekte einzugehen: Welches Verhalten kann ich zeigen? Welche Kommunikation vermittelt den gewünschten Eindruck? Und welches Aussehen/welche Kleidung unterstreicht mein gewünschtes Image? (Zeit: 20 Minuten)



Abb. 2: Metaplan „Verhalten“

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image



Wichtig: Sichern Sie in jedem Fall das Verständnis aller Auszubildenden dafür, wie eine Eigenschaft mit konkretem Verhalten verbunden ist, und erarbeiten Sie ggf. ein drittes Beispiel. Halten Sie die Beispieleigenschaften und die jeweiligen Untereigenschaften auf Flipchart, Tafel oder Pinnwand fest, sodass die Auszubildenden einen Blick darauf werden können, wenn sie in Schritt 5 an ihren eigenen Beispielen arbeiten.

Schritt 5: Tandem-/Gruppenarbeit

Die Beispiele, die im Vorfeld im Plenum erarbeitet wurden, dienen nun als Grundlage für die Erarbeitung des persönlichen Wunschimages und damit verbundenem konkreten Verhalten. Die Auszubildenden wählen nun ein bis zwei Eigenschaften (keinesfalls mehr!) aus, von denen sie wünschen, dass diese zukünftig mit ihrer Person in Verbindung gebracht werden. Bsp.: „Mein Ziel ist, als hilfsbereit und flexibel zu erscheinen.“ Es gilt an dieser Stelle nun zu überlegen, was konkret gemacht oder gesagt werden muss, um so wahrgenommen zu werden. Dazu wird eine Einteilung in Gruppen zu zwei oder drei Personen vorgenommen. Animieren Sie die Auszubildenden dazu, das für ihr Image wichtige, konkrete Verhalten schriftlich festzuhalten.

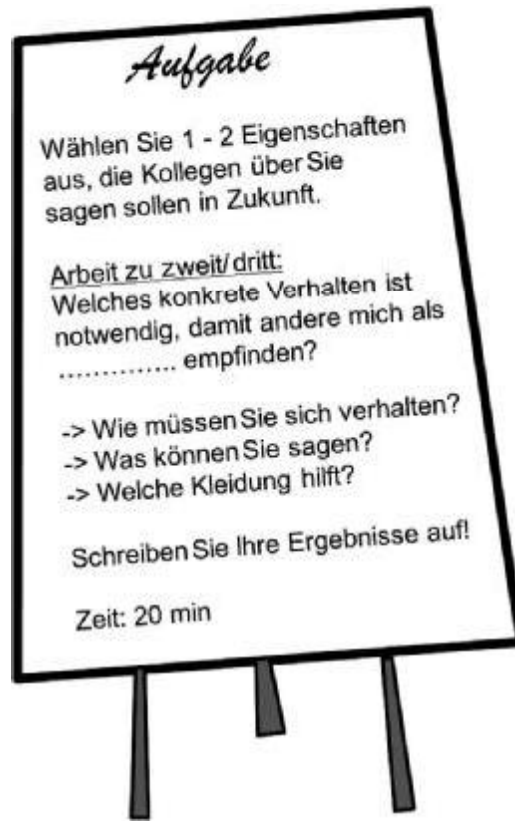


Abb. 3: Flipchart „Aufgabe“

Zur Unterstützung der Berufseinsteiger während dieser Aufgabe sollten Sie in den Kleingruppen präsent sein und wenn notwendig Hilfestellungen anhand von Beispielen für konkretes Verhalten geben. (Zeit: 20 Minuten)

Schritt 6: Kurzdarstellung der konkreten Vorhaben im Plenum

Die Gruppe versammelt sich wieder im Plenum. Vor der Sammlung einzelner Erkenntnisse und Vorhaben im Plenum bietet es sich an, die Gruppe zu fragen, wie sie mit dieser Aufgabe zurechtgekommen ist. Geben Sie Raum für Emotionen und Schwierigkeiten. Danach trägt jeder Auszubildende

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

kurz vor, was für ein konkretes Verhalten sich aus seinem Wunschimage ergibt. Achten Sie bei der Kurzdarstellung darauf, dass es sich um konkretes Verhalten, welches im Rahmen der Ausbildung realistisch erscheint, handelt. Motivieren Sie die gesamte Gruppe dazu, sich gegenseitig Rückmeldungen zu geben bzw. Tipps, wie dieses Verhalten umzusetzen ist. (Zeit: 20 Minuten)

Zu erwartende Gegenreaktionen

„Du willst also Schleimer werden“: solche oder ähnliche Äußerungen können die gesamte Stimmung und vor allem die Arbeitsatmosphäre kippen. Es gilt daher deutlich an die damit verbundene Chance zu appellieren, diese Übung ernsthaft zu machen. Eine wertschätzende und ernsthafte Arbeitsatmosphäre ist unerlässlich für den Erfolg der Übung.

Ausblick

Die Reflexion der in der Übung erarbeiteten konkreten Vorhaben in Lerntandems oder in der Gruppe der Auszubildenden nach sechs bis zwölf Monaten unterstützt die Umsetzung eines gewünschten Verhaltens in die Praxis. Gemeinsam erfolgt eine Kontrolle über das, was schon gut und was nicht so gut geklappt hat und welche Verhaltensweise leichter oder eher schwieriger im Ausbildungsalltag zu integrieren sind. Erste Erfolge können gefeiert und eine Nachsteuerung bei Misserfolgen ausgearbeitet werden.

Tool 2: „VORSTELLUNG MAL ANDERS“

Wer kennt sie nicht, die langen und wenig interessanten Vorstellungsrunden, in denen jeder die Gelegenheit bekommt, vor unbekanntem Personen ein wenig über sich selbst zu erzählen? Es gibt Studien, die aussagen, dass ab der dritten Vorstellung in einer Runde ein Großteil der Personen mit seinen Gedanken abschweift. Der eigentliche Zweck des gegenseitigen Kennenlernens tritt in den Hintergrund und jeder Einzelne erfährt wenig Aufmerksamkeit und Wertschätzung. Ein Gefühl macht sich breit, nicht interessant zu sein oder andere gar zu langweilen. Zudem kennt jeder selbst auch

diese Begegnungen auf dem Flur, jemand stellt sich vor und schon wenige Minuten später kann man sich weder an den Namen noch an andere Informationen erinnern.

Für eine Vielzahl der neuen Auszubildenden steht die Selbstdarstellung in den ersten Wochen an der Tagesordnung, ob nun klassisch in einer Besprechung oder im Rahmen eines Kennenlernens auf dem Flur. Sie treten in ein neues soziales Umfeld ein und sind dabei aufgefordert, sich häufig und ganz unterschiedlichen Personen vorzustellen. Ziel sollte dabei sein, dass sich das Gegenüber möglichst viel von der persönlichen Vorstellung der Auszubildenden merken kann und Interesse entwickelt. Ist erst einmal das Interesse am Auszubildenden geweckt, fällt die Wiedererkennung bzw. Einordnung bei einem nächsten Treffen leichter und es ergeben sich Anknüpfungspunkte für Small Talk oder eine konkrete Zusammenarbeit.

In diesem Zusammenhang stellen sich im Vorfeld viele Auszubildende die herausfordernden Fragen: Was soll ich sagen? Was habe ich zu erzählen?

Einerseits fällt es den Auszubildenden schwer, einzuschätzen, welche Inhalte innerhalb einer Organisation für ihr Gegenüber interessant sind. Andererseits fehlen auch die Ideen, um sich von dem Standard der breiten Masse abzuheben. Oder konkreter: Sie wissen gar nicht, was es Spannendes über sie zu berichten gäbe. „Mein Name ist . . . Ich bin . . . alt. Ich wohne in . . . Ich beginne meine Ausbildung zum . . .“ klingt nicht wirklich nach einer interessanten Vorstellung.

Hinweis: Behaupten Sie zu Beginn der Übung, dass Sie davon überzeugt sind, dass alle Anwesenden etwas Interessantes oder Einzigartiges von sich zu berichten haben. Sie werden Achselzucken, hochgezogene Augenbrauen und unsichere Blicke ernten. Aus unserer Erfahrung wissen wir aber, dass diese Unsicherheit der Auszubildenden sich im Laufe der Übung verändert, hin zu einer Zuversicht, dass jeder etwas Interessantes erzählt.



6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image



„VORSTELLUNG MAL ANDERS“

Ziel der Übung

Die Auszubildenden setzen sich mit unterschiedlichen Situationen im betrieblichen Alltag auseinander und lernen neue Möglichkeiten kennen, die Vorstellung der eigenen Person interessanter zu gestalten. Durch die Identifizierung von Alleinstellungsmerkmalen und interessanten Erfahrungen der Auszubildenden, wird deren Selbstwertgefühl gestärkt und gleichzeitig die Bereitschaft für eine Kontaktaufnahme mit Kollegen, Vorgesetzten und anderen Auszubildenden erleichtert. Die Auszubildenden erhalten mehrfach Feedback zu ihrer persönlichen Darstellung und ihnen wird Spaß an der eigenen Selbstdarstellung und Kontaktaufnahme mit anderen vermittelt.

Einsatz der Übung

Die Übung bietet sich vorrangig in den ersten Tagen der Ausbildung an und wird in der Regel von den Auszubildenden sehr dankbar aufgenommen. Das Tool gibt zum einen die Möglichkeit, konkrete Ideen für die eigene persönliche Vorstellung zu entwickeln und gleichzeitig alle anderen Auszubildenden besser kennenzulernen. Aufgrund der intensiven Auseinandersetzung mit den jeweiligen individuellen Erfahrungen und Eigenschaften der Auszubildenden an konkreten Beispielen empfiehlt sich das Tool vor allem in kleineren Gruppen (6–10 Personen).
Dauer: ca. 90 Minuten

Material

Pro Person wird Papier und ein Stift benötigt. Flipchart oder Tafel zur Erläuterung der Aufgabenstellung.

Erfolgsfaktoren

Durch hohe Wertschätzung der einzelnen Erfahrungen der Auszubildenden durch den Ausbilder sowie die anderen Auszubildenden entsteht viel Raum, das eigene Selbst-

bewusstsein zu stärken und das eigene Vorstellungsszenario kreativ und bewusst zu gestalten. Allein die Tatsache, dass das Thema Vorstellung geübt wird, wird von den Auszubildenden aus unserer Erfahrung sehr dankbar aufgenommen. Ein wertschätzender Umgang der Auszubildenden untereinander ist zu gewährleisten. Bei Missachtung gilt es einzuschreiten.

Ab einer Gruppengröße von über zehn Personen ist es hilfreich mit zwei Ansprechpartnern für die Auszubildenden zu arbeiten, um bei der gezielten Suche nach persönlichen Eigenschaften und Erfahrungen behilflich sein zu können.

Beschreibung

Das Tool ist als kaskadischer Prozess aufgebaut und lässt sich in fünf aufeinander folgenden Schritten beschreiben.

Schritt 1: Nutzen einer bewussten Selbstpräsentation

Skizzieren Sie kurz typische Situationen in der Ausbildung, in denen sich Auszubildende zukünftig selbst vorstellen müssen. Weisen Sie auf das zentrale Organisationsziel hin: schnelles Kennenlernen, um Arbeitsfähigkeit herzustellen. Sammeln Sie im Dialog mit den Auszubildenden verschiedene Situationen und mögliche Ziele, die mit persönlichen Vorstellungen verfolgt werden. Notieren Sie diese für alle Gruppenmitglieder sichtbar. (Zeit: 10 Minuten)

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image



Abb. 4: Flipchart „Persönliche Vorstellung“

Schritt 2: Neugierde/Interesse des anderen wecken

Zur Darstellung, wie unterschiedlich kurze Vorstellungen der eigenen Person sein können, stellen Sie sich als Leiter der Gruppe auf zwei verschiedene Arten vor.

Beispiel

A: Mein Name ist . . . Ich bin . . . alt und wohne in . . .!

B: Vor- und Nachname, Meine schönste Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Auszubildenden ist . . . In der Zusammenarbeit mit Ihnen als Auszubildende bin ich zuständig für . . .!

Gestaltung der interessanten Vorstellung

Diskutieren Sie mit den Auszubildenden, was diese selbst interessant finden, wenn sich jemand ihnen vorstellt. Welche Informationen möchten die Auszubildenden erhalten, wenn sie mit anderen Auszubildenden, neuen Kollegen und Vorgesetzten zusammentreffen? Schreiben Sie mögliche Inhalte und Themen für alle sichtbar mit. Thematisieren Sie in der

Gruppe, wie wichtig es ist, sich in die Rolle des Gegenübers hineinzuversetzen und sich seine Interessen zu verdeutlichen, um eine interessante Vorstellung der eigenen Person zu gestalten.

Sammeln Sie gemeinsam mit der Gruppe mögliche individuelle und interessante Charakteristika und Merkmale von Personen. Weisen Sie auf besondere Kombinationen von Interessen, Fähigkeiten und Erfahrungen einzelner Auszubildender und sich selbst hin, die das Interesse beim anderen wecken können. Viele kleine für uns im Alltag selbstverständliche Dinge werden zu interessantem Gesprächsstoff: erste Arbeitserfahrungen, Hobbys, Reisen, Haustiere, Herkunft etc. Kleine Details machen in der Regel einen Unterschied bzw. das besondere Merkmal einer Person aus.

**Individuelle
und
interessante
Charakteris-
tika**

Formulieren Sie als Beispiel selbst ein persönliches Merkmal, welches das Interesse der Auszubildenden wecken könnte. Denken Sie dabei daran, dass oft weniger Information mehr Interesse weckt. Nicht lange Geschichten, sondern kurze Aussagen lassen Nachfragen aufkommen und ein Dialog kann entstehen. Beispiel: „Wenn ich an meine schönste Erfahrung mit Auszubildenden denke, muss ich immer lachen.“ Mit solch einer Aussage wecken Sie die Neugierde und das Interesse der Auszubildenden, mehr zu erfahren.

**Formulieren
eines
Beispiels**

Zusammenfassend wird deutlich, worin der Unterschied in der Vorstellung liegt. Ziel sollte es immer sein, INTERESSE beim anderen zu wecken und bestenfalls tiefer gehende Nachfragen zu provozieren. (Zeit: 15 Minuten)

Hinweis: Verdeutlichen Sie, dass die Schilderung positiver oder erfreulicher Merkmale und Erfahrungen von anderen schnell auf die Person selbst übertragen werden. Eher negativ zu deutende Erfahrungen sind daher für eine positive Selbstdarstellung unpassend.



6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Schritt 3: Interessante Erfahrung/Alleinstellungsmerkmal identifizieren (Tandemarbeit)

Die Auszubildenden versuchen, mithilfe des Handouts ihre eigenen Eigenschaften und Erfahrungen zu reflektieren und Ideen für die eigene Präsentation zu finden. Im Tandem stellen sich die Auszubildenden jeweils dem anderen vor und erhalten direkte Rückmeldung, ob beim Gegenüber Interesse geweckt wurde und Nachfragen entstanden. Hilfreiche Reihenfolge:

Vor- und Nachname + Ausbildungsbereich + Alleinstellungsmerkmal

Interesse an der eigenen Person wecken

Das Alleinstellungsmerkmal wird formuliert, um das Interesse des Gegenübers für die eigene Person zu wecken. Vielen Auszubildenden fällt es schwer, einen „Interessenwecker“ auszumachen. Daher kann es hilfreich sein, im Tandem erst einmal in den Dialog zu gehen und den anderen zu fragen, was dieser als interessant empfindet, oder wo er selbst Lust bekommt, nachzufragen und mehr zu erfahren. Als Abschluss dieses Schrittes der Übung sollte jeder Auszubildende eine konkrete Selbstdarstellung in ganzen Sätzen im Tandem formuliert haben. (Zeit: 30 Minuten)



Wichtig: In diesem Schritt muss sich der Ausbilder als Ideengeber und Unterstützter bei der Suche nach interessanten Erfahrungen und Alleinstellungsmerkmalen der Auszubildenden in den Tandems anbieten. Es bedarf relativ intensiver Nachfrage, um den Auszubildenden mögliche Ideen für eine interessante Darstellung zu entlocken.



Abb. 5: Interessante Vorstellung

Hinweis: Es eignet sich oft vor dem dritten Schritt kurz zu thematisieren, was unter einer gezielten Rückmeldung zu verstehen ist, und konkrete Feedbackregeln mit allen gemeinsam zu vereinbaren.



Schritt 4: Vorstellung in Kleingruppen

Die im Tandem schon geübte Vorstellung der eigenen Person wird nun gemeinsam mit einem anderen Pärchen erprobt. Jeder Auszubildende stellt sich nacheinander in der Kleingruppe vor. Auch hier geben sich die Auszubildenden gegenseitig Feedback: Was war für mich interessant? Welche konkrete Nachfrage habe ich? Was würde ich weglassen/hinzufügen? Welche Formulierungen irritieren mich? Nach den Rückmeldungen der anderen soll sich jeder Auszubildende noch einmal innerhalb der Kleingruppe vorstellen. (Zeit: 20 Minuten)

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Je nach zeitlicher Verfügbarkeit lohnt es sich, die Kleingruppen nun noch einmal mit einer anderen Gruppe zusammenzufügen, sodass die Vorstellung nun in größerer Gruppe wiederholt wird.



Hinweis: Verschaffen Sie sich als Leiter der Gruppe einen Überblick über die Inhalte der Vorstellungen aller Auszubildenden, um einen ersten Eindruck über die Passgenauigkeit der Darstellungen zu bekommen. Geben Sie konkrete Hilfestellung und Anregungen für Formulierungen innerhalb der Kleingruppen. Prüfen Sie, ob die von den Auszubildenden benannten Alleinstellungsmerkmale sich als interessante Merkmale auf den Arbeitskontext beziehen lassen.

Schritt 5: Vorstellungsrunde im Plenum

Um den Auszubildenden die Gelegenheit zu geben, Erfahrungen bei Vorstellungsrunden in großen Gruppen zu erhalten, ist es Ziel der Übung, dass alle Auszubildenden sich mit ihrer kurzen, aber sehr individuellen Vorstellung einmal im Plenum präsentieren. Reale Rückfragen an die jeweils Präsentierenden (im Sitzen vom Stuhl aus) werden zugelassen, um ein Gefühl des Interesses an der eigenen Person zu verstärken (Zeit: 15 Minuten).



Abb. 6: Konkrete Vorstellung

Hinweis: Unterbinden Sie an dieser Stelle etwaige aufkommende Kritik an der Selbstdarstellung der Auszubildenden. Die positive Resonanz im Plenum ermöglicht die Stärkung des Selbstwertgefühls des Einzelnen und mindert die Nervosität für anstehende Vorstellungsrunden. Jede persönliche Vorstellung sollte mit Applaus honoriert werden.



Ausblick

Verdeutlichen Sie zum Ende der Übung, dass sich innerhalb der Ausbildung diese Art der Vorstellung natürlich nicht immer gleich gut eignet. Ermutigen Sie die Auszubildenden aber dazu, ihre persönliche Vorstellung individueller zu gestalten und sich dafür mögliche Interessen der Gegenüber vor Augen zu führen. Aus unserer Erfahrung hat diese Übung eine starke Wirkung nach außen in die Organisationen, in denen die Auszubildenden sich nun etwas ANDERS vorstellen. Das

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

stärkere Selbstbewusstsein und die individuelle Vorstellung der Auszubildenden werden von Kollegen sowie Vorgesetzten sehr positiv wahrgenommen.

Der bewusste Ausbildungsstart – ein Fazit

Im Vorfeld der Übungen bedarf es einer konkreten Vorbereitung der einzelnen Beispiele, um als Leiter der Gruppe selbst viele Ideen und Anregungen im Kopf zu haben, die den Auszubildenden bei der Entwicklung sowohl ihres neuen Images sowie ihrer Selbstpräsentation helfen können. Je klarer die Beispiele formuliert werden, desto leichter fällt es den Auszubildenden, den Sinn und Nutzen für sich selbst zu erkennen.

Die beiden Tools lassen sich sehr gut miteinander verbinden. Es ist hilfreich, zunächst mit den Auszubildenden die Übung „MEIN NEUES IMAGE“ zu erarbeiten, um darauf aufbauend die Selbstpräsentation des Einzelnen mithilfe des Tools „VORSTELLUNG MAL ANDERS“ zu entwickeln. Somit ergibt sich die Möglichkeit zu überprüfen, ob die persönliche Darstellung mit dem gewünschten Image zusammenpasst.

Ideale Unterstützung beim Start in die Ausbildung

Die beiden Tools stellen eine ideale Unterstützung der Auszubildenden bei ihrem Start in die Ausbildung dar und fördern selbstverantwortliches Verhalten der Berufseinsteiger. Anhand dieser Übungen erleben die Auszubildenden beispielhaft einen wertschätzenden Umgang bei der Zusammenarbeit auch zu persönlichen Themen und können sich mit ihrer eigenen Rolle und ihren Möglichkeiten als Teil eines neuen Systems erproben. Im geschützten Rahmen der Ausbildungsgruppe können sich die Auszubildenden austauschen, erproben und Rückmeldungen geben. Ergänzt man diese Übungen mit der bereits angedeuteten Installation von Lernpartnerschaften, resultieren daraus nicht selten Verbindungen, die über einen längeren Zeitraum als Kontakt- und Feedbackpartner in der Ausbildung genutzt werden.

Anlage: Handout für die Auszubildenden

Mein neues Image!

Der Start einer Ausbildung im Unternehmen bedeutet immer einen Neuanfang. Vor allem in den ersten Wochen und Monaten werden sich viele Kollegen und auch der Chef einen ersten Eindruck von Ihnen verschaffen. Wie dieser ausfällt, liegt in Ihrer Hand! Galten Sie bisher als unzuverlässig oder als absoluter Teamplayer? Nun ist die Chance, alte Vorurteile abzuwerfen und die persönlichen Stärken (weiterhin) unter Beweis zu stellen!

Nutzen Sie diese Chance: Erfinden Sie sich neu!!!

AUFGABE: Nehmen Sie sich eine Viertelstunde Zeit und beantworten Sie folgende Fragen:

Wie wurde ich bisher von meinem Umfeld wahrgenommen? Was sagen Personen aus meinem familiären oder schulischen Umfeld über mich?

Was davon will ich gerne davon beibehalten? Was ärgert mich und was möchte ich ändern?

Was sollen Ihre neue Kollegen oder Ihr Chef konkret über Sie sagen? Wie müssen Sie sich konkret verhalten, damit andere das über Sie sagen?

6.1.1.1 Ausbildungsstart – Chance für ein neues Image

Ideensammlung für meine Selbstpräsentation

Der erste Schritt für eine gelungene und interessante Selbstpräsentation ist die Auseinandersetzung mit den persönlichen Erfahrungen, Interessen und Stärken. Möchte ich durch die Darstellung meiner Person Aufmerksamkeit und Sympathien erwecken, muss ich mich individuell formulieren. Das bedeutet, ich kann bestimmte Aspekte wie zum Beispiel mein Alter weglassen (da man mir das in der Regel auch ansieht) und durch etwas ersetzen, das meinem Gegenüber die Chance gibt, mich kennenzulernen.

Aufgabe: Nehmen Sie sich nun eine Viertelstunde Zeit und recherchieren Sie ein wenig in Ihrer Lebensbiografie und finden Sie schließlich ein Alleinstellungsmerkmal. Nehmen Sie dazu die folgenden Fragen als Anregung.

Was mache ich gern in meiner Freizeit? Wofür gebe ich mein Taschengeld aus? Was ist mir bisher nur einmal passiert?

Wofür kann ich mich richtig begeistern? Wann geht mein Herz auf? Worüber unterhalte ich mich gern mit anderen? Welche Themen verfolge ich in Fernsehen, Internet und Radio?

Wo komme ich her? Welche Rolle habe ich in meiner Familie oder in meinem Freundeskreis? Wofür bin ich bekannt?

Was fällt mir auf, wenn ich meine Notizen zu den obigen Fragen betrachte? Kehrt etwas wieder? Gibt es Dinge, die sich widersprechen oder für andere vielleicht kurios anhören können?
