

Motivation für junge Mitarbeiter

Werteorientierte Persönlichkeitsentwicklung hilft Unternehmen und Auszubildenden



Gabriela Antczak

Gabriela Antczak und ihr Team unterstützen Unternehmen darin, die Potenziale ihrer Auszubildenden optimal zu fördern und weiterzuentwickeln. In speziellen Seminarbausteinen werden die jungen Menschen auch mit der EKS bekannt gemacht. Der folgende Beitrag stellt den Nutzen aus Sicht des Unternehmens wie auch der Auszubildenden dar.

Die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit von Unternehmen hängt in Zukunft mehr und mehr davon ab, ob die „Resource Mensch“ gefördert und als Potenzial für Erfolg und gesundes Wachstum erkannt wird. In Zeiten, die geprägt sind von wirtschaftlicher Härte, wird der Ruf nach „traditionellen Werten“ wieder lauter. Gleichzeitig stellen Unternehmen zum Beispiel hohe Defizite in der Ausbildungsreife ihrer jungen Mitarbeiter fest. Ein Mangel an Motivation, Leistungsbereitschaft und Übernahme von Verantwortung sind nur einige der Symptome, die vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in unserem Land besondere Beachtung verdienen.

Durch wertorientierte Persönlichkeitsentwicklung wollen wir daher Klarheit und Bewusstheit über das eigene Denken und Handeln fördern. Wir tun dies auf zwei Ebenen: Einerseits durch die Steigerung des Verantwortungsbewusstseins, der Motivation und Leistungsbereitschaft der Auszubildenden. Andererseits durch die Entwicklung von Coachingkompetenzen der Ausbilder.

Bei der ASWO International Beteiligungs GmbH führen wir bereits zum wiederholten Male die P.O.W.E.R.-Teaching Strategie durch und möchten an dieser Stelle sowohl die Ausbildungsleiterin, Heike Rudolf, als auch einen der Auszubildenden und Teilnehmer, Sven Behrens, zu Wort kommen lassen.

Frau Rudolf, welche Veränderungen haben Sie an Ihren Auszubildenden wahrgenommen, nachdem diese unsere Seminarreihe durchlaufen haben?



Heike Rudolf: Die jungen Menschen sind selbstsicherer – einerseits gegenüber sich selbst, andererseits auch im direkten Umgang mit anderen. Sie haben ein besseres Verständnis davon, wo ihre Stärken liegen und welche Ziele sie haben. Neu ist, dass Auszubildende verschiedene Arbeitsabläufe kritisch hinterfragen, so dass sich hierdurch Verbesserungen ergeben können. Es ist allerdings auch zu sehen, dass die Stärkung der Persönlichkeit nicht durch diesen einen Besuch der Seminarreihe abgeschlossen ist. Das neu gewonnene Selbstbewusstsein verebbt wieder, wenn es nicht täglich neu geübt wird. Deshalb ist es wichtig, das Erarbeitete in den Unternehmensalltag zu trans-

ferieren. Wir binden Auszubildende jetzt in Projekte im Hause ein. Hier ein Erfolgsbeispiel: Ein Auszubildender hat die Neuführung einer Telefonanlage betreut. Er musste nicht nur über die Technik Bescheid wissen, sondern auch die aufgetretenen Fehler aufnehmen, klären und an die Mitarbeiter weitergeben. Da viele betroffene Mitarbeiter deutlich älter waren als er, haben seine Kommunikation und ein angemessenes Verhalten eine wichtige Rolle gespielt. Er hat das Projekt erfolgreich abgeschlossen.

Wie kam denn die EKS bei den Auszubildenden an?

Heike Rudolf: Ausgesprochen gut! Nach dem ersten Baustein „Strategiearbeit“ baten mehrere Auszubildende mit Begeisterung um einem weiteren Durchlauf. Ganz offensichtlich haben sie den persönlichen Nutzen durch die Anwendung der EKS-Strategie für sich erkannt. Der Aufbau der Seminarreihe hat ihnen u.a. geholfen, ihre persönlichen Stärken, Ziele und Potenziale zu erkennen. Das Durchlaufen aller P.O.W.E.R.-Teaching-Bausteine ist wie ein Gang durch verschiedene Türen, auf dessen Weg die Teilnehmer am Ende, nämlich mit Abschluss des letzten Bausteins, verstehen, was EKS bedeutet und wie sie diese Strategie für sich ganz persönlich nutzen können.

Wir können jetzt besser einschätzen, wem mehr Verantwortung übertragen werden kann.

Am Ende der Reihe wurde exemplarisch für einen Teilnehmer unter Berücksichtigung seiner Erkenntnisse aus allen bisherigen Bausteinen sein persönlicher Weg aufgezeichnet. Ein wahres Aha-Erlebnis auch für alle anderen Teilnehmer. Was vorher alle vermeiden wollten, nämlich vor die Grup- ►

pe zu treten, wurde dann zu einem echten Bedürfnis. Daher werden wir das Seminar dieses Jahr noch einmal anbieten.

Worin sehen Sie den größten Nutzen für Ihr Unternehmen?

Heike Rudolf: In der Verbindlichkeit und der Reife der einzelnen Teilnehmer. Mit der Durchführung der P.O.W.E.R.-Teaching Strategie erreichen wir eine hohe persönliche Entwicklung, die Klarheit für jeden einzelnen Teilnehmer bringt – angefangen bei den Stärken und Potenzialen bis hin zu den Zielen. Das ermöglicht uns einen besseren Einsatz der Mitarbeiter bei Projekten und Aufgabengebieten und eine bessere Einschätzung darüber, wem mehr Verantwortung übertragen werden oder wer in größeren Projekten mitwirken kann.

Lesen Sie nun über Sven Behrens' Erkenntnisse aus der Seminarreihe. Herr Behrens, was hat Ihnen diese Qualifizierungsmaßnahme persönlich und beruflich gebracht, und was davon konnten Sie bereits umsetzen?



Sven Behrens: Durch die Teilnahme hat sich meine Lernmethodik verändert. Es fällt mir jetzt leichter zu lernen und Inhalte zu verinnerlichen. Dies gilt sowohl für den persönlichen wie auch beruflichen Bereich. Ich fühle mich darin gestärkt, vor größeren Gruppen zu sprechen und z.B. Referate in der Berufsschule zu halten. Desweiteren habe ich Anfang des Jahres Telefonschulungen im Betrieb durchgeführt. Es macht mir mittlerweile Spaß, anderen Menschen etwas zu vermitteln und beizubringen. Durch die Übungen im Seminar ist mir bewusst geworden, welche Stärken und Potenziale ich über-

haupt habe. Ich kann diese nun gezielt in Gruppenarbeiten einfließen lassen und sie in allen Lebensbereichen nutzen.

Die Gründung des „kreativen Unternehmens“ im ersten Baustein und seine Fortführung durch die anderen Bausteine hindurch, hat mir einen Eindruck davon gegeben, was es heißt, ein Unternehmen erfolgreich zu führen. Durch die Bearbeitung der einzelnen Abteilungen haben wir gelernt, worauf man achten muss, um niemanden vor den Kopf zu stoßen und ein gutes Betriebsklima aufzubauen. Außerdem haben wir erlebt, dass man ein Unternehmen aus verschiedenen Perspektiven sehen sollte (z. B. aus Sicht der Geschäftsführung und aus Sicht verschiedener Fachabteilungen).

Ich habe einen Eindruck davon bekommen, was es heißt, ein Unternehmen erfolgreich zu führen.

Das hat mir persönlich sehr viel im Umgang mit Kollegen, anderen Auszubildenden und natürlich auch mit Kunden gebracht. Da der Kunde in mir nicht nur einen Mitarbeiter des Unternehmens sieht, sondern auch das Unternehmen selbst, begegne ich ihm noch positiver als vor der Bausteinreihe. Durch den hohen Anteil an Interaktion und Gruppenarbeit hat sich mein Drang nach Teamarbeit sehr verstärkt. Ich habe meine eigene Teamfähigkeit verbessert. In einem gut funktionierenden Team lässt es sich viel leichter arbeiten als alleine. „Gemeinsam ist man stark“. Jetzt macht es mir besonders viel Spaß, etwas in der Gruppe zu organisieren z.B. ASWO-Feste oder Gruppenfahrten im privaten Bereich.

Und was war Ihr persönlich größter Nutzen?

Sven Behrens: Mir ist „noch mehr“ bewusst geworden, dass der Weg zum Ziel selten

gerade verläuft. Oft muss man viel investieren, um sein gesetztes Ziel zu erreichen. Wenn es vielleicht nicht beim ersten Mal klappt, sollte man jedoch nicht unbedingt enttäuscht sein, sondern noch mal auf das Gesamtziel schauen. Dann sollte man das nächste Etappenziel anstreben, um daraus neue Energie und Kraft zu sammeln. So kann man das gesetzte Ziel erneut in Angriff nehmen. Rückschläge im Leben sind etwas ganz normales. Man sollte nicht gleich „die Flinte ins Korn werfen“, sondern sagen: „Jetzt erst recht!“ Deshalb habe ich mein neu erworbenes Wissen dazu genutzt, das Abitur, durch das ich einmal gefallen bin, erneut anzustreben und nicht zu sagen: „Ich habe keine Lust mehr.“ Vielmehr ist mir klar geworden, dass es mit mehr Lernen und mehr Bereitschaft klappen wird.“

Worte, die aus unserer Sicht keiner Ergänzung mehr bedürfen. Wir bedanken uns für die ausführliche Beantwortung unserer Fragen und kommen unserem Ziel jeden Tag ein Stückchen näher. Oder, um es mit Chandis Worten auszudrücken: „Wir müssen selbst die Veränderung sein, die wir in der Welt sehen wollen!“ ■

Veranstaltungshinweis

Besuchen Sie den 1. P.O.W.E.R.-Teaching Kongress am 17. November 2006 in Bad Vilbel-Dortelweil. Lernen Sie uns und unsere Arbeitsweise in Aktiv-Workshops persönlich kennen! Mitglieder des StrategieForums erhalten einen ermäßigten Teilnehmerpreis sowie eine erweiterte Anmeldefrist.

Nähere Infos hierzu unter:

www.power-teaching-strategie.de

Tel (06101) 55 79 47

oder Mobil (0171) 2 35 82 55

