

Matthias Stolla  
Trainer und Dozent



[www.greatgrowingup.com](http://www.greatgrowingup.com)

**m e n s c h e n e n t w i c k e l n**

## Inhaltliche Zusammenfassung des Trainings für Auszubildende

- Ausgangslage
- Ziele
- Inhalte
- Methodik
- Rahmenbedingungen

**m e n s c h e n e n t w i c k e l n**

Matthias Stolla  
Trainer und Dozent



[www.greatgrowingup.com](http://www.greatgrowingup.com)

menschentwickeln

Form & Inhalt

GGU für Auszubildende

## Ausgangslage

Unternehmen erwarten von ihrem Mitarbeiter-Nachwuchs Verantwortlichkeit, Zuverlässigkeit, Verbindlichkeit, Initiative und Mut. Diese Schlüsselqualifikationen bringen aber nicht alle Auszubildenden in gleichem Maße mit. Folglich gehört es zu den Aufgaben erfolgreicher Ausbildungsbetriebe, junge Menschen auch in ihrer persönlichen Entwicklung zu fordern und zu fördern. Wenn das misslingt, sind viele Ausbilder enttäuscht und verärgert und fordern Veränderung. Sie tun das mit Recht, aber leider oft ohne Erfolg. Denn Menschen verändern sich nicht. Auch junge Menschen nicht. Aber sie sind durchaus bereit, sich zu entwickeln, wenn sie erleben, was erwachsen sein tatsächlich bedeutet: Verantwortlichkeit und Beziehungskompetenz. Genau darin trainiert Great Growing Up Ihre Auszubildenden.

## Ziele

- I. Grow Up – Emotion wahrnehmen und nutzen
- II. Wirksamkeit – Verantwortlich handeln
- III. Emotionale Intelligenz – Mehr wahrnehmen als Worte
- IV. Beziehungskompetenz – Tun, was ansteht

## Inhalte

### **I. Grow Up – Emotion wahrnehmen und nutzen**

Nur sehr wenige junge Menschen haben gelernt, ihre eigene emotionale Befindlichkeit differenziert wahrzunehmen. Die meisten unterscheiden allenfalls zwischen „Mir geht es heute gut“ und „Mir geht es heute schlecht“. Das ist wenig hilfreich, wenn es darum geht, selbst Verantwortung für die eigene Situation zu übernehmen. Ein Azubi, der nur wahrnimmt, dass es ihm schlecht geht, hat keine Chance, die Qualitäten seiner tatsächlichen

emotionalen Befindlichkeit zu nutzen. Ein Beispiel: Heutzutage ist es vielen jungen Menschen sehr wichtig, von anderen positiv wahrgenommen zu werden. Entsprechend groß ist die Angst vor Fehlschlägen, Misserfolg, Niederlagen. In der Folge nehmen viele junge Menschen das Gefühl Angst als bedrohlich, als negativ wahr und versuchen es zu meiden. Das wiederum gelingt nur, wenn sie Situationen aus dem Weg gehen, die – ganz natürlich – mehr oder weniger Angst hervorrufen: neue Aufgaben, Herausforderungen, Wettbewerb.

Great Growing Up vermittelt Ihren Auszubildenden einen neuen Referenzpunkt im Umgang mit Angst: Sie lernen, das Gefühl körperlich wahrzunehmen, zu benennen und zu nutzen. Als Signal für Wachstum, für erhöhte Aufmerksamkeit und Sorgfalt.

## **II. Wirksamkeit – Verantwortlich handeln**

Verantwortung beginnt mit der Erkenntnis, dass meine Wirksamkeit im Außen deutlich wichtiger ist als das, was ich über mich selbst denke. In anderen Worten: Auch Auszubildende lernen mehr durch das Feedback anderer Menschen als durch ihre eigene Idee über sich selbst. Great Growing Up vermittelt Ihren Auszubildenden einen zwar ungewohnten, aber durchaus natürlichen Umgang mit sowohl positivem LS auch kritischem Feedback. Die Azubis lernen, Feedback mit wertschätzender Klarheit zu geben und anzunehmen. Daraus ergibt sich ein Bewusstsein dafür, dass sich Verantwortung in zwei simplen Fragen zusammenfassen lässt:

1. Was habe ich dazu beigetragen, dass die Situation ist, wie sie ist?
2. Was tue ich, um die Situation zu verbessern?

Mitarbeiter, die darauf Antworten suchen, finden heraus, was im Hier und Jetzt zu tun ist und setzen es um.

Ihre Auszubildenden lernen den Unterschied zwischen verantwortlichem und unverantwortlichem Handeln anhand von vier Verhaltensweisen.

- |    |               |     |               |
|----|---------------|-----|---------------|
| 1. | Rechtfertigen | vs. | Entschuldigen |
| 2. | Beschuldigen  | vs. | Anerkennen    |
| 3. | Recht haben   | vs. | Akzeptieren   |
| 4. | Grollen       | vs. | Ansprechen    |

## **III. Emotionale Intelligenz – Mehr wahrnehmen als Worte**

In der Arbeitswelt ist Sachlichkeit gefragt. Informationen sollen klar und unverfälscht gesendet und ebenso klar und unverfälscht empfangen werden. Das funktioniert nur, wenn die Sachlichkeit nicht durch emotionale Befindlichkeiten beeinträchtigt wird. Menschen sind sowohl rationale als auch emotionale Wesen. Sie wissen, dass Sachlichkeit gefragt ist und verdrängen deshalb oft emotionale Begleiterscheinungen wie Ärger, Trauer, Angst oder sogar Freude. Das funktioniert eine Zeit lang mehr oder weniger gut, aber die Sachebene leidet zunehmend darunter, dass unausgesprochene Emotionen und die damit verbundenen Konflikte an die Oberfläche drängen. Great Growing Up trainiert Auszubildende darin, eigene

Emotionalität wahrzunehmen, sie zu benennen und verantwortlich damit umzugehen, damit wieder Raum für die notwendige Sachlichkeit entsteht.

Solchermaßen trainierte Auszubildende sind zudem in der Lage, Ihr Gegenüber ganzheitlich zu verstehen. Das heißt, sie beschränken sich in ihrer Wahrnehmung nicht nur auf das gesprochene Wort, sie sind darüber hinaus willens und fähig, auch die nonverbalen Signale (Stimme, Gestik, Mimik, Körperhaltung) wahrzunehmen, um etwaige emotionale Hintergrundkommunikation zu erkennen und zu berücksichtigen.

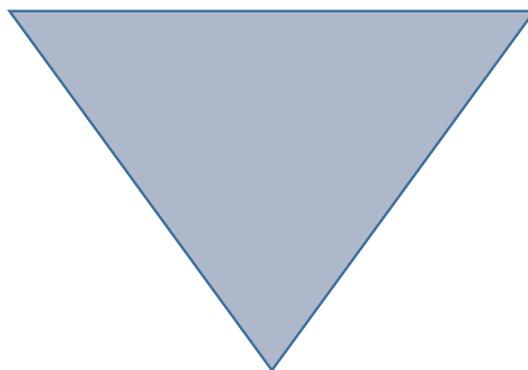
#### IV. Beziehungskompetenz – Tun, was ansteht

Im Kontext der Ganzheitlichen Ausbildung ist die Fähigkeit, mit Konflikten verantwortlich umzugehen von zentraler Bedeutung. Great Growing Up nutzt das von Steven Karpman entwickelte Drama-Dreieck als Modell um unverantwortliches Verhalten im Konflikt deutlich zu machen.

Das **Drama-Dreieck** als Modell für Unverantwortliches Verhalten

**Verfolger**

**Retter**



**Opfer**

Wann immer wir einen Konflikt haben, nehmen wir automatisch eine Rolle im Drama ein. Alle Rollen im Drama sind erlernte Muster, die unsere Glaubenssätze über uns selbst, über andere und unsere generelle Sicht auf das Leben bestätigen. Glaubenssätze sind fest verankerte, Überzeugungen, die unser Verhalten und Handeln prägen; in aller Regel ohne dass wir uns ihrer bewusst sind. Sie beruhen auf Erfahrungen in unserer Vergangenheit.

Das **Opfer** hat die mächtigste Rolle im Drama. Es lebt in der grundsätzlichen Haltung von:

„Ich bin nicht o.k.“

Um für diese Annahme immer wieder Bestätigung zu bekommen, hält das Opfer nach einem Verfolger und einem Retter Ausschau. Es hat die Macht, aus jedem Menschen einen

Verfolger zu machen. Nehmen wir an, ein Ausbilder sagt zu seinem Azubi: „Dein Werkstück ist glatt.“ Aus dieser simplen Aussage kann sich das Opfer ein vollwertiges Drama erschaffen: „Den ganzen Tag war ich mit dem Werkstück beschäftigt. Ich habe mich abgemüht, damit nur ja alles gut wird. Habe mir die Finger wund gefeilt, immer wieder nachgemessen und die Ergebnisse mit den Vorgaben verglichen. Und jetzt sagt mein Ausbilder, mein Werkstück ist glatt. Immer hat er etwas an mir auszusetzen. Egal, wie sehr ich mich bemühe, es hat einfach keinen Sinn. Warum ist nur jeder so gemein zu mir? Keiner sieht, wie ich mich die ganze Zeit anstrengte. Immer macht er mich fertig etc.“ Damit macht der Azubi seinen Ausbilder zum Verfolger. Dabei hat der noch nicht einmal gesagt: „Dein Werkstück ist zu glatt.“ Wir wissen auch gar nicht, ob ihm ein glattes Werkstück besonders gut gefällt.

Der **Verfolger** kommt in seiner Rolle aus der Haltung:

„Ich bin o.k. – Du bist nicht o.k.“

Er gewinnt seinen Selbstwert, indem er sich über andere erhebt. Andere zu kritisieren, ihnen zu zeigen, warum sie falsch liegen, und sogar andere zu bestrafen – das ist sein Fachgebiet. Ein Verfolger kann ohne Opfer nicht existieren. Bleiben wir bei unserem Werkstück-Beispiel. Der Ausbilder sagt: „Dein Werkstück ist viel zu glatt. Wie kann man nur so blöd sein und das so vermessen? Du kannst wirklich gar nichts.“ Seine Vorwürfe haben nur dann einen dramatischen Effekt, wenn der angesprochene Azubi in die Opferrolle schlüpft. Wenn er jedoch erwachsen reagiert, wird er etwa Folgendes sagen: „Tut mir leid, dass das Werkstück glatt ist“. Dann läuft der Verfolger mit seinem Angriff ins Leere. Ohne Opfer kein Verfolger.

Der **Retter** nimmt, wenn auch nicht ganz so offensichtlich, die gleiche Position ein wie der Verfolger:

„Ich bin o.k. - Du bist nicht o.k.“

Von außen gesehen hilft er seinen Mitmenschen. Dennoch sendet er die gleiche Botschaft aus: „Ich tue das, wozu du nicht imstande bist.“ Ein Retter hilft ungefragt. Niemand hat ihn darum gebeten. In unserem Beispiel kann das so aussehen. Ausbilder: „Das Werkstück ist glatt.“ Ohne nachzufragen nimmt ihm ein anderer Azubi das glatte Werkstück weg und gibt ihm stattdessen eines mit rauer Oberfläche. Dabei hätte unser Ausbilder das glatte Werkstück vielleicht gerne in der Praxis ausprobiert. Der Retter bestätigt so nicht nur das Opfer in seiner hilflosen Rolle, er macht zudem auch den Verfolger zum Opfer. Wenn der Ausbilder aber kein Opfer sein will, wird er sich das Werkstück nicht wegnehmen lassen. Er wird freundlich sagen: „Danke für deine Hilfe, aber ich will das glatte Teil testen.“ Prompt hat der Retter niemanden mehr, den er retten könnte. Auch hier gilt: Wo kein Opfer ist, gibt es keinen Retter.

Für den Ausstieg aus dem Drama stehen vier Wege zur Auswahl:

1. Sage, was Du brauchst
2. Setze Grenzen
3. Sage Ja, sage Nein
4. Drücke Deine Gefühle aus

## Methodik

Im Great Growing Up Training haben alle Teilnehmer Gelegenheit, die gelernten Inhalte und Methoden anhand von realen Beispielen aus ihrem beruflichem Alltag praktisch anzuwenden und zu erleben. Das praktische Erleben im Umgang mit eigener und fremder Emotionalität vermittelt den Teilnehmern neue Referenzpunkte für Ihr Handeln. Die eigens dafür entwickelte Trainingsmethode Rapid Learning ist ein wesentliches Element, das ein hohes Maß an Nachhaltigkeit gewährleistet.

Darüber hinaus stärkt der gemeinsame Aufenthalt im Seminarhaus mit einem thematisch passenden Filmangebot am Abend des ersten Tages den Zusammenhalt der Gruppe und hilft den Auszubildenden, sich als eine Gruppe zu begreifen, die sich einem gemeinsamen Ziel verpflichtet hat: sich gegenseitig zu unterstützen, damit sie sich zu verantwortlich handelnden, erwachsenen Mitarbeitern entwickeln.

## Rahmenbedingungen

Der erste, 2,5-tägige, Teil des Trainings (8.30 Uhr bis 22.30 Uhr an Tag 1, 8.30 Uhr bis 17 Uhr an Tag 2) findet wegen des dafür notwendigen Maßes an Vertraulichkeit sinnvollerweise in einem Seminarhaus außerhalb Ihres Unternehmens statt.

Die Trainingstage 3 und 4, finden nach jeweils einer Praxisphase im Betrieb statt. Die Auszubildenden nutzen die Praxisphasen, um konkrete, auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Übungen und Aufgaben zu absolvieren. Ein System wechselseitiger Patenschaften sorgt dafür, dass die Azubis sich gegenseitig in der Verantwortung für ihre Trainingsaufgaben halten. Die Trainingstage 3 und 4 können auch in geeigneten Räumen im Unternehmen stattfinden.