

Christophorus-Werk Lingen e.V.

Modulhandbuch Bundesmodellprojekt „Basics für zukünftige Fachkräfte“

Herausgeber:



Christophorus-Werk
Lingen e.V.



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

1.	Vorwort	2
2.	Vorstellung der Projektpartner	2 - 3
3.	Arbeitsmarktsituation vor Ort	3 - 4
4.	Projektvorhaben	5 - 7
5.	Zeitlicher Projektaufbau	7 - 8
6.	Umsetzung Modul I	
6.1	Teilnehmerakquise	9 - 10
6.2	Erstgespräch	10
6.3	Einsatzstellenbesuche	11
6.4	Notfallbegleitung	11
6.5	Seminar 1	11 - 13
6.6	Seminar 2	14 - 15
6.7	Projekttag	16
6.8	Seminar 3	17 - 18
6.9	Ausbilderschulung	19
7.	Methodensammlung	
7.1	Kennenlernmethoden	20 - 21
7.2	Worming ups (WUPs)	21 - 22
7.3	Kooperationsübungen	22 - 25
7.4	inhaltliche Methoden	25 - 32
7.5	sonstige Methoden	32 - 34
7.6	Tages Ein- und Ausstiege	34 - 35
7.7	Reflexionsmethoden	35 - 36
8.	Kontakt	36
9.	Anhang	37 - 67

1. Vorwort

Ein erstes Projektjahr liegt hinter uns. Wir, das Christophorus-Werk Lingen, die Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth und der Wirtschaftsverband Emsland, sind dankbar für die finanzielle Förderung seitens des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie.

Innerhalb eines Jahres konnten wir ein Modellprojekt entwickeln, welches 13 junge Menschen während der Ausbildung begleitet und gestärkt hat. Das Projekt wurde so nachbereitet, dass weitere Betriebe mit wenig personellem Einsatz ein ähnliches Vorhaben realisieren können. Aufgrund der positiven Resonanz seitens der teilnehmenden Betriebe und Auszubildenden, wird das Projekt weiterhin angeboten. Wenden Sie sich bei Interesse gerne an die Kontaktpersonen.

2. Vorstellung der Projektpartner

Christophorus-Werk Lingen e.V.

Das Christophorus-Werk Lingen e. V. ist ein christlich orientiertes, gemeinnütziges Sozialunternehmen für die Bereiche Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe und berufliche Rehabilitation mit ca. 1.700 Betreuungsverhältnissen und Sitz in Lingen.

Im Christophorus-Werk engagieren sich rund 840 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Ziel, der Entwicklung von Behinderungen vorzubeugen sowie Menschen mit unterschiedlichen Benachteiligungen oder Beeinträchtigungen ein weitgehend selbst bestimmtes Leben zu ermöglichen. Dazu unterhält das Christophorus-Werk verschiedene Einrichtungen und bietet Betroffenen diverse Dienstleistungen. Mit innovativen Projekten setzt es sich für inklusive gesellschaftliche Entwicklungen ein. Das Berufsbildungswerk des Christophorus-Werks ist seit über 30 Jahren in der Berufsvorbereitung, Ausbildung und späteren Integration auf den Arbeitsmarkt von jungen Menschen mit unterschiedlichsten Förderbedarfen aktiv. Es kann auf das Projekt und die Zielgruppe bezogen auf eine Vielzahl von langjährigen Kooperationen zu den wesentlichen Akteuren des regionalen Arbeitsmarktes und weiteren der Zielgruppe betreffenden Institutionen zurückgreifen.

Die Zielgruppe Geflüchtete ist für das Christophorus-Werk keine neue Zielgruppe. Die „Werkstatt für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe GmbH“ als 100% Tochterunternehmen des Christophorus-Werk Lingen e.V. ist bereits seit über sechs Jahren Träger einer Inobhutnahme Einrichtung für unbegleitete minderjährige Ausländer (umA) und betreut zurzeit ca. 50 umA. Des Weiteren ist das Christophorus-Werk für das Modul III – Einführung in das Berufs- und Arbeitsleben – im SPRINT-Projekt (Sprach- und Integrationsprojekt) an der BBS Lingen Technik und Gestaltung zuständig. Um eine gezielte und strukturierte Kooperation mit den Arbeitgebern unserer Region zu sichern, ist im Christophorus-Werk die interne Abteilung „Arbeit nach Maß“ für sämtliche Betriebskontakte zuständig.

Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth

Der Marstall Clemenswerth ist eine von zwei Jugendbildungsstätten der Diözese Osnabrück. Das Haus bietet 120 Betten in 1- bis 4-Bett-Zimmern sowie sechs Seminarräume mit 15 bis 80 Plätzen und mehrere Kleingruppenräume.

Der Verein "Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth und Jugendkloster Ahmsen e.V." hat es sich zur Aufgabe gemacht, Kinder, Jugendliche und junge Menschen in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit zu unterstützen und sie in ihrer Selbstwirksamkeit zu bestärken. Um dies zu erreichen, bietet die

Jugendbildungsstätte eine Vielzahl von Seminaren und Kursen an. Die Jugendbildungsstätte ist ein Ort außerschulischer Bildung. Die Arbeit in den Seminaren und Kursen orientiert sich an dem Ansatz der Prozessorientierung und an der Themenzentrierten Interaktion nach Ruth Cohn.

Der Marstall Clemenswerth engagiert sich in Zusammenarbeit mit Schulen und weiteren Projektpartnern im Bistum Osnabrück für eine bessere Willkommenskultur und Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Er ist neben dem Kolpingwerk, der Caritas, A+W und der Samtgemeinde Sögel Teil des Netzwerkes zur Integration und Inklusion von Zugezogenen. Das Netzwerk trifft sich regelmäßig um die Situation der Einzelnen, Zugezogenen zu verbessern und zielgruppengerechte Angebote zu schaffen. Das Haus bietet jährlich zwei Freizeiten im Themenfeld Integration an, um den interkulturellen Austausch und die Begegnungen verschiedener Kulturen untereinander zu fördern.

Des Weiteren gibt es zwei Angebote für Schulklassen. Zum einen ein halbjähriges Schulung- und Unterstützungsprogramm von Integrationspaten. Zum anderen Wochenenden für Integrationsteams in Schulklassen. In diesen Projekten geht es darum ein innerschulisches Patensystem zu bilden und zu fördern, damit den geflüchteten Schüler*innen der Einstieg in das deutsche Schulleben erleichtert wird.

Wirtschaftsverband Emsland

Der ist das Sprachrohr der emsländischen Wirtschaft und somit die Interessenvertretung der emsländischen Unternehmen. Die Verbandsziele des Wirtschaftsverbandes lauten in Kürze

- Bündelung der Interessen der emsländischen Wirtschaft
- Verbesserung der Standortfaktoren für die emsländische Wirtschaft
- Förderung des Ideen- und Erfahrungsaustausches
- Intensivierung der Kooperation zwischen den Unternehmen der Region
- Stärkung der Marke „Emsland“

Die Intention des Wirtschaftsverbands ist es, das vorhandene Wissen gemeinsam zu nutzen - zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes Emsland. Hierbei kommt der Information, Kommunikation und der Netzwerkarbeit eine entscheidende Rolle zu.

3. Arbeitsmarktsituation vor Ort

Das Einzugsgebiet der potentiellen Teilnehmer*innen bezog sich zunächst auf das gesamte Emsland. Das Emsland ist eine wirtschaftlich prosperierende Region. Die Konjunktur boomt – entsprechend ungebrochen groß ist die Nachfrage nach Fachkräften. Der Fachkräftebedarf kann regional nicht mehr gedeckt werden. Bestätigt wird dies durch die regionale Arbeitslosenquote. Diese betrug im September 2017, also während der Projektplanung, knapp 2,7 Prozent – das volkswirtschaftliche Ziel der Vollbeschäftigung ist für das Emsland somit erreicht. Besonders schwierig, qualifiziertes Personal

zu finden, ist es für die Unternehmen aus dem gewerblich-technischen Bereich aber auch aus dem Pflege- und Gesundheitssektor sowie der Gastronomie. Bei der Agentur für Arbeit sind seitens der Wirtschaft aktuell knapp 4.000 Arbeitsplätze gemeldet, die durch die vorhandenen Ressourcen nicht besetzt werden können. Besonders schwierig ist es im Bereich der Rekrutierung von Nachwuchskräften für die duale betriebliche Ausbildung. Im August 2018 waren 3.803 Ausbildungsstellen bei der Agentur für Arbeit gemeldet. Davon konnten 902 Plätze nicht besetzt werden.

Um den gestiegenen Bedarf an Arbeitskräften zu decken, greifen die Unternehmen auf Ressourcen zurück, die bislang nicht im Fokus der Personalrekrutierung standen. Gemeint sind Jugendliche mit Vermittlungshindernissen, wie einem fehlenden oder schlechten Schulabschluss, Jugendliche mit Fluchthintergrund aber auch junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten.

Die betriebliche Integration dieser neu in den Fokus der Wirtschaft gerückten Zielgruppe erfordert neue innerbetriebliche und vor allem auch individualisierte Konzepte für die Ausbildung. Eine reine Vermittlung von fachlichen und methodischen Kenntnissen, wie sie viele Ausbildungsrahmenpläne vorsehen, reicht in der Regel nicht aus, um den erstrebten Ausbildungsabschluss herbeizuführen. Hier setzt das Projekt „Basics für zukünftige Fachkräfte“ an.

4. Projektvorhaben

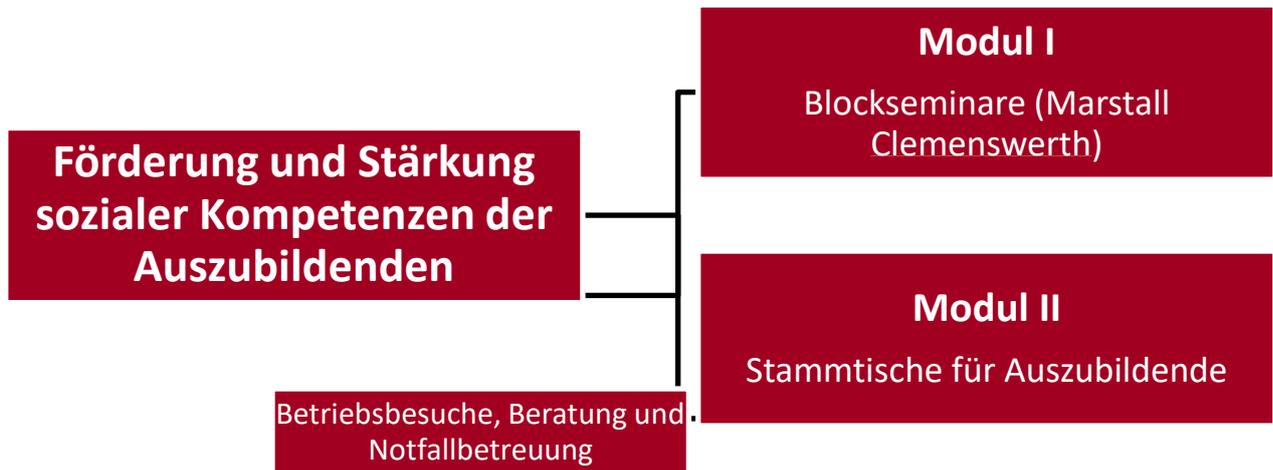
Die Zielgruppe des Projekts „Basics für zukünftige Fachkräfte“ sind Jugendliche mit Fluchterfahrungen aber auch eingeschränkten sozialen Kompetenzen und mangelnden schulischen Kenntnissen, die aufgrund ihrer bisherigen Biografie einen schwierigen Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben. Daneben wurde die Zielgruppe im Laufe der Teilnehmerakquise auf alle interessierten Auszubildenden erweitert.

Auf der Seite der Auszubildenden gewinnen vielmehr berufsbegleitende Nachqualifizierungen aber vor allem auch das Training sozialer Kompetenzen an Bedeutung. Die Jugendlichen müssen vor allem lernen, wie sie lernen und wie sie sich als Auszubildende im Betrieb bewegen, kommunizieren und verhalten. Aufgrund negativer Vorerfahrungen fehlt es vielen Jugendlichen häufig an Sicherheit im Umgang mit sich selbst und anderen. Es gilt daher, individuelle Bewältigungsstrategien im Umgang mit negativen (Vor-)Erlebnissen zu entwickeln und nachhaltige – innerbetriebliche - Instrumente zur Integration und verbesserten Ausbildung zu etablieren. Nur so können Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

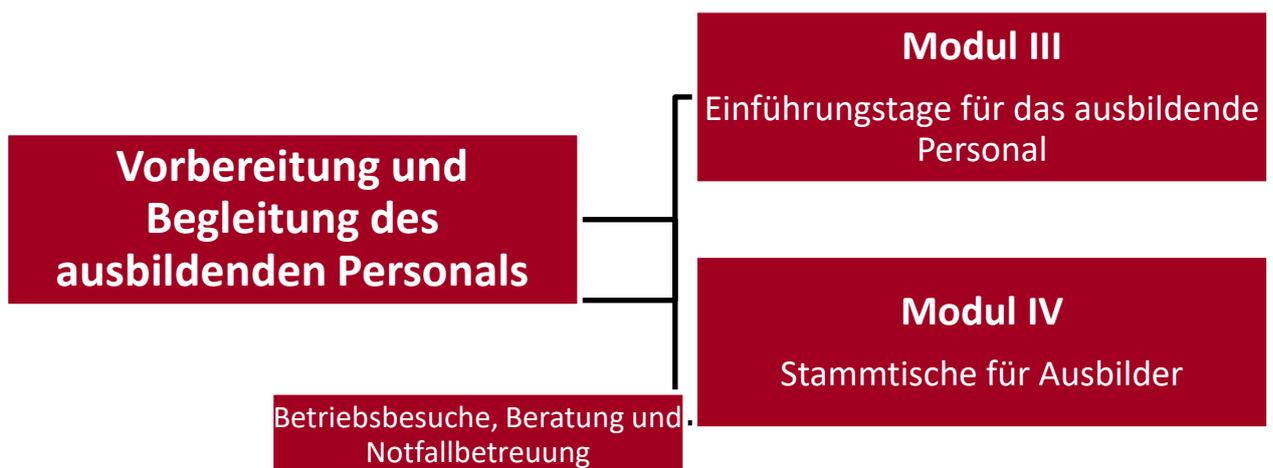
Das Gesamtziel des Vorhabens bestand deshalb darin, ein Konzept zu entwickeln, in dem zum einen die sozialen Kompetenzen der Auszubildenden gefördert und weiterentwickelt werden und zum anderen innerbetriebliche Strukturen geschaffen werden, die die betriebliche Integration des Auszubildenden fördern und sich präventiv und langfristig auf soziale Konflikte auswirken.

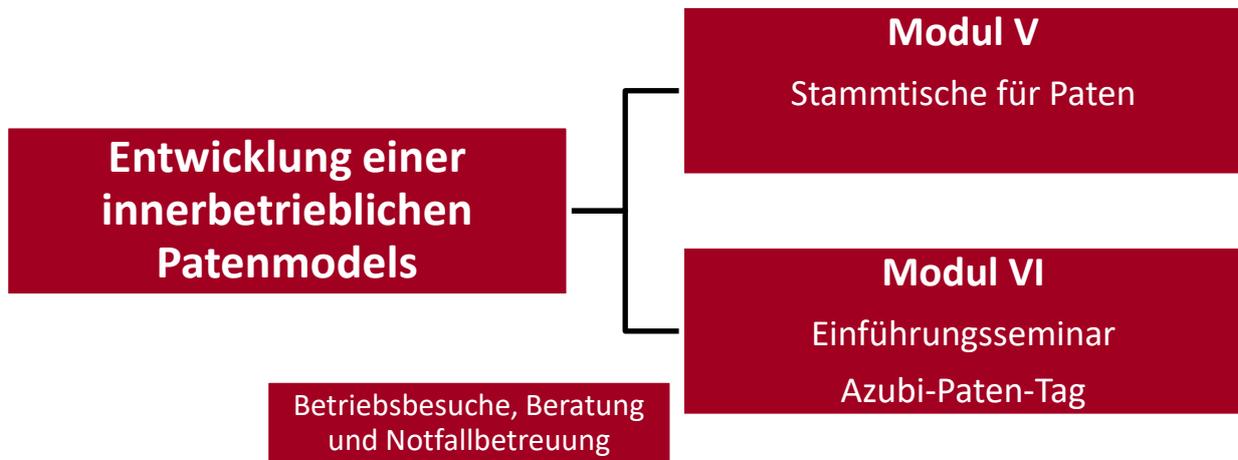
Folgende Arbeitspakete in Modulform wurden angeboten:

Modul 1



Modul 2





Da die teilnehmenden Unternehmen nur das Modul I (Blockseminare, inklusive Betriebsbesuche, Beratung und Notfallbetreuung) gebucht haben, wird im Folgenden die Umsetzung des Modul I beschrieben. Die Nachfrage nach den anderen Modulen war so gering oder nicht vorhanden, so dass sie nicht mehr angeboten wurden.

5. Zeitlicher Projektaufbau

Zeitraum	Inhalt und Ziel
2 Monate	Informationsveranstaltungen für Unternehmen mit dem Ziel der Bewerbung des Projektes.
	Offizieller Projektstart Dienstantritt der Projektmitarbeiter
2 Monate	Gespräche mit Agentur für Arbeit, Jobcenter Emsland, PACE-Team, Industrie- und Handelskammer sowie anderen Multiplikatoren mit dem Ziel der Bewerbung des Projektes und Erarbeitung von Kooperationsmöglichkeiten.
5 Monate	Individuelle Einzelberatung von Unternehmen - Projektverlauf allgemein Auswahl der konkreten Projektteilnehmer
	Regulärer Ausbildungsbeginn Information der Berufsschulen über die Teilnahme der Auszubildenden an dem Projekt und Angebot der Zusammenarbeit. Start der Notfallbetreuung für Unternehmen in Krisensituation während des gesamten ersten Ausbildungsjahres.
Meilenstein 3 Tage	Blockmodul I für Auszubildende - Diagnostik der Hilfebedarfe bei den teilnehmenden Auszubildenden, als Grundlage für die weiteren Planungen der einzelnen Projektbausteine.

Zeitraum	Inhalt und Ziel
	<ul style="list-style-type: none"> - Gegenseitiges Kennenlernen der einzelnen Teilnehmer untereinander und Erarbeitung einer gemeinsamen Arbeitsbasis. Außerdem sollen die Teilnehmer/innen Wissen zum Thema „Team“ erlangen. Dabei sollen sie die Chancen und Risiken von Teams erkennen und ihre eigene Rolle im Team reflektieren. - Vermittlung grundlegende Inhalte zum Thema Kommunikation - Übertragung der gewonnen Erkenntnisse auf die betriebliche Praxis.
3 Monate	<p>Erster Einsatzstellenbesuch in den Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung eines gemeinsamen Arbeitskontraktes zwischen allen Projektbeteiligten im Unternehmen mit Festlegung einer gemeinsamen Zielsetzung.
Meilenstein	<p>Auswertung des bisherigen Projektverlaufes und insbesondere der Einsatzstellenbesuche, inkl. der individuellen Zielvereinbarungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung der Realisierbarkeit der Projektziele und der weiteren geplanten Projektbestandteile. - Erarbeitung von notwendigen Handlungsschritten.
6 Monate	<p>Zweiter Einsatzstellenbesuch in den Unternehmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung des Ist-Soll Stands - Ggf. Entwicklung neuer Ziele
3 Tage	<p>Blockmodul II für Auszubildende</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auseinandersetzung mit den eigenen Stärken und Schwächen. - Umgang mit Kunden und auftretenden Konflikten. - Förderung der Interkulturalität.
	<p>Tagesseminar für Ausbilder</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rollenverständnis als Ausbilder
Meilenstein	<p>Zwischenreflexion des bisherigen Projektverlaufes</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überprüfung der Realisierbarkeit der Projektziele und der weiteren geplanten Projektbestandteile. - Erarbeitung von notwendigen Handlungsschritten.
1 Tag	<p>Projekttag für Auszubildende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatzstellenaustausch • Umgang mit Kunden und auftretende Konflikten.
2 Tage	<p>Abschlussmodul</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Reflexion des ersten Ausbildungsjahres und der individuellen Ziele und Erarbeitung persönliche Ziele für die Zukunft. - Erarbeitung weiterführender Hilfestellungen für den Auszubildenden im Anschluss an das Projekt. - Gemeinsamer Projektabschluss mit allen Beteiligten.
	<p>Evaluation des Gesamtprojektes. Erarbeitung von Empfehlungen für sinnvolle Folgemaßnahmen in den weiteren Ausbildungsjahren. Endredaktion von Arbeitshilfen.</p>

Die jeweiligen Zeiträume wurden vorher festgelegt, bzw. sind im Laufe der Zeit angepasst worden. Dies sind subjektive Erfahrungswerte.

6. Umsetzung Modul I

6.1 Teilnehmerakquise

Werbungsumfang:

Zu Beginn des Projekts wurde über verschiedene Kanäle geworben. Es wurde ein Presseartikel verfasst, der emslandweit in der Tageszeitung veröffentlicht wurde. Daneben wurde er in Gemeindeblättern und Regionalzeitungen veröffentlicht. Außerdem wurde ein Flyer erstellt, der auf Projektvorstellungen verwendet wurde und an öffentlichen Orten auslag. Daneben wurde das Projekt in folgenden Gremien vorgestellt: Mitgliederversammlung des Wirtschaftsverbands Emsland (ca. 200 anwesende Personen), Arbeitskreis Bildung des Wirtschaftsverbands (10 Multiplikatoren), Flüchtlingshilfenetzwerk Sögel (Caritas, Jugendmigrationsdienst des Kolpings, A & W, Willkommensbüro, Marstall Clemenswerth), Ehrenamtskreis Flüchtlingshilfe Samtgemeinde Sögel (ca. 40 Personen) und in der Fachbeiratssitzung des Christophorus-Werks sowie der Abteilung „Arbeit nach Maß“ (ca. 400 kooperierende Betriebe). Daneben wurden ca. 30 Unternehmen aus unterschiedlichen Fachbereichen und Gewerken besucht um für das Projekt persönlich zu werben. Weiterhin gab es eine Präsenz bei Facebook und auf den Einrichtungshomepages der Projektpartner. Über den Wirtschaftsverband wurden zusätzlich alle Mitgliedsunternehmen über das Projekt informiert. Zusätzlich wurde das Projekt auf einer Ausbildungsplattform beworben (www.mema-fachkraft.de).

Erkenntnisse aus der Akquise:

Rahmenbedingungen: Für die Akquise-Phase sollte man genügend Zeit einplanen und den Zeitpunkt genau festlegen. Gerade im Hinblick auf Auszubildende ist es wichtig, dass diese nach dem Start der Ausbildung bereits einige Zeit im Betrieb tätig sind, damit der Hilfebedarf genau festgelegt werden kann.

Zum anderen sollte die Akquise Phase nicht in der Urlaubszeit liegen, da zu dieser Zeit viele Unternehmen arbeitstechnisch sehr stark belastet sind.

Eine Zeitspanne von 3 – 4 Monate für die Akquise Phase sollte eingeplant werden, da es nach der Projektvorstellung einige Zeit braucht, bis eine Entscheidung im Unternehmen bezüglich einer Teilnahme getroffen werden kann. Gerade in größeren Unternehmen müssen mehrere Ebenen einer Teilnahme zustimmen, was mehrere Wochen andauern könnte.

Hemmschwelle: Während der Akquise stellten wir fest, dass es im Rahmen von Kaltakquise keinen Rücklauf von Teilnehmern gab. Es erweckte den Eindruck, dass es den Unternehmen schwer fällt sich gegenüber den unbekanntem Projektpartnern zu öffnen und einen Hilfebedarf in Bezug auf die Auszubildenden im Betrieb zu äußern. Deshalb wurde die Zielgruppe des Projekts geöffnet auch für alle „interessierten Auszubildenden“. Damit sollte ein eher präventiver Charakter im Projekt verdeutlicht werden und gleichzeitig die Hemmschwelle für die Unternehmen gesenkt werden.

Bekannte Unternehmen: Einen größeren Rücklauf und eine vorhandene Offenheit konnten wir in Unternehmen feststellen, die bereits mit dem Christophorus-Werk oder dem Wirtschaftsverband Emsland kooperieren. Die Unternehmen haben bereits ein Bewusstsein dafür, dass die Projektangebote zielführend und unterstützend für das Unternehmen sein können. Dies erleichterte die Akquise enorm und es stellte sich ein gewünschter Multiplikatoren Effekt ein.

Zeitlicher Aufwand: Im Verlauf der Akquise bekamen wir viele kritische Rückmeldungen von Unternehmen die den zeitlichen Umfang des Projekts betrafen. Die Unternehmen meldeten zurück, dass die einzelnen Bestandteile des Projekts sinnvoll und praxistauglich sind, der zeitliche Aufwand für das Unternehmen jedoch deutlich zu groß ist. Neben der alltäglichen Arbeit der Unternehmen sind die zeitlichen Ressourcen zu gering um das Projekt als Ganzes zu integrieren. Wir stellten fest, dass die Unternehmen gerne bereit sind die Auszubildenden für Seminare freizustellen, es aber schwierig ist, weiteres Personal freizustellen. Aufgrund dieser Rückmeldungen entschieden wir uns dazu die Projektinhalte modularisiert anzubieten um somit eine individuellere Anpassung an die Unternehmen zu gewährleisten. Dies stellte sich als sehr positiv heraus. Wie schon vorab beschrieben, wird der Fokus dieses Modulhandbuches auf die Umsetzung des Modul I gelegt.

Ergebnis: Nach einer langatmigen Phase der Teilnehmer-Akquise haben sich 13 Auszubildende gefunden, die an dem Projekt teilgenommen haben.

Für zukünftige Projekte ist es wichtig, genügend Zeit für die Akquise einzuplanen. Ein systematisches Vorgehen ist hier sehr sinnvoll. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die größten Erfolge erzielt werden, wenn man die Unternehmen konkret anspricht. Unternehmen, mit denen bereits eine Zusammenarbeit bestand, sollten bevorzugt kontaktiert werden.

Im Vorfeld ist es wichtig, zu recherchieren, welche Unternehmen es in dem Einzugsgebiet gibt und ob diese gegebenenfalls schon ein internes Angebot für die Auszubildenden haben. Der Fokus sollte hier auf kleine und mittelständische Betriebe gelegt werden.

6.2 Erstgespräch

Vor Beginn des ersten Seminars wurde mit allen teilnehmenden Azubis ein Erstgespräch geführt. Ziel dabei war es bereits einen ersten Eindruck zu gewinnen und mögliche Hilfebedarfe zu filtern. Außerdem sollte es den Auszubildenden einen Einblick in die Seminarinhalte geben und den Einstieg in das Projekt erleichtern. Während des Erstgesprächs wurde ein Anamnesebogen ausgefüllt. Dieser wurde fortlaufend im Projekt weiter ausgefüllt.

6.3 Einsatzstellenbesuche

Im Rahmen des ersten Betriebsbesuchs gilt es neben der Erstellung einer gemeinsamen Zielvereinbarung um das Erleben des konkreten betrieblichen Kontextes. Im Rahmen des zweiten Betriebsbesuchs ist es Ziel bereits erste Stabilisierungsmechanismen zu erarbeiten die nach Beendigung des Projektes weiterarbeiten können.

6.4 Notfallbegleitung

Im Rahmen der Notfallbetreuung stehen die Projektmitarbeiter den Beteiligten während des gesamten Projektzeitraumes zur Verfügung um Krisensituationen in den Unternehmen zu begleiten um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Alle Teilnehmer*innen erhielten die Handynummern der Referent*innen um jederzeit einen Ansprechpartner zu haben. Die Notfallbegleitung wurde von den Teilnehmer*innen unterschiedlich intensiv angenommen. Die teilnehmenden Betriebe nutzten es für Auszubildende, die nicht am Projekt teilnahmen, bei denen aber eine intensive Einzelbegleitung erforderlich war. Es stellte sich heraus, dass die Auszubildenden die angebotenen Gespräche für sich genutzt haben und sie entlastend wirkten.

6.5 Seminar 1

Vor jedem Seminar wurden alle Teilnehmer*innen persönlich eingeladen. Die Einladungen befinden sich im Anhang. Alle Teilnehmer*innen waren über die gesamte Seminardauer im Marstall Clemenswerth untergebracht und hatten somit einen guten Abstand zum Arbeitsort. Dies hat eine intensivere Arbeit ermöglicht und ist zu empfehlen.

Protokoll Seminar „Basics für zukünftige Fachkräfte“ vom _____ bis _____

Anwesende Teilnehmer:

Anwesende Referenten:

Thematische Schwerpunkte: Kennenlernen, Teambuilding, Kommunikation	Kursstruktur	Frühstück 1. Einheit Mittagessen 2. Einheit	08:30 Uhr 09:30 – 12:30 Uhr 12:30 Uhr 15:00 – 18:00 Uhr	Abendessen 3. Einheit Tagessausstieg	18:00 Uhr 19:30 – 21:00 Uhr
--	---------------------	--	--	--	--------------------------------

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Im Haus ankommen • Strukturen des Hauses kennenlernen • Referenten und Projektteilnehmer kennenlernen 	<p>11:00 Uhr: Stehkaffee 11:15 Uhr: Begrüßung Vorstellungsrunde anhand von Bildkarten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name • Beruf • Wohnort • Persönliche Verbindung zur Bildkarte • Motivation für das Seminar als Skalafrage <p>Warming up (Wup): Autogramm jagd mit anschließendem Auf und Ab Organisatorisches:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tagesablauf vorstellen • Regeln (Alkohol, Rauchen, Drogen, Anwesenheit, Abwesenheitsliste, Handy, Schweigepflicht, Foto Erlaubnis) • Dienste einteilen (Spüldienste, Getränkediens) • Zimmerverteilung • TN-Listen ausfüllen • Kontaktliste anlegen • Hausführung

Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Erweitertes Kennenlernen • Erwartungen und Befürchtungen benennen • Als Team zusammenwachsen • Vor einer Gruppe etwas präsentieren 	<p>15:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist-was Runde • Wup: Streichholzduell • Erste Kooperationsübung (Koop): Wo ist mein Huhn? • Kurze Einführung in das Projekt via PPP • KG: Erwartungs- und Befürchtungsabfrage (Inhalt/Gruppe/Referenten/Sonstiges) • Einrichtungsvorstellung anhand von Flipchart in Einzelarbeit (Struktur, Team, eigenes Aufgabenfeld, klassischer Tagesablauf)
Abend	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Ziele für die Ausbildung definieren • Einen guten Abschluss des Tages finden 	<p>19:30 Uhr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meine Ziele für die Ausbildung Kreativauftrag + Vorstellung in der Runde (wann Berufsentscheidung, wie an den Betrieb gekommen, welche Ziele langfristig?) • Tagesausstieg: einführende Geschichte „Das Geheimnis der Zufriedenheit“ + Einführung der Projektstagebücher mit Impulsfragen

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Sich über seine Rechte und Pflichten als Auszubildender bewusst werden • Mit Personen aus anderen Betrieben in Kontakt kommen und sich über den Verlauf der bisherigen Ausbildung austauschen • Sich selbst reflektieren 	<p>09:30 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tageseinstieg: Lied Madsen: Sommerferien + Bildimpulse • Wup: Fans • KG: Brainstorming: Welche rechte und Pflichten habe ich als Azubi? • Rechte und Pflichten in der Ausbildung Vorstellung • Bildung von kollegialen Austauschgruppen (2 Gruppen) in selbstständiger Einteilung mit Wahl eines begleitenden Referenten • Erklärung der Arbeitsweise in Kleingruppen • Auseinandersetzung mit Fragebogen im Voraus, danach Austausch in gewählten Gruppen (Wie geht es mir gerade in der Ausbildung? Was fällt mir leicht? Was ist manchmal schwierig? Was sind meine Highlights bzw. Lowlights?)
Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Sich mit Konfliktarten und grundlegenden Kommunikationsmodellen auseinandersetzen und diese praktisch anwenden • Eine Sensibilität für seinen Sprachgebrauch finden 	<p>15:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wup: Schnapp-Land-Fluss • Kennenlernen von Kommunikationsregeln • Fallbeispiele passende Sätze überlegen • Vorstellung von Kommunikationsmodellen (Eisberg, 4 Ohren) + Feedbackregeln als Unterstützung zur Konfliktlösung • KG: Erarbeiten von Beispielen mit darstellendem Rollenspiel (praxisbezogen) • Vorstellung des Konfliktgesprächs im Rollenspiel + Rückmeldung vom Team
Abend	<ul style="list-style-type: none"> • Einen teamfördernden Abend erleben • Eigenen Grenzen kennenlernen und überwinden 	<p>19:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besuch einer Kletterhalle + Reflexion

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Die Inhalte vom vorherigen Nachmittag verinnerlichen 	<p>09:30 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tageseinstieg: Eintrag in Tagebücher anhand von Impulsfragen • Wup: Groovelious • Spontane Rollenspiele in Kleingruppen mit Regieanweisungen durch Referenten unter Beachtung der Inhalte vom Vortag + Feedback von der Gruppe • Kurze Werbevideos für das Projekt drehen • Methode: Brief an mich selbst; Was nehme ich mit aus dem Seminar? Was nehme ich mir vor für die Zeit bis zum kommenden Seminar?
Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Die vergangenen Tage reflektieren und Wünsche für das nächste Seminar nennen • Organisatorische Absprachen treffen • Sich voneinander verabschieden 	<p>13:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsmethode: Mülleimer und Schatztruhe • Absprachen zum ersten Einsatzstellenbesuch • Abreise

6.6 Seminar 2

Protokoll Seminar „Basics für zukünftige Fachkräfte“ vom _____ bis _____

Anwesende Teilnehmer:

Anwesende Referenten:

Thematische Schwerpunkte: Konfliktgespräche, interkulturelle Kompetenz, Selbst und Fremdwahrnehmung	Kursstruktur	Frühstück 1. Einheit Mittagessen 2. Einheit	08:30 Uhr 09:30 – 12:30 Uhr 12:30 Uhr 15:00 – 18:00 Uhr	Abendessen 3. Einheit Tagessausstieg	18:00 Uhr 19:30 – 21:00 Uhr
--	---------------------	--	--	--	--------------------------------

Tag: _____

Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Im Haus ankommen • Wiedersehen • Als Gruppe warm werden 	<p>09:30 Uhr: Treffen Team 11:00 Uhr: Stehkafee 11:15 Uhr: Begrüßung Vorstellungsrunde</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name • Beruf • Wohnort • Zuletzt verrichte Aufgabe im Betrieb <p>Ablauf und Themen des Seminars vorstellen Wup: Vorhang auf Organisatorisches:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regeln (Fremdalkohol deutlicher Hinweis (Konsequenz bei Nichteinhaltung: Nachricht an Betrieb), Abwesenheitsliste) • Dienste (Getränke, Spüldienst) • Zimmerverwaltung • TN-Listen ausfüllen • Fotoerlaubnis neuer Teilnehmer • Koop: 2000€ Aufgabe mit verschiedenen Rollen
-----------	---	--

Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Erlernte Seminarinhalte vertiefen und verinnerlichen • Sich vor der Gruppe etwas trauen und die eigene Komfortzone verlassen 	<p>15:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist-was Runde • Wup: Ostfriesenrugby • Brainstorming: Was wisst ihr noch vom letzten Mal? (Kommunikationsregeln, Eisberg, vier Ohren) • Spontane Rollenspiele in zwei Kleingruppen mit Regieanweisung durch Referenten unter Beachtung der Inhalte vom vorherigen Seminar + Feedback von der Gruppe (jeder Person muss ein Konfliktgespräch führen) • Evtl. Koop: Streichholzaufgabe
Abend	<ul style="list-style-type: none"> • Sich über seine momentane Situation im Betrieb bewusst werden und mit anderen in Austausch kommen 	<p>19:30 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einsatzstellenaustausch <ul style="list-style-type: none"> ○ Wie geht es mir gerade im Betrieb? ○ Gab es Veränderungen seit dem letzten Seminar? ○ Wann habe ich erlernte Inhalte angewendet? ○ Welche Herausforderungen gab es in letzter Zeit? ○ Wie würde mein Anleiter / Meister mich beschreiben? <p>Tagesausstieg: Feuermeditation</p>

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Sich gegenseitig positive Rückmeldungen geben und sich bestärken 	09:30 Uhr: <ul style="list-style-type: none"> • Tageseinstieg: Tagebucheintrag • Koop: Säurefluss • Weiterführung Sensis • Organisatorisches: Einsatzstellenbesuche
Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Die vergangenen Tage reflektieren 	13:00 Uhr: <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion • Ausblick
Abend		19:00 Uhr: <ul style="list-style-type: none"> • Gruppenabend Bowlen

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Die Inhalte vom vorherigen Nachmittag verinnerlichen 	09:30 Uhr: <ul style="list-style-type: none"> • Tageseinstieg: Eintrag in Tagebücher anhand von Impulsfragen • Wup: Groovelious • Spontane Rollenspiele in Kleingruppen mit Regieanweisungen durch Referenten unter Beachtung der Inhalte vom Vortag + Feedback von der Gruppe • Kurze Werbevideos für das Projekt drehen • Methode: Brief an mich selbst; Was nehme ich mit aus dem Seminar? Was nehme ich mir vor für die Zeit bis zum kommenden Seminar?
Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Die vergangenen Tage reflektieren und Wünsche für das nächste Seminar nennen • Organisatorische Absprachen treffen • Sich voneinander verabschieden 	13:00 Uhr: <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsmethode: Mülleimer und Schatztruhe • Absprachen zum ersten Einsatzstellenbesuch • Abreise

6.7 Projekttag

Uhrzeit	Programm
09.00	Ankommen Stehkafee
09.15	Beginn: Impuls Sekundenglück Herbert Grönemeyer → Austausch in Mauschelgruppen Sekundenglück in der bisherigen Woche
09.30	Organisatorisches: Teilnehmerlisten
09.45	Einstiegskooperationsübung: Zoom, Feuerliane, Sandsturm, Arktosuperspiel
10.30	Einsatzstellenaustausch in zwei Kleingruppen: <ul style="list-style-type: none"> • Wie geht es mir gerade? • Was steht zurzeit im Betrieb an? • Was war mein Highlight seit dem letzten Seminar? • Was war mein Lowlight seit dem letzten Seminar? • Wenn ich die Ausbildung nochmal neu starten könnte, dann...
12.00	Mittagessen
13.00	Brainstorming: Was war wichtig in Konfliktgesprächen?
13.15	Speeddating: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist das herausfordernde an einem Konflikt? • Welche Konfliktgespräche sind besonders schwierig? • An welches Gespräch erinnere ich mich, das besonders schwierig war? • Welches Gespräch war besonders gut? • Was hilft mir in Konfliktgesprächen?
13.40	Sammeln von Konfliktsituationen + Zuteilung an die anderen Personen (Kollegen)
14.00	Durchspiele der Konfliktsituationen + Feedback von der Gruppe
15.00	Kaffeepause
	Weiterführung , Koop siehe oben oder Konfliktskala (geht/geht gar nicht) <ul style="list-style-type: none"> • Ein Azubi widerspricht dem Ausbilder • Ein Vorarbeiter nutzt während der Arbeitszeit das Handy • Ein Azubi nutzt während der Arbeitszeit das Handy • In der Kolone ist es üblich, dass die Pause überzogen wird • Der Azubi ist für die Sauberkeit im Bulli zuständig • Ein Azubi hört während der Arbeit Musik • Ein Azubi muss länger bleiben, damit der Geselle früher Feierabend hat • Bei der Urlaubsplanung dürfen immer die Gesellen zuerst sagen, wann sie Urlaub haben möchten
15.45	Kurze Reflexion mündlich: Top und Flop Runde

6.8 Seminar 3

Protokoll Seminar „Basics für zukünftige Fachkräfte“ vom _____ bis _____

Anwesende Teilnehmer:

Anwesende Referenten:

Thematische Schwerpunkte: Gesamtreflexion Projekt, Abschluss finden	Kursstruktur	Frühstück 1. Einheit Mittagessen 2. Einheit	08:30 Uhr 09:30 – 12:30 Uhr 12:30 Uhr 15:00 – 18:00 Uhr	Abendessen 3. Einheit Tagessausstieg	18:00 Uhr 19:30 – 21:00 Uhr
---	---------------------	--	--	--	--------------------------------

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Im Haus ankommen • Miteinander warm werden • Sich seiner Situation im Betrieb bewusst werden und darüber in den Austausch kommen 	<p>08:00 Uhr: Treffen Team 09:00 Uhr: Stehkafee 09:15 Uhr: Begrüßung Ablauf und Themen des Seminars vorstellen Wup: Kronkorkenduell Organisatorisches:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regeln (Fremdalkohol deutlicher Hinweis (Konsequenz bei Nichteinhaltung: Nachricht an Betrieb), Abwesenheitsliste) • Dienste (Getränke, Spüldienst) • Zimmerverteilung • TN – Listen ausfüllen • Hinweis Ems-TV: Ems-TV wird am Nachmittag für einen redaktionellen Beitrag kommen. Gibt es jemanden in der Gruppe, der sich vorstellen kann ein Interview zu geben? <p>Koop: 3 Sekundenball Kurzer Einsatzstellenaustausch</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie geht es mir gerade im Betrieb und Privat? • Welche Highlights hatte ich in letzter Zeit? • Das hat mir gestunken...

Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Die gelernten Inhalte aus den vorherigen Seminaren einsetzen • Den Teamgedanken fördern • Das eigene Selbstbewusstsein stärken 	<p>15:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ab 15:30 Uhr Ems-TV anwesend <p>Weiterführung Kooperationsübungen + Reflexion</p> <ul style="list-style-type: none"> • Balltransport • Spinnennetz • Ei-Flug <p>Werberede für sich selbst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuerst Vorstellung von sich selbst • Überzeuge einen potentiellen Arbeitgeber davon dich einzustellen • Wo sind deine Stärken? • Was macht dich aus? • Warum sollte der Arbeitgeber genau dich nehmen?
Abend	<ul style="list-style-type: none"> • Einen teamfördernden Abend erleben mit Zeit zum informellen Austausch 	<p>19:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grillen, Lagerfeuer, Stockbrot • Angebot zum Bogenschießen

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag	<ul style="list-style-type: none"> • Sich gegenseitig wertschätzende Rückmeldung geben können • Kritik und Lob geben und annehmen können • Vor der Gruppe frei sprechen 	<p>08:30 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tageseinstieg: Tagebucheintrag • Rückblick auf Ziele aus dem ersten Seminar (Fragebogen + Austausch in KG) <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Ziele bleiben bestehen? ○ Welche Ziele sind erreicht? ○ Gibt es neue Ziele? • Rede vom Vortag halten • Abschlussgespräch mit persönlicher Rückmeldung und Übergabe des Teilnahmezertifikates • Währenddessen TN: Ich mag an dir, ich wünsche dir
Nachmittag	<ul style="list-style-type: none"> • Das Gesamtprojekt reflektieren • Einen guten Abschluss finden 	<p>13:00 Uhr:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Walk and Talk (Was hat mir die Teilnahme am Projekt gebracht? Welchen persönlichen Mehrgewinn ziehe ich daraus? Was war mein Highlight/Lowligh?) via Fragebogen • Gemeinsame Abschlussreflexion: 4 Stühle – 3 Meinungen (Seminare / Rahmen / Persönlicher Mehrgewinn / Sonstiges) • Fotoshow mit allen Fotos der letzten Seminare

6.9 Auszubilderschulung

Fortbildung separates Unternehmen

Rahmen: 09.00-16.30 Uhr in der Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth

Zielgruppe: 5 Ausbilder der Firma XY

Oberthema: Rollenklärung

Zeit	Methodik	Material
9.00 Uhr	1. Begrüßung 2. Vorstellungsrunde <ul style="list-style-type: none"> • Name • Stellung im Betrieb • Erfahrung als Ausbilder 3. Vorstellung Tagesablauf 4. Hinweis auf Verschwiegenheit 5. Erwartungsabklärung in Einzelarbeit <ul style="list-style-type: none"> • Welche Erwartungen habe ich an den Tag? • Welche Fragen bringe ich mit? • Wo sehe ich Herausforderungen im Betrieb 6. Vorstellung im Plenum 7. Erinnerung an die eigene Ausbildung in Einzelarbeit mit Fantasiereise <ul style="list-style-type: none"> - Welche Erinnerungen habe ich an meine eigene Ausbildung? - Welche Erinnerungen habe ich an meine/n Ausbilder*in positiv und negativ? - Was hätte ich mir gewünscht/ hätte mir geholfen? 	Moderationskarten Flipchartmarker Flipchart
10.30 Uhr	Stehkaffee	
10.50 Uhr	Erwartungsaustausch: Auseinandersetzung mit Fragen als Wordcafe <ul style="list-style-type: none"> • Was glaube ich welche Erwartungen hat ein Azubi an mich? • Welche Erwartungen habe ich an einen Azubi? Diskussion im Plenum: Wo sind Differenzen und Gefahrenpotentiale? Wie geht man damit am besten um?	
12.30 Uhr	Mittagessen	
13.30 Uhr	Erarbeitung eines Rollensoziogramms aus Blick eines Mitarbeiters der Firma XY (Azubis einzeln aufführen) Vorstellung mit Reflexion folgender Fragen <ul style="list-style-type: none"> • Wie zufrieden bist du mit deinen unterschiedlichen Rollen? • In welcher Rolle fühlst du dich wohl? • In welcher Rolle fühlst du dich unwohl? • Was braucht es, damit du dich wohlfühlst? 	
	Stehkaffee	
	Methode „Der/die super Ausbilder*in“ Erarbeitung in Einzelarbeit <ul style="list-style-type: none"> • Was macht für dich einen guten Ausbilder aus? • Welche Eigenschaften hat ein guter Ausbilder? Zusammentragen im Plenum	
16.00 Uhr	Abschlussreflexion	
16.30 Uhr	Ende	

7. Methodensammlung

Auf den folgenden Seiten sind die einzelnen Methoden beschrieben. Die jeweiligen Materialien befinden sich im Anhang zum Ausdrucken, bzw. Kopieren.

7.1 Kennenlernmethoden

- Vorstellung anhand von Bildkarten
Material: Bildkarten zum Beispiel vom Don Bosco Verlag
Erklärung: In der Mitte des Raums liegen verschiedene Bildkarten aus. Jede/r Teilnehmer*in darf sich eine Karte aussuchen, die seiner/ihrer Meinung nach zu ihr/ihm passt. Nachdem alle Teilnehmer*innen eine Karte ausgewählt haben, wird eine Vorstellungsrunde eröffnet. (Name, Alter, Beruf, Hobbys, Wohnort, gewählte Karte mit Begründung)
- Kennenlern-Bingo
Material: Bingo-Zettel und Stifte
Erklärung: Jede Person erhält einen "Bingo"-Zettel, der in 4x5 cm großen Feldern verschiedene Aussagen enthält, die auf einzelne Personen in der Gruppe zutreffen (können). Nun ist es die Aufgabe eines jeden, eine Person im Raum zu finden, auf die die einzelnen Aussagen zutreffen. Dies quittiert die entsprechende Person durch ihre Unterschrift auf dem entsprechenden Feld. Jede Person darf auf jedem Zettel nur einmal unterschreiben. Gewonnen hat der/die Spieler*in, der/die als Erste/r eine Reihe waagrecht/senkrecht oder diagonal voll hat. Er/sie ruft laut "Bingo".¹
- Auf und Ab
Material: verschiedene Aussagen
Erklärung: Der/ die Spielleiter*in liest verschiedene Aussagen vor. (z.B. Ich habe Geschwister, ich übe einen handwerklichen Beruf aus...) Alle Personen, auf die diese Aussage zutrifft stehen auf. Nach einem kurzen Moment setzen sich alle wieder und die nächste Aussage wird vorgelesen. Bei dieser Methode können die Aussagen des Kennenlern-Bingos genutzt werden.
- Streichholzduell
Material: Fünf Streichhölzer pro Person
Erklärung: Jede*r Teilnehmer*in erhält fünf Streichhölzer. Alle Teilnehmer*innen bewegen sich durch den Raum und suchen sich einen Duellpartner*in. Die Personen die in ein Duell treten, treffen jeweils eine Aussage über sich selbst. Diese kann wahr oder auch frei erfunden sein. Die jeweils andere Person muss raten ob die Aussage wahr oder unwahr ist. Wenn sie richtig einschätzt, erhält sie ein Streichholz des Gegenübers. Wenn sie falsch liegt, muss sie ein Streichholz abgeben.
- Vorhang auf

¹ <https://www.julei-app.de/spiele/bingo-zum-kennenlernen/>

Material: Decke

Erklärung: Alle Spieler*innen werden in zwei Gruppen aufgeteilt. Diese setzen sich auf den Boden in ihrer Gruppe zusammen, zwei Leiter*innen halten zwischen ihnen eine Decke, so dass sie einander nicht sehen können. Jede Gruppe wählt nun eine/n Spieler*in aus, der/die sich direkt vor die Decke setzt. Es wird von 3 runtergezählt und dann wird die Decke fallengelassen. Der-/diejenige, der/die zuerst den Namen des/der anderen ruft, gewinnt die Runde und bekommt einen Punkt für sein/ihr Team.²

7.2 Warming ups (Wups)

- Fans

Material: keins

Erklärung: Immer zwei Personen spielen Schere-Stein-Papier (Schnick-Schnack-Schnuck) gegeneinander. Der/ die Verlierer*in wird zum Fan des/ der Gewinner*in: Er/ sie feuert nun den/ die Gewinner*in an und stellt sich beim nächsten Schere-Stein-Papier-Spiel hinter den/die Gewinner*in. Gewinnt nun eine Person gegen eine andere Person die schon einen Fan hat, so bekommt diese Person den Fan und die Spieler*in als neue Fans. Es wird so lange gespielt, bis die ganze Gruppe zwei verschiedene Personen anfeuert und diese im großen Finale gegeneinander antreten.³

- Schnapp Land Fluss

Material: Alphabet ausgedruckt und einlaminiert (pro Buchstabe ein Blatt)

Erklärung: In der Mitte liegen alle Buchstaben des Alphabets ausgelegt. Die Gruppe wird in Teams mit etwa 5 Spieler*innen aufgeteilt. Der/ die Spielleiter*in nennt nun nacheinander verschiedene Kategorien. (Automarken, Vorname, Lebensmittel, Farbe...) Alle Spieler*innen sind aufgerufen passend zur genannten Kategorie einen Buchstaben aus der Mitte hochzuhalten und einen Begriff der zur Kategorie passt und mit dem jeweiligen Buchstaben beginnt zu nennen. Beispiel: Kategorie Automarken- eine Person schnappt sich ein A und nennt die Marke Audi. Die Gruppe die am schnellsten ist, bekommt einen Punkt.

- Groovelious

Material: keins

Erklärung: Alle Spieler*innen stehen im Kreis. Eine Person aus der Runde beginnt und gibt einen Impuls. Z.B. ein leises Niesen, Klatschen, Kichern etc. Die Person rechts daneben nimmt den Impuls auf und verstärkt diesen. Dies geht solange so weiter, bis eine Person die dran ist „Groovelious“ ruft. Daraufhin wechseln alle ihre Plätze und eine beliebige Person darf einen neuen Impuls in die Runde geben.

- Ostfriesenrugby

Material: Ball, Spielfeldbegrenzung

Erklärung: Die Teilnehmer*innen bilden zwei Gruppen. Zu Beginn des Spiels wirft der/ die Spielleiter*in den Ball weit über das Spielfeld. Dieses sollte im Vorfeld eingegrenzt werden. Gruppe A beginnt, indem alle Teilnehmer*innen möglichst schnell zum Ball rennen, eine Reihe

² <https://www.julei-app.de/spiele/vorhang-auf/>

³ <https://anschuggerle.com/fan-spiel/>

hintereinander bilden und den Ball über ihre Köpfe hinweg, weitergeben. Hierbei ist es wichtig, dass der Ball erst dann weitergegeben wird, wenn sich alle Teilnehmer*innen in der Reihe aufgestellt haben. In der Zeit, in der Gruppe A den Ball durch die Reihe gibt, stellen sich die Mitglieder aus Gruppe B möglichst eng zusammen und einer rennt immer um sie herum. Die Anzahl der Runden ergeben die Punkte der Gruppe. Ist die Gruppe A fertig, wirft oder schießt die letzte Person aus der Reihe den Ball möglichst weit weg. Daraufhin rennt Gruppe B zu dem Ball, bildet ebenfalls eine Reihe und gibt den Ball nach hinten durch. Gruppe A schließt sich währenddessen zu einem engen Kreis zusammen und es rennt wieder eine/r um die Gruppe herum. Am Ende gewinnt die Gruppe, die die meisten Punkte hat.⁴

7.3 Kooperationsübungen

Alle Kooperationsübungen werden nach der Durchführung mit der Gruppe reflektiert. Beispielfragen:

- Worauf kam es bei dieser Übung an?
 - Was hat gut geklappt?
 - Was würdet ihr beim nächsten Mal verbessern?
 - Wie seid ihr mit Frust umgegangen?
 - Was hat diese Übung mit euerm Alltag zu tun?
- Wo ist mein Huhn?
Material: Gummihuhn
Erklärung: Eine Person wird ausgesucht und entfernt sich ca. 15 Meter von der Gruppe. Das Huhn wird vor diese Person auf den Boden gelegt. Die Gruppe stellt sich in einer Reihe nebeneinander auf. Die auserwählte Person dreht sich um und ruft: „WOOOO...IST...MEIN...HUHN!!“ Dann dreht sich diese wieder zur Gruppe. In dem Zeitraum, wo die Person sich umdreht, darf die Gruppe sich bewegen und versuchen das Huhn zu bekommen. Wenn sich jemand weiter bewegt, nachdem die Person sich wieder umgedreht hat, wird dieser wieder an den Anfang zurück geschickt. Wenn es jemand geschafft hat, das Huhn, ohne gesehen zu werden, zu bekommen, muss dieses, ohne zu werfen, zurück an die Startlinie. Die Person darf einzelne aus der Gruppe auswählen, welche auf Befehl die Hände heben müssen und so zeigen, dass sie das Huhn nicht haben. Ziel des Spiels ist es so unentdeckt das Huhn über die Ziellinie zu bekommen.
Gewonnen hat entweder die Gruppe, wenn ihr dies gelingt oder die einzelne Person, wenn diese die Person in der Gruppe entdeckt, welche das Huhn in der Hand hält.⁵
 - Zoom
Material: Seiten des Buchs „Zoom“ herausgetrennt und einlaminiert
Erklärung: Jede/r Teilnehmer*in bekommt eine Bildkarten aus der zusammenhängenden Bildgeschichte in die Hand, darf diese aber den anderen nicht zeigen. Die Teilnehmer*innen müssen erkennen, dass die Bildkarten eine Reihenfolge bilden und diese aufstellen. Am Ende werden dann alle Bilder gemeinsam abgelegt und die Gruppe prüft, ob das Ergebnis richtig ist.

⁴ Kath. Jugendbüro Emsland Süd 2004: Baustelle Spiel. Freren. S. 97.

⁵ <http://www.kljb-bechen.de/spielesammlung/wo-ist-mein-huhn/>

- 500€ Aufgabe
Material: pro Person eine Rollenkarte
Erklärung: Die Gesamtgruppe bekommt den Auftrag mit fiktiven 500€ einen gemeinsamen Teamtag zu planen. Ziel soll sein, dass möglichst alle zufrieden mit der Planung sind. Alle Personen erhalten eine Rolle, die sie während der Planung einnehmen sollen. (Motivator, Mitläufer, Miesepeter, der Chef, der Clown, der „Kein-Bock-Typ“...) Anschließend wird die Übung mit der Gruppe reflektiert.
- Codeknacker
Material: 2 Seile, Stoppuhr, Zahlen von z.B. 1-50 auf jeweils einem extra Blatt Papier (darf nicht durchdrücken)
Erklärung: Die Übung wird zu Anfang von den Referent*innen erklärt und optimaler Weise werden Rückfragen auch nur zu Anfang beantwortet: Die Herausforderung der Gruppe ist es, die Zahlen im Kreis der richtigen Reihenfolge nach aufzudecken. Allerdings darf eine Person maximal zwei der Zahlen in der Mitte aufdecken und muss anschließend den Kreis wieder verlassen. Die Zahlen dürfen nicht markiert werden und die Position der Blätter im Kreis auch nicht verändert werden. Um herauszufinden, welche Zahl sich unter welchem Blatt befindet hat die Gruppe unbegrenzt Zeit. Die Teilnehmer*innen haben eine Minute Zeit möglichst viele Zahlen aufzudecken und sich zu merken. Sobald sie das Seil übertreten, dürfen sie aber nicht mehr miteinander sprechen. Zusätzlich dazu, darf auch immer nur eine Person den Kreis betreten und die restlichen Teilnehmer*innen stehen um den Kreis herum. Hinter dem Seil darf sich die Gruppe besprechen und ihre Ergebnisse und Erkenntnisse zusammentragen. Sobald die Gruppe gemeinsam entscheidet, dass sie den Code nun lösen können, endet das Spiel. Dann tritt die ganze Gruppe gemeinsam über das Seil, stellt sich um den Kreis herum und versucht die Zahlen in der richtigen Reihenfolge aufzudecken. Je nach Alter der Gruppe können auch mehrere Versuche eingeführt werden.⁶
- Arktos Superspiel
Material: 20 Teppichfliesen, Lösungsweg auf einem kleinen Zettel aufgemalt für die Spielleitung
Erklärung: Die Teppichfliesen werden in einem 4x5 Spielfeld ausgelegt. Der/ die Spielleiter*in überlegt sich einen vorgesehenen Weg durch das Spielfeld. Die Gruppe muss nun gemeinsam diesen Weg herausfinden. Dazu darf hintereinander jeweils eine Person den Raum betreten und sich auf ein Feld des Weges stellen. Ist das Feld richtig, darf ein weiterer Schritt gegangen werden. Ist das Feld falsch muss die Person den Raum verlassen. Ziel ist es, dass alle Personen das Spielfeld richtig überqueren.
- Säurefluss
Material: Leere Getränkekisten (Anzahl der Kisten = Anzahl der Teilnehmer*innen durch zwei)
Erklärung: Die ganze Gruppe muss von einem markierten Ausgangspunkt den Fluss überqueren und zu einem zweiten markierten Ufer gelangen. Zur Bewältigung der Aufgabe stehen der Gruppe Getränkekisten zur Verfügung auf denen der Säurefluss überquert werden kann. Dabei darf niemals eine Kiste unberührt sein. Tritt eine/r in den Fluss, wird er/ sie blind

⁶ <https://anschuggerle.com/code-knacker/>

gemacht und darf weiterspielen. Die Aufgabe ist gelöst, wenn alle das rettende Ufer erreicht haben.⁷

- Feuerliane

Material: langes Seil

Erklärung: 2 Personen schlagen ein langes Seil wie beim Springseil-Springen. Nun muss die Gruppe es schaffen das Seil zu passieren, ohne das es berührt wird. Dabei gibt es verschiedene Varianten: Jede Person passiert einzeln das Seil, es werden Zweierteams gebildet, die Gesamtgruppe passiert das Seil, die Gruppe muss es ohne Zwischenschlag schaffen etc.

- 3 Sekunden Ball

Material: Ball

Erklärung: Alle Teilnehmer*innen stehen in einem Kreis. Die Gruppe erhält den Auftrag, dass der Ball so hin- und hergeworfen wird, dass alle Personen den Ball einmal hatten und er am Ende wieder bei der ersten Person ankommt. Wenn der Ball runter fällt, wird von vorne gestartet. Die Gruppe soll das Ganze möglichst schnell, immer in der gleichen Reihenfolge, schaffen. Nach ein paar Durchläufen wettet der/ die Spielleiter*in mit der Gruppe, dass sie es nicht innerhalb von drei Sekunden schafft. Die Gruppe darf nun die Anordnung der Personen verändern.

- Balltransport

Material: Balltransportspinne z.B. von Metalog

Erklärung: Die Mehrzahl der Teilnehmer*innen legt Augenbinden an (die Schwierigkeit des Lernprojektes nimmt ab, je weniger der Akteure die Augen verbunden haben). Die „Blinden“ erhalten den Arbeitsauftrag, einen auf einem Metallring platzierten Ball vom Start- zum Zielsockel zu transportieren und darauf abzulegen, ohne ihn dabei fallen zu lassen. Kreisförmig stehend steuern sie den Ring in ihrer Mitte mit Hilfe von Schnüren; dabei sollte der/ die Spielleiter*in darauf achten, dass diese am Ende angefasst und nicht verkürzt werden. Aufgabe der „Sehenden“ ist es, die Bewegungen der „Blinden“ zu koordinieren und den Gesamtablauf zu steuern, damit der Ball das Ziel erreicht. Berührungen sind nicht erlaubt. Durch die freie Aufstellbarkeit der Start- und Zielsockel kann der Schwierigkeitsgrad individuell angepasst werden. Entsprechend der Teilnehmer*innenzahl können Sie einzelne Schnüre abnehmen. Wenn Sie das Projekt im Freien durchführen und die Spannung erhöhen möchten, dann verwenden Sie statt des Balls doch einfach mal ein rohes Ei! ⁸

- Spinnennetz

Material: Wolle oder Seile zum Spannen eines Spinnennetzes

Erklärung: Die Gruppe muss ein „Spinnennetz“ überwinden – ein senkrechtes, aus Seilen geknüpftes netzartiges Geflecht zwischen zwei Bäumen. In diesem Netz gibt es so viele Löcher, wie Spieler*innen in der Gruppe sind. Weitere Hilfsmittel stehen nicht zur Verfügung und sind nicht erlaubt. Aufgabe des Teams ist es, als gesamte Gruppe durch die Löcher des Netzes zu

⁷ https://jugendpastoral.erzbistum-koeln.de/export/sites/jugendpastoral/fachstelle_bergisch/_galerien/downloads/freizeitleitermarkt2008/Erlebnispdxdagogik.pdf

⁸ <https://www.metalog.de/produkte/alle-produkte/5/balltransport>

kommen. Aber Vorsicht: Die Seile dürfen nicht berührt werden, auch nicht die Bäume, Stämme und Äste, an denen das Seil befestigt ist.

Wird ein Seil von eine/m Teilnehmer*in berührt, muss er/ sie wieder zurück und kann dann weitere Versuche unternehmen. Sobald ein/e Spieler*in durch ein Loch gereicht wurde, schließt es sich, und kein anderer kann später diesen Durchgang benutzen. Die Aufgabe ist gelöst, wenn sämtliche Teilnehmer*innen innerhalb der vorgegebenen Zeit auf der anderen Seite des Netzes stehen.⁹

- Ei-Flug

Material: Eier, Strohhalme, Papier, Klebeband, Schnur (evtl. weiteres Bastelmaterial)

Erklärung: Größere Gruppen werden in Teams von 3-5 Personen aufgeteilt. Jedes Team erhält das gleiche Material: Klebeband, Papier, ca. 15 Strohhalme, Schnur usw. und ein rohes Ei. Dieses Ei soll nun mit dem Bastelmaterial so geschützt werden, dass es nicht zerbricht, wenn man es herunterfallen lässt. Die Teams überlegen sich in einer bestimmten Zeit (15-30 Minuten) eine geeignete Konstruktion. Nach dieser Konstruktionsphase geht's an den Praxistest: Das Ei wird - draußen - fallengelassen; erst im Stehen, dann von einer Anhöhe, vielleicht auch aus dem Fenster. Welches Ei bleibt heil?¹⁰

7.4 inhaltliche Methoden

- Zielerarbeitung

Material: DIN A3 Papier, Stifte, Kleber, alte Zeitschriften

Erklärung: Alle Teilnehmer*innen bekommen den Auftrag ihre persönlichen und beruflichen Ziele kreativ darzustellen. Dabei sollen folgende Punkte berücksichtigt werden: Wann habe ich meine Berufsentscheidung getroffen? Wie bin ich an den Betrieb in dem ich arbeite gekommen? Welche Ziele verfolge ich langfristig?

Nachdem alle Teilnehmer*innen fertig sind, wird das Ergebnis in Kleingruppen vorgestellt und sowohl die Referent*innen, als auch alle Teilnehmer*innen, können Rückfragen stellen.

- Rechte und Pflichten in der Ausbildung

Material: Handout Rechte und Pflichten

Erklärung: Zunächst teilt sich die Gruppe in mehrere Kleingruppen auf. In diesen Kleingruppen sollen die Teilnehmer*innen darüber brainstormen, welche Rechte und Pflichten sie als Auszubildende haben. Die Gedanken werden notiert und in der Großgruppe vorgestellt. Anschließend stellen die Referent*innen alle Inhalte des Handouts vor und es gibt die Möglichkeit zum Austausch darüber. Das Handout befindet sich im Anhang des Modulhandbuchs.

- Erarbeitung Kommunikationsregeln

Material: Kommunikationsregeln

Erklärung: Gemeinsam mit den Teilnehmer*innen werden wichtige Kommunikationsregeln im zwischenmenschlichen Umgang gesammelt und auf einer Flip Chart verschriftlicht. Diese werden mit Beispielen untermauert. Die Referent*innen ergänzen fehlende Regeln.

⁹ <https://eos-erlebnispädagogik.de/teamspiel-expedition-spinnennetz/>

¹⁰ <https://www.julei-app.de/spiele/ei-flug/>

- Kommunikationsmodelle
Material: Vier-Ohren-Modell, Eisbergmodell auf Flip-Chart dargestellt
Erklärung: Den Teilnehmer*innen wird das Eisbergmodell und das Vier-Ohren Modell erläutert. Um die Modelle zu verinnerlichen sollen die Teilnehmer*innen in Kleingruppen passende Beispiele erarbeiten. Im Anhang befindet sich ein entsprechendes Handout.
- Feedbackregeln
Material: Feedbackregeln
Erklärung: Den Teilnehmer*innen werden Feedbackregeln als Input vorgestellt. Diese sollen danach in kurzen Rollenspielen angewendet werden.
- Darstellende Rollenspiele
Material: verschiedene Beispielsequenzen
Erklärung: Bei dieser Übung gibt es unterschiedliche Schwierigkeitsgrade. 1. Die Teilnehmer*innen dürfen sich selbst ein Konfliktgespräch überlegen, dieses proben und dann vor der Gruppe vorspielen.
2. Die Teilnehmer*innen erhalten eine Situation von den Referent*innen, dürfen sich darauf vorbereiten und dann wird das Gespräch durchgeführt.
3. Die Teilnehmer*innen müssen sich spontan in einer gespielten Konfliktsituation verhalten. Alle Varianten werden anschließend mit den Teilnehmer*innen reflektiert und sie erhalten ein konkretes Feedback zu ihrem Handeln und Vorgehen.

Beispielsituationen:

Azubis im Handwerksbetrieb:

- Situation: Ein Handwerker arbeitet einen ganzen Tag im Haus eines Kunden. Kurz vor Feierabend sagt der Handwerker, dass er am nächsten Tag wieder kommen muss da er die Arbeit noch nicht beendet hat. Der Kunde ist erbost und fragt den Handwerker: „Das ist doch eine Sache von wenigen Stunden, was haben Sie denn den ganzen Tag gemacht? Das muss ich doch wohl nicht alles bezahlen?“
- Situation: Das Warmwasser eines Kunden funktioniert nicht. Der Azubi vor Ort findet direkt den Fehler und muss ein Ersatzteil bestellen. Eine Verwaltungskraft des Betriebs sagt, dass das Ersatzteil erst 3 Tage später kommt und der Kunde sich solange gedulden müsse. Der Kunde ist sauer und möchte einen anderen Betrieb hinzuziehen.
- Situation: Aufgrund eines Notfalls musst du die Baustelle eines Kunden vorzeitig verlassen um bei einem anderen Kunden auszuhelfen. Die Badsanierung wird nicht fristgerecht fertig. Erkläre dies deinem Kunden.
- Situation: Du hast den Garten eines Kunden fertiggestellt. Der Kunde ist sehr pingelig und bemängelt viele Dinge, die nicht verändert werden können.
- Situation: Du hast dich seit langem Mal wieder mit Freunden zum Bowlen verabredet. Ihr habt bereits eine Bahn gemietet und du möchtest pünktlich um 18.30 Uhr da sein. Dein Feierabend ist normalerweise um 17 Uhr und du hattest am Tag vorher schon im Betrieb Bescheid gegeben, dass du pünktlich gehen musst. Heute wird von dir erwartet, dass du Überstunden machst und vor 18.30 Uhr kannst du keinen Feierabend machen.

- Situation: Ein Kollege neckt dich dauernd während der Arbeit aufgrund deines Arbeitstempos. Er nennt dich „Schneck“ und um dich nachzuahmen arbeitet er in Zeitlupe. Du fühlst dich ungerecht behandelt und hast das Gefühl du arbeitest nur genauer als er.
- Situation: Du musst im Betrieb dauerhaft die gleichen Aufgaben verrichten und fühlst sich unterfordert. Dein Chef ist anderer Meinung.

Azubis im kaufmännischen Bereich:

- Situation: Einem Kunden schmeckt das Essen nicht und er bittet darum etwas anderes zu bekommen. Am heutigen Tag gib es keine Alternative.
- Situation: Ein Kunde ist sauer da sein Zimmer in dem er schläft scheinbar nicht gewischt ist. Er fühlt sich unwohl und beschwert sich.
- Situation: Ein Kunde kommt in eure Bäckereifiliale und behauptet, dass die Brötchen die er zuvor gekauft hat alt und pappig schmecken. Er sagt dies lautstark, sodass viele Kunden aufmerksam werden.
- Situation: Deine Kollegin ist häufig montags und freitags krank. Du musstest schon oft einen Dienst für sie übernehmen. Sie erklärt, dass sie am folgenden Tag nicht kommt da sie spontan Musikkarten bekommen hat. Sie eröffnet dir, dass du für sie einspringen sollst, dies sei mit der Filialleitung so abgesprochen. Morgen wäre dein freier Tag gewesen.

- Positionierung zum Thema Mehrheit/ Minderheit

Material: Aussagen zur Positionierung, Schilder „Ich“, „Ich nicht“

Erklärung: Im Raum hängen zwei Schilder, eines mit der Aufschrift „ich“, das andere mit der Aufschrift „ich nicht“. Sobald die Referent*innen eine Frage gestellt haben, positionieren sich die Teilnehmer*innen jeweils schweigend, halten kurz inne und schauen sich um: Mit wem bin ich zusammen? Gehöre ich zur Mehrheit oder zur Minderheit? Wie geht’s mir in der jeweiligen Position? Kommentare sind nicht zugelassen. Jeder kann selbst entscheiden, ob er auf eine Frage antworten möchte oder nicht.

Beispielfragen:

- Wer von euch ist ein Mädchen / eine Frau?
- Wer von euch ist ein Junge / Mann?
- Wer von euch ist Linkshänder?
- Wer von euch ist heute mit dem Auto zum Seminar gekommen?
- Wer von euch ist als Kind bei Vater und Mutter aufgewachsen?
- Wer von euch hat mehr als zwei Geschwister?
- Wer von euch kann mehr als zwei Sprachen sprechen?
- Wer von euch ist in der Schule schon mal sitzen geblieben?
- Wer macht regelmäßig Sport?
- Wer spielt ein Instrument?
- Wer von euch hat schon eigene Kinder?
- Wer von euch ist in Deutschland geboren?
- Wer lebt an dem Ort, wo er auch geboren wurde?¹¹

¹¹GEW Baden-Württemberg und Nordrhein - Westfalen (Hrsg.): Lesbische und schwule Lebensweisen. Eine Handreichung für den Unterricht. Stuttgart.2002. S.30

- Wie im richtigen Leben

Material: Rollenkärtchen

Erklärung: Jede Person aus der Gruppe erhält eine Rollenkarte und fühlt sich in diese Rolle ein. Danach stellen sich alle Teilnehmer*innen in einer Linie auf. Die folgenden Aussagen werden vorgelesen. Bei jeder Aussage, die auf die Personen in ihrer Rolle zutrifft, gehen sie einen Schritt nach vorne. Am Ende wird die Übung reflektiert und die Rollen werden aufgedeckt. Vor allem das Thema Chancengleichheit wird in den Blick genommen.

Kannst du...

- ...eine KFZ-Haftpflichtversicherung abschließen?
- ...erwarten, in einem Café zuvorkommend und freundlich bedient zu werden?
- ...einen Urlaub in deiner Heimat verbringen?
- ...beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, eine faire Behandlung von der Polizei erwarten?
- ...ein Bankdarlehen zur Renovierung einer Mietwohnung bekommen?
- ...eine Familie planen?
- ...es dir leisten, bei rechtlichen Problemen einen Anwalt zu bevollmächtigen?
- ...eine Segeljacht kaufen?
- ...zahnärztliche Behandlung bekommen, wenn du sie benötigst?
- ...dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?
- ...Sympathie und Unterstützung von deiner Familie erwarten?
- ...Jahre im Voraus planen?
- ...eine Lebensversicherung abschließen?
- ...am gesellschaftlichen und kulturellen Leben in deinem Wohnort teilhaben?
- ...bei der nächsten Kommunalwahl wählen?
- ...deinen Vermieter um Hilfe bitten, wenn deine Nachbarn ständig nachts lärmern?
- ...dein nächstes Kind im städtischen Kindergarten anmelden?
- ...ohne weiteres eine Wohnung mieten?
- ...den Job ausüben, der dir Spaß macht, bzw. hast du die Möglichkeit zu studieren?
- ...innerhalb Deutschlands ohne Einschränkung reisen?

- Was denkst du

Material: Doppelfragebogen (siehe unten) + Stifte

Erklärung: In Zweiergruppen füllen alle Teilnehmer*innen einen Doppelsteckbrief aus. Zunächst schreibt jede/r auf, was sie über die Partnerin/ den Partner denkt, dann wird das Blatt geknickt und die Blätter getauscht.

Jetzt tragen beide auf der leeren Seite ihre Angaben über sich selbst ein.

Dann werden die Blätter auseinander gefaltet und die Einschätzungen gemeinsam verglichen.

- Wertehierarchie

Material: Werte ,Moderationskarten, Stifte

Erklärung: Jede/r bildet seine eigene Wertehierarchie und notiert sie auf einem Blatt. Der wichtigste Wert kommt zuerst. Jedem Wert ordnet Ihr Punkte zu. (16-1)Jetzt werden die Wertehierarchien der Gruppe ermittelt. Dazu zählt Ihr alle Punkte zu einem jeweiligen Wert

zusammen und notiert sie auf einem Arbeitsblatt. Diskutiert nun, in welche Reihenfolge Eure Gruppe die Werte bringen will und notiert sie auf ein Plakat.

Auswertung:

Im Plenum stellen alle Arbeitsgruppen ihre jeweiligen Wertehierarchien vor und vergleichen sie.

- Waren die Gesamtpunkte eine Entscheidungshilfe?
- Wie habt Ihr bei Punktegleichstand entschieden?
- Fehlen bestimmte Werte?
- Gab es viele Unterschiede in den verschiedenen Gruppen? Bei welchen Werten?
- Gibt es Unterschiede zwischen den Gruppenergebnissen? Wie erklärt ihr euch diese?
- Könntet Ihr eine Wertetabelle für eure gesamte Gruppe erstellen, die von allen akzeptiert wird?
- Stellt euch vor, Ihr wandert mit eurer Familie in ein anderes Land aus. Welche Werte wären Euch wichtig, um Euch dort einzuleben und wohlzufühlen? ¹²

- Love Peace and Happiness

Material: Video „Love, Peace and Happiness“, Beamer, Laptop, Boxen

Erklärung: Um die vorherigen Übungen zusammenzufassen wird das Video „Love, Peace and Happiness“ gezeigt. (Bei youtube zu finden) Es geht eindrücklich auf das Thema Vorurteile ein.

- Skalafragen

Material: Skalafragen kopiert

Erklärung: Als Einstieg in das Thema „Selbst- und Fremdwahrnehmung“ erhält jede/r Teilnehmer*in einen Zettel mit den folgenden Skalafragen. Diesen kann jede Person eigenständig in Einzelarbeit ausfüllen.

- Selbsteinschätzungsbogen

Material: Selbsteinschätzungsbögen kopiert, Stifte

Erklärung: Alle Teilnehmer*innen bekommen einen Selbsteinschätzungsbogen und füllen diesen in Einzelarbeit aus. Im Anschluss folgt die Methode „Walk and Talk“.

Ich frage mich ...

¹² Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit, Sabine Handschuck/Willy Klawe, 2010, S.239

1. Was kann ich richtig gut? Was sind meine Stärken?
 2. Was stört mich manchmal an mir selbst?
 3. An welchen schönen Satz, den mir jemand einmal gesagt hat, erinnere ich mich gerne? Warum?
 4. Wer gibt mir Rückhalt in meinem Leben?
 5. Was glaube ich, was andere Gutes von mir denken?
 6. Was glaube ich, finden andere an mir kompliziert oder verstehen sie nicht?
 7. Wie möchte ich auf andere wirken? Was tue ich dafür?
- Walk and talk
Material: keins
Erklärung: Die Teilnehmer*innen bekommen einen Arbeitsauftrag, den sie bei einem Spaziergang zu zweit erledigen können. In der Regel geht es bei dieser Übung darum sich über ein Thema oder Erfahrungen auszutauschen.
 - Sensis
Material: vorbereitete Sensis-Karten
Erklärung: Diese Übung kann zu verschiedenen Themen in unterschiedlichen Varianten durchgeführt werden.
 1. Mit Ja- und Nein-Karten: Jede/r Teilnehmer*in erhält eine Ja- und eine Nein-Karte. Die Sensis-Karte wird laut vorgelesen und jede/r Teilnehmer*in bezieht Stellung, indem er/sie bei Zustimmung die grüne Karte und bei Ablehnung die rote Karte vorzeigt. Dieses nonverbale Statement wird anschließend mit einer mündlichen Begründung ergänzt. Die Referent*innen regen die Diskussion unter den Teilnehmer*innen an.
 2. Stellung beziehen: Ein/e Teilnehmer*in beginnt, liest eine Sensis-Karte laut vor und nimmt dazu Stellung. Erst danach dürfen die anderen ihre Meinung sagen. Reihum liest jede/r in der Gruppe einmal eine Karte vor. Die diskutiert so lange das Thema einer Karte, bis alles dazu gesagt ist.
 - Sensis-Feedback: Ein/e Teilnehmer*in zieht eine Sensis-Karte und liest diese laut vor. Die Gruppe soll nun versuchen einzuschätzen, wie der/die Teilnehmer*in antworten würde. Diese/r korrigiert die Aussage der Gruppe, falls die Antwort von seiner Meinung abweicht.¹³
 - Speeddating
Material: vorbereitete Fragen

¹³ <https://www.fundus-jugendarbeit.de/tag/sensis/>

Erklärung: Die Gruppe wird in zwei gleich große Gruppen aufgeteilt. Eine Gruppe bildet einen Außenkreis, die andere einen Innenkreis sodass sich immer zwei Personen gegenüber stehen. Nun geben die Referent*innen eine Frage in den Raum, über die sich die Teilnehmer*innen unterhalten sollen. Nach der ersten Frage gehen alle Personen des Außenkreises einen Schritt nach rechts, sodass sie eine/n neuen Gesprächspartner*in haben. Dann wird die nächste Frage gestellt. So geht es fortlaufend weiter.

- Was ist das Herausfordernde an einem Konflikt?
- Welche Konfliktgespräche sind besonders schwierig?
- An welches Gespräch erinnere ich mich, das besonders schwierig war?
- Welches Gespräch war besonders gut?
- Was hilft mir in Konfliktgesprächen?

- Konfliktskala

Material: Aussagen, Zettel mit Aussage „geht“ bzw. „geht gar nicht“

Erklärung: Auf der einen Seite des Raums wird ein Zettel mit der Aussage „geht“, auf der anderen Seite ein Zettel mit der Aussage „geht gar nicht“ aufgehängt. Die Referent*innen lesen verschiedene Aussagen vor und die Teilnehmer*innen müssen sich nach ihrer Meinung positionieren. Nachdem sich alle aufgestellt haben, wird über die Aussage diskutiert.

- Ein Azubi widerspricht dem Ausbilder
- Ein Vorarbeiter nutzt während der Arbeitszeit das Handy
- Ein Azubi nutzt während der Arbeitszeit das Handy
- In der Kolonne ist es üblich, dass die Pause überzogen wird
- Der Azubi ist für die Sauberkeit im Bulli zuständig
- Ein Azubi hört während der Arbeit Musik
- Ein Azubi muss länger bleiben, damit der Geselle früher Feierabend hat
- Bei der Urlaubsplanung dürfen immer die Gesellen zuerst sagen, wann sie Urlaub haben möchten

- Werberede für sich selbst

Material: keins

Erklärung: Am Ende des letzten Seminars bekommen alle Teilnehmer*innen die Aufgabe eine Werberede für sich selbst zu schreiben. Dabei sollen sie sich vorstellen einen potentiellen neuen Arbeitsgeber von sich zu überzeugen. Sie sollen dabei sowohl auf persönliche als auch auf fachliche Stärken eingehen. Die Rede sollte mindestens drei Minuten dauern und vorher mit ausreichend Zeit geübt werden. Danach wird die Rede vor der Gesamtgruppe gehalten.

- Abschlussgespräche

Material: keins

Erklärung: Am Ende des letzten Seminars werden alle Teilnehmer*innen zu einem persönlichen Abschlussgespräch mit den Referent*innen gebeten. Dabei bekommen sie zunächst die Möglichkeit ihre Eindrücke aus dem Projektjahr zu schildern und persönliche Weiterentwicklungen zu äußern. Danach erhalten sie ein persönliches Feedback von den

Referent*innen. Diese haben sich während der Seminare Notizen zu den einzelnen Teilnehmer*innen gemacht.

- **Rollensoziogramm**
Material: Stift, großer Kreis aus Papier, mehrere kleine Kreise aus Papier, rechteckige Kärtchen, Flipchart Papier
Erklärung: Dies ist eine Aufgabe, in der sich der Einzelne mit seinen unterschiedlichen Rollen auseinandersetzen soll, in die er sich tagtäglich in seinem Arbeitsalltag begibt. Wichtig ist es, diese jeweiligen Rollen einmal zu benennen und die eigene Person im Kontext zu reflektieren.
Mögliche Vorgehensweise:
 - Nehmen Sie sich einen großen Kreis und schreiben Ihren Namen hinein!
 - Nehmen Sie mehrere kleine Kreise und schreiben die Personen, Auszubildenden, Abteilungen, etc. dort hinein, mit denen Sie arbeiten!
 - Nehmen Sie ein rechteckiges Kärtchen und beschreiben Ihre Rolle mit einem Begriff!
 - Bringen Sie alles auf ein Flip-Chart Papier an und betrachten Sie es noch einmal, bevor Sie es fixieren!
 - Stellen Sie Ihr Soziogramm in der Gruppe vor!
- **Der/die super Ausbilder*in**
Material: Endlos Papier, Stifte
Erklärung: Auf einem großen Plakat wird der Umriss eines Menschen gezeichnet. Gemeinsam mit der Gruppe werden Eigenschaften gesammelt, die eine/n gute/n Ausbilder*in ausmachen. Diese werden auf das Plakat geschrieben. Am Ende soll die Gruppe darüber ins Gespräch kommen, ob es eine solche Person tatsächlich gibt.

7.5 sonstige Methoden

- **Erwartungsabklärung**
Material: Moderationskarten, Stifte
Erklärung: Alle Teilnehmer*innen erhalten Moderationskarten und können zu Beginn eines Seminars ihre Erwartungen aufschreiben. Es können dazu passende Kategorien genannt werden: Erwartungen an das Seminar, Erwartungen an die Gruppe, Wünsche, Befürchtungen...
- **Einrichtungsvorstellung**
Material: Flip Chart Papier, Flipchartmarker
Erklärung: Jede/r Projektteilnehmer*in bekommt die Aufgabe den eigenen Ausbildungsbetrieb vorzustellen. Dazu wird ein Flipchart gestaltet. Folgende Inhalte sollen aufgegriffen werden: Struktur, Team eigenes Aufgabenfeld, klassischer Tagesablauf.
- **Projektstagebücher**
Material: Pro Teilnehmer*in ein DIN A5 Schreibheft
Erklärung: Zu Beginn des ersten Seminars erhalten alle Teilnehmer*innen ein Tagebuch welches sie über die gesamte Projektdauer begleitet. Bei jedem Seminar gibt es Gelegenheit

das Buch mit Gedanken zu füllen. Dazu werden verschiedene Fragen gestellt. Z.B. Wie geht es mir im Moment? Was habe ich aus dem heutigen Tag mitgenommen? Was möchte ich im Ausbildungsbetrieb umsetzen?

Die Teilnehmer*innen können die Tagebücher auch zwischen den Seminaren weiterführen.

- Einsatzstellenaustausch

Material: vorbereitete Fragen

Erklärung: Zu Beginn des ersten Seminars bekommen alle Teilnehmer*innen die Möglichkeit sich in selbstgewählte Kleingruppen (max 5 Personen) einzuteilen. Diese bleiben über die gesamte Projektdauer bestehen. Bei jedem Seminar gibt es einen fest integrierten Einsatzstellenaustausch. Dabei bekommen die Teilnehmer*innen zunächst Zeit sich mit den vorgegebenen Fragen alleine zu beschäftigen. Im Anschluss werden die Fragen in der Gruppe vorgestellt und die Teilnehmer*innen kommen darüber ins Gespräch und können sich kollegial beraten.

Mögliche Fragen:

- Wie geht es mir gerade in der Ausbildung?
- Was fällt mir leicht?
- Was ist manchmal schwierig?
- Was sind meine bisherigen Highlight bzw. Lowlight?
- Wie geht es mit im Team und in der Berufsschule?
- Gab es Veränderungen seit dem letzten Seminar?
- Wann habe ich erlernte Inhalte angewendet?
- Welche Herausforderungen gab es in letzter Zeit?
- Wie würde mein Anleiter/ Meister mich beschreiben?
- Wenn ich die Ausbildung nochmal neu starten könnte, dann...
- So verbringe ich meinen Urlaub...

- Brief an sich selbst

Material: Papier, Briefumschläge, Stifte

Erklärung: Am Ende eines Seminars bekommen die Teilnehmer*innen den Auftrag einen Brief an sich selbst zu formulieren. Dabei sollen sie aufführen, was sie für sich gelernt haben und welche Ziele sie für die kommenden Wochen im Betrieb haben. Die Briefe werden eingesammelt und nach einigen Wochen senden die Referent*innen den Brief an die Teilnehmer*innen.

- Ich mag an dir, ich wünsche dir

Material: DIN A 3 Papier, Stifte

Erklärung: Jede/r Teilnehmer*in schreibt allen anderen Kursteilnehmer*innen eine persönliche Nachricht. Darin sollten ausschließlich positive Dinge formuliert sein zum Thema „Ich mag an dir“ und „Ich wünsche dir“. Die Botschaften werden gebündelt und zum Ende des Seminars an alle Teilnehmer*innen verteilt.

- Wordcafé

Material: Plakate, Stifte

Erklärung: Es sind mehrere Tische im Raum verteilt. Auf jedem Tisch liegt ein Plakat mit Stiften. Auf den Plakaten stehen verschiedene Aussagen oder Fragen. Die Teilnehmer*innen gehen von Tisch zu Tisch und können diese Fragen oder Aussagen kommentieren, beantworten oder ergänzen. Am Ende werden die Plakate im Plenum vorgestellt und diskutiert.

7.6 Tages Ein- und Ausstiege

- Sommerferien + Bildkarten

Material: Lied „Sommerferien“, Box

Erklärung: Das Lied „Sommerferien“ von Madsen wird abgespielt. Die Teilnehmer*innen sollen sich währenddessen auf den Text konzentrieren. Danach treten die Teilnehmer*innen zu zweit oder zu dritt in den Austausch zu folgenden Fragen: Welche Erinnerungen habe ich an meine Sommerferien als Kind? Was war für mich das Besondere? Welche Gefühle und Emotionen verbinde ich damit? Was kann ich in meinem Alltag tun um diese Gefühle zu bekommen?

- Feuermeditation

Material: Feuerschale, Brennschale, meditative Musik, Steinhölzer

Erklärung: In einer ruhigen Atmosphäre bei Meditationsmusik liegen alle Teilnehmer*innen auf Decken in einem Kreis. In der Mitte steht eine feuerfeste Schale mit Brennschale. Dieser wird mittels eines Streichholzes entzündet. Alle Teilnehmer*innen können zur Ruhe kommen und die Atmosphäre genießen. Es können auch meditative Fragen zur Gedankenregung gestellt werden.

- Neuanfang

Material: Lied „Neuanfang“, Zettel, Stifte

Erklärung: Zu Beginn eines neuen (Ausbildungs-) Jahres sollen die Teilnehmer*innen die Chance bekommen sich mit ihren persönlichen Zielen für das kommende Jahr zu beschäftigen. Das Lied „Neuanfang“ von Clueso wird abgespielt. Anschließend bekommen die Teilnehmer*innen die Chance sich mit folgenden Fragen auseinanderzusetzen: Was hat mich im letzten Jahr beschäftigt? Welche positiven Erinnerungen habe ich an das Jahr? Was habe ich als negativ empfunden? Welche Ziele setze ich mir? Was möchte ich im nächsten Jahr vermeiden?

- Ich bin wie ich bin

Material: Lied „Ich bin wie ich bin“, Musikbox

Erklärung: Nachdem sich alle Teilnehmer*innen während der Einheit zum Thema „Selbst- und Fremdwahrnehmung“ kritisch mit sich selbst auseinandergesetzt haben, sollen sie erfahren, dass sie trotz eventueller Fehler und Schwächen wertvoll sind. Das Lied „Ich bin wie ich bin“ von Wise Guys wird abgespielt.

- Sekundenglück

Material: Lied „Sekundenglück“, Box

Erklärung: Nachdem das Lied „Sekundenglück“ von Herbert Grönemeyer abgespielt wurde, haben die Teilnehmer*innen die Chance sich mit Glücksmomenten aus den letzten Wochen/ Monaten zu beschäftigen und diese für sich aufzuschreiben.

- Danke

Material: Lied „Danke“, Box

Erklärung: Das Lied „Danke“ von Teesy wird abgespielt. Alle Teilnehmer*innen sollen im Anschluss überlegen, wem sie mal wieder Danke sagen sollten. Es besteht dann die Möglichkeit dieser Person eine persönliche Nachricht per WhatsApp oder Brief zukommen zu lassen.

7.7 Reflexionsmethoden

- Schatztruhe und Mülleimer

Material: Schatztruhe, Mülleimer, Moderationskarten, Stifte

Erklärung: Am Ende des Seminars werden eine Schatztruhe und ein Mülleimer in die Mitte des Raums gelegt. Alle Teilnehmer*innen sollen nun auf verschieden farbige Zettel ihre Rückmeldungen zum Seminar aufschreiben. Schatztruhe: Was hat mir besonders gut gefallen? Was ist für mich der Schatz des Seminars? Mülleimer: Was hat mir nicht gefallen? Was möchte ich gerne hier lassen?

Nachdem die Karten ausgefüllt wurden, haben stellt jeder seine Rückmeldungen vor.

- Top und Flop/ Highlight und Lowligh

Material: keins

Erklärung: Diese Methode eignet sich sowohl zum Ende eines Seminars als auch zwischendurch. Alle Teilnehmer*innen sind aufgefordert mündlich ihre Tops und Flops bzw. Highlights und Lowlights des Seminars zu benennen.

- 4 Stühle, 3 Meinungen

Material: 4 Stühle, 4 Oberkategorien

Erklärung: Im Stuhlkreis stehen 4 leere Stühle mit Oberkategorien, zu denen Rückmeldungen geäußert werden sollen. (z.B. Seminarinhalte, Seminarrahmen, Gruppe, Sonstiges)

Alle Teilnehmer*innen sind nun nach der Reihe aufgefordert auf der drei frei gewählte Stühle Platz zu nehmen und zur jeweiligen Oberkategorie sowohl positive als auch negative Rückmeldungen zu geben.

8. Kontakt

Marstall Clemenswerth

Hausleitung Christian Thien

05952 207 200

c.thien@marstall-clemenswerth.de

Christophorus-Werk Lingen e. V.

Arbeit nach Maß

Herr Langenhorst

0591 9142 2601

leo.langenhorst@christophorus-werk.de

9. Anhang

Der Anhang dieses Modulhandbuches setzt sich wie folgt zusammen:

Flyer	43
Teilnahmezertifikat	44
Thema Rechte und Pflichten (Als Handout für Teilnehmer)	45 - 47
Thema Kommunikation (Als Handout für Teilnehmer)	
• Kommunikationsregeln	48 - 49
• Feedbackregeln	50
• Kommunikationsmodelle (Eisbergmodell, 4-Ohren-Prinzip)	51 - 55
Thema Konfliktmanagement (Als Handout für Teilnehmer)	
• Definition	56 - 57
• Verhalten im Konflikt	58
• Techniken für Konfliktbearbeitung	59 - 60
Vorlagen zum Ausdrucken oder Kopieren	
• Erstgespräch (Teilnehmer am Projekt)	61
• Einsatzstellenbesuch (Teilnehmer am Projekt)	62
• Methoden und Kooperationsübungen	
○ „Kennenlern-Bingo“	63
○ „Wie im richtigen Leben“	64
○ „Was denkst du“	65
○ „Wertehierarchie“	66
○ „Skalafragen“	67
○ „Sensis“	68 - 70
• Seminarvorlage (Vorbereitung auf die Blockseminare)	71
Quellenverzeichnis	72

Ausführende und Kooperationspartner

Christophorus-Werk Lingen e. V.



Jugendbildungsstätte
Marshall Clemenswerth



Wirtschaftsverband Emsland e. V.



Stand: Juni 2018

Kontakt und weitere Informationen

Sie haben Fragen zum Projekt, zur Teilnahme und zur Durchführung? Sprechen Sie uns gern an!

Christophorus-Werk Lingen e. V.
Stefan Heetjans
Dr.-Lindgen-Str. 5-7
49809 Lingen (Ems)
Tel.: 0591 9142-2610
stefan.heetjans@christophorus-werk.de
www.gemeinsam-vielfalt-leben.de

Jugendbildungsstätte Marshall Clemenswerth
Sonja Gerdes
Clemenswerth 1
49751 Sögel
Tel.: 05952 207-142
s.gerdes@marshall-clemenswerth.de
www.marshall-clemenswerth.de

Wirtschaftsverband Emsland e. V.
Philipp Schubert
Herzog-Arenberg-Straße 7
49716 Meppen
Tel.: 05931 59596-14
n.verst@wv-emsland.de
www.wv-emsland.de

Basics für zukünftige Fachkräfte

Soziale Kompetenzen in der Ausbildung stärken



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Unverzichtbar: Sozialkompetenzen

Junge Menschen, die eine Ausbildung beginnen, erleben viele Veränderungen. Sie müssen nicht nur Fachwissen und handwerkliches Geschick erwerben, sondern auch im Kontakt mit Kunden, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und anderen Azubis

- Teamfähigkeit und Kommunikationsstärke beweisen
- sich in eine Betriebshierarchie und ihre Regeln einfügen
- Grenzen und Regeln kennenlernen und akzeptieren
- ihre eigene Position finden
- ihre Persönlichkeit weiterentwickeln



All das ist unverzichtbar, um die Ausbildung gut abzuschließen und Grundlage für das spätere erfolgreiche Berufsleben. Aber nicht jedem Auszubildenden oder jeder Auszubildenden fällt das leicht.

Über das Projekt

„Basics für Fachkräfte“ ist ein neues Bundesmodellprojekt und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert.

Ziel des Projektes:

- die sozialen Kompetenzen von Jugendlichen in dualer Ausbildung fördern
- Azubis, Auszubildende und Mitarbeitende begleiten und eine gute Zusammenarbeit fördern

Zielgruppen:

- alle interessierten Azubis und Unternehmensmitarbeitende
- Jugendliche mit Fluchterfahrung, die Unterstützung bei der Betriebsintegration benötigen
- Auszubildende, die aufgrund ihrer bisherigen Biografie einen schwierigen Zugang zur Ausbildung hatten



Unser Angebot

Wir bieten Auszubildenden:

- eine Analyse ihrer sozialen Kompetenzen
- eine Schulung in drei Blockmodulen (2-3 Tage), in denen sie ihre Kompetenzen erweitern können

Wir bieten Unternehmen:

- regionale Stammtische zum Erfahrungsaustausch
- den Aufbau eines innerbetrieblichen Azubi-Paten-Modells
- eine Notfallberatung für Unternehmen und Auszubildende



Alle Angebote sind einzeln buchbar.

Sozialpädagogen und erfahrene Ausbilder bzw. Handwerksmeister stellen die Begleitung der Auszubildenden, Auszubildenden und Paten sicher.

Kosten für Ihr Unternehmen:

Neben der Freistellung für die Azubis fallen ca. 225€ Unterbringungs- und Verpflegungskosten an. Alle weiteren Kosten werden über die Projektmittel refinanziert.

Teilnahmezertifikat



Christophorus-Werk
Lingen e.V.



Jugendbildungsstätte
Marstall Clemenswerth

er|leben und begegnen

Wirtschaftsverband
EmsLand e.V.



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

Teilnahmezertifikat

Name des Teilnehmers

hat in dem Zeitraum vom 01.08.2018 bis 31.07.2019 an dem Bundesmodellprojekt „Basics für zukünftige Fachkräfte“ teilgenommen.

Inhalte der jeweiligen Seminare waren:

- Definition von persönlichen Lern- und Ausbildungszielen
- Rechte und Pflichten in der Ausbildung
- Kollegiale Beratung
- Konfliktarten
- Kommunikationsmodelle
- Praktische Rollenspiele unter Beachtung der gewonnenen Erkenntnisse
- Konflikt- und Kundengespräche angemessen führen
- Persönliche Grenzen kennenlernen und überwinden
- Gruppenrollen und ihre Auswirkungen
- Interkulturelle Kompetenz
- Selbst- und Fremdwahrnehmung

Sögel, 04.07.2019

Das Bundesmodellprojekt „Basics für zukünftige Fachkräfte“ ist ein Verbundprojekt zwischen der Jugendbildungsstätte Marstall Clemenswerth e.V. und dem Christophorus-Werk Lingen e.V. in Kooperation mit dem Wirtschaftsverband Emsland e.V. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi).

- Handout Rechte und Pflichten - Ausgabe an die Teilnehmer der Blockseminare

Rechte von Auszubildenden

- **Arbeitszeit** - Im Ausbildungsvertrag steht mindestens die tägliche Arbeitszeit, diese kann zusätzlich als wöchentliche Arbeitszeit angegeben sein.
Wie lange und wann man während der Ausbildung arbeiten darf, ist durch das Arbeitszeitgesetz (kurz ArbZG) geregelt. Das ArbZG unterscheidet nach Art der Arbeit, der Ausbildungsbranche und dem Alter.

Zusätzlich gelten verschiedene Tarifverträge für diverse Berufsgruppen und Branchen.
- **Ausbildungsvertrag** – Nach § 10 und 11 des Berufsbildungsgesetzes (kurz BBiG) muss der Auszubildende mit dem Ausbilder einen schriftlichen Vertrag abschließen.
Minderjährige müssen den Vertrag noch von einem gesetzlichen Vertreter unterschreiben lassen.
- **Angemessene Vergütung** – Jedem Auszubildenden steht laut BBiG eine angemessene Vergütung zu. Diese muss auch während der Berufsschulphasen und während des Urlaubs gezahlt werden. Was angemessen genau bedeutet, ist in den jeweiligen Tarif- und Ausbildungsverträgen geregelt.
- **Freistellung für Ausbildungsmaßnahmen** – Azubis haben ein Recht darauf, von ihrem Ausbildungsunternehmen für Aktivitäten und Unterricht der Berufsschule freigestellt zu werden.
- **Kostenlose Ausbildungsmittel** – Die für die Ausbildung notwendige Sicherheitsausrüstung - beispielsweise Sicherheitsschuhe – sowie Werkzeuge und Materialien müssen vom Betrieb, auch für Prüfungen, bereitgestellt werden.
- **Arbeiten nur im Rahmen der Ausbildung** – Azubis müssen keine Arbeiten ausführen, die eindeutig nicht dem Ausbildungsziel dienen. Nein, dass entbindet nicht vom Aufräumen der Werkstatt oder des Büros.
- **Anspruch auf ein Zeugnis** – Jeder Auszubildende hat nach dem Abschluss seiner Ausbildung einen Anspruch auf ein einfaches, auf Wunsch auch auf ein qualifiziertes Zeugnis.
- **Besondere Kündigungsfrist** – Auszubildende befinden sich in einer Sondersituation: Wollen sie die Ausbildung beenden und sich anderweitig orientieren, können sie die Ausbildung mit einer Frist von nur vier Wochen ordentlich kündigen.
- **Angemessene Anleitung** – Dieses Recht leitet sich aus der Pflicht der Unternehmen zur angemessenen Anleitung ab. Konkret bedeutet es, dass Azubis ein Recht auf eine qualifizierte und für die Erreichung des Ausbildungszieles angemessene Anleitung und fachliche Betreuung haben.

- **Bildung einer Jugend- und Azubivertretung** – Die Arbeitsagentur schreibt zu diesem Punkt: „Beschäftigt ein Betrieb mindestens fünf Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder ihre Berufsausbildung absolvieren und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz Jugend- und Ausbildungsververtretungen zu wählen.“ Diese Ausbildungsververtretung wird vom Betriebsrat in alle die Azubis oder minderjährige Arbeitnehmer betreffenden Angelegenheiten einbezogen.
- **Auslandeinsatz** – Seit dem Jahr 2005 können Azubis einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren. Da es darauf jedoch keinen Rechtsanspruch gibt, muss diese Regelung zwischen Arbeitgeber und Azubi schriftlich – idealerweise im Ausbildungsvertrag – festgelegt werden.
- **Überstunden** – Müssen Auszubildende offiziell nicht leisten, könne dies jedoch freiwillig tun. Die maximale Wochenarbeitszeit beträgt bei Jugendlichen 40, bei Erwachsenen 48 Stunden. Die Probezeit darf höchstens vier Monate dauern. Der Urlaubsanspruch liegt bei mindestens 24 (Erwachsene) respektive 25 Tagen (Jugendliche)

Pflichten von Auszubildenden

- **Sorgfaltspflicht** – Die im Rahmen der Ausbildung aufgetreten Aufgaben müssen Azubis sorgfältig und so gut wie möglich ausführen. Mit den für die Arbeit ausgehändigten Werkzeugen und Ausbildungsmitteln – dazu zählen auch Unterlagen und Schutzkleidung – müssen sie ebenfalls sorgsam umgehen. Zu guter Letzt sind sie verpflichtet, sich an die Betriebsordnung und Sicherheitsvorschriften zu halten.
- **Weisungen** – Auszubildende sind – ähnlich wie Arbeitnehmer – weisungsgebunden. Aufträge und Anweisungen ihres Anleiters oder ihrer Vorgesetzten sind unverzüglich und sorgfältig auszuführen. Aufgaben, die nicht zur Ausbildung gehören – beispielsweise die Vertretung erkrankter Mitarbeiter – können theoretisch verweigert werden.
- **Berichtsheftführung** – Das Berichtsheft muss vom Auszubildenden aktuell gehalten werden. Das Unternehmen, bzw. der Anleiter darf das Heft jederzeit kontrollieren. Im Gegensatz dürfen Azubis das Berichtsheft während der Arbeitszeit ausfüllen und müssen dafür die Möglichkeit erhalten.
- **Lernpflicht** – Auszubildende sind verpflichtet, Ausbildungsinhalte selbstständig zu lernen und sich den Lernstoff möglichst gut anzueignen.

- **Berufsschulpflicht** – Unterrichtszeit ist Arbeitszeit! Während der Ausbildung besteht berufsschulpflicht und der Betrieb muss den Auszubildenden für den Unterricht von der Arbeitszeit befreien. Es besteht Anwesenheitspflicht für alle Unterrichtseinheiten der Berufsschule.
- **Erholungspflicht** – Dieser Punkt klingt etwas seltsam, hat jedoch seine Berechtigung. Auszubildende sind dazu verpflichtet, ihren Urlaub zur Erholung zu nutzen und dürfen in dieser Zeit keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen.
- **Geheimhaltungspflicht** – Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind vom Auszubildenden vertraulich zu behandeln. Gibt er diese doch weiter und entsteht dem Unternehmen dadurch ein Schaden, sind Schadenersatzansprüche und die fristlose Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch das Unternehmen möglich.
- **Benachrichtigung** – Bei Krankheit müssen Auszubildende bereits am ersten Tag sowohl bei der Berufsschule als auch im Betrieb abmelden. Ein ärztliches Attest muss spätestens am dritten Tag, auf Verlangen auch früher, vorgelegt werden.
- **Pünktlichkeitspflicht** – Auszubildende müssen sowohl zur Arbeit als auch zum Unterricht pünktlich erscheinen. Theoretisch können schon Verspätungen von wenigen Minuten mit Abmahnungen geahndet werden.

Durchsetzen der Rechte: Eine Frage der Abwägung

Auszubildende haben zahlreiche Rechte, aber eben auch Pflichten, die ihnen in guten Ausbildungsbetrieben auch mitgeteilt und erklärt werden.

Die eigenen Rechte durchzusetzen, kann ratsam sein. Zuweilen kann es aber auch (in schweren Fällen) die Atmosphäre vergiften und die Ausbildung damit de facto beenden. Auszubildende sollten daher grundsätzlich abwägen, wie viel ihnen bestimmte Rechte wert sind.

Das ist KEIN Aufruf, alles tatenlos hinzunehmen. Azubis sollten von ihren Rechten durchaus Gebrauch machen, sollten sich dabei aber immer auch der möglichen Konsequenzen bewusst sein.

Kommunikationsregeln

1. Sei für DICH selbst verantwortlich

- Sprich oder schweige, wenn du willst, versuche das zu geben und zu empfangen, was du selbst geben und erhalten willst
- Wenn du dich von anderen übergangen fühlst, kannst du es ändern, indem du es sagst.
- Für den Erfolg oder Misserfolg einer Aufgabe bist du selbst mitverantwortlich.
- Die folgenden Regeln sind nur eine Anwendung und Auslegung dieser Grundforderung

2. Spricht nicht per „Man“ oder „Wir“, sondern per „Ich“

- Sag nicht „Wir meinen doch alle...“, oder „man sollte jetzt aber...“. Das täuscht oft eine gemeinsame Übereinstimmung vor, die meist nicht vorhanden ist.
- Übernimm die volle Verantwortung für das , was du sagst und habe Mut zum „Ich“

3. Persönliche Aussagen sind normalerweise besser als unechte Fragen

- Versuche Fragen dadurch einzuleiten, dass du kurz erklärst, was die Frage für dich bedeutet.
- Sei offen, warum für dich persönlich diese oder jene Frage wichtig ist.

4. Es können nicht mehrere Mitglieder gleichzeitig reden

- Wenn mehrere Mitglieder gleichzeitig sprechen wollen, muss zunächst eine Einigung über den Gesprächsverlauf herbeigeführt werden.
- Dadurch wird verhindert, dass sich immer die Vielredner durchsetzen.
- Es darf nur einer reden.

5. Gesprächsstörungen müssen vorrangig behandelt werden

- Seitengespräche zwischen zwei Teilnehmern, Konzentrationsschwierigkeiten, Langeweile, Ärger oder Ermüdung dürfen nicht vertuscht werden.
- Oft liegen solche Störungen wesentliche Probleme eines Gruppenmitglieds zugrunde, die in der Gruppe behandelt werden müssen.
- Geht die Gruppe auf solche Störungen nicht ein, kann dieses Gruppenmitglied sehr schnell den Kontakt zur Gruppe verlieren.

6. Versuche zu sagen, was du wirklich sagen willst

- Passe dich nicht vorschnell der Meinung anderer an.
- Nicht was du möglicherweise sagen sollst, sondern was du wirklich sagen willst, ist entscheidend.

7. Versuche nicht dauern andere zu interpretieren

- Sage als nicht: „Du willst die Gesprächsführung an dich reißen“, sondern: „Ich fühle mich gestört, weil du mich schon zum zweiten Mal unterbrochen hast.“
- Wenn du etwas nicht verstanden, so frage lieber nach.

8. Richte deine Aussagen immer an bestimmte Personen

- Die Gruppe besteht aus verschiedenen-motivierten Personen.
- Verallgemeinere deine Aussagen also nicht auf die gesamte Gruppe.
- Sprich also direkt jemanden an, bei dem du eine bestimmte Reaktion festgestellt hast.

9. Beachte Signale des Körpers bei dir und anderen Gruppenmitgliedern

- Gefühle wirken sich in körperlichen Haltungen aus.
- Der Mensch spricht nicht nur mit dem Mund, sondern auch durch Gesten und andere Körperausdrücke.

Feedbackregeln

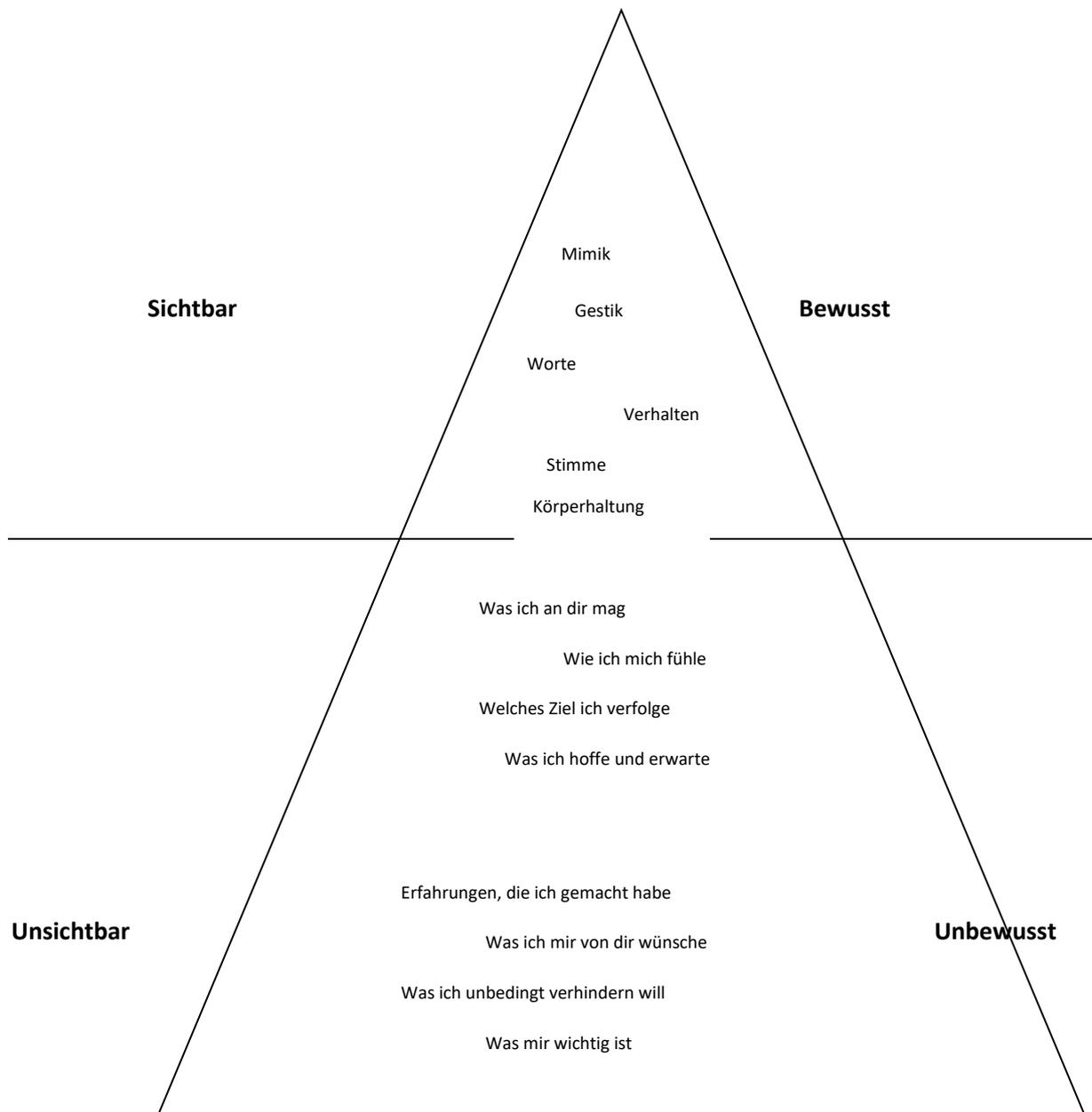
Feedback geben

1. Gib dein Feedback **ruhig und ernsthaft**, damit der/die andere sich ernst genommen fühlt!
2. Sage nie: „Alle sind der Meinung, dass du...“! Wenn du Feedback gibst, sage immer „Ich bin der Meinung, dass...“, denn du weißt nicht, was die anderen denken. Sprich nur von dir! (**Ich-Botschaften verschicken**)
3. Gib zu deiner Beschreibungen genaue **Beispiele**, damit der/die andere etwas damit anfangen kann. **Feedback** muss **konkret** sein!
4. **Nicht** sagen, wie der/die andere **ist, sondern** wie er oder sie auf dich **wirkt!**
5. Bei negativem Feedback benenne bitte nur **veränderbare** Eigenschaften oder Verhaltensweisen!
6. Gib nur jemandem Feedback, der auch welches hören möchte! Am besten, wenn er/sie konkret darum gebeten hat!
7. Während des Feedbacks die Person **direkt ansprechen** und nicht über sie reden!
8. Gib **mehr positives** als negatives Feedback, damit es dem/der anderen leichter fällt, das Feedback anzunehmen!

Feedback hören

1. Hör dir dein Feedback **ruhig und ernsthaft** an! Lass den/die andere/n **ausreden!** Kommentiere und regiere nicht sofort, das beeinflusst dein Gegenüber, bevor du genau weißt, was gesagt wird!
2. Nach dem Feedback kannst du Fragen stellen! Beende das Gespräch erst, wenn **alle deine Fragen geklärt sind** und dir klar geworden ist, was dein Gegenüber meint!
3. **Nicht verteidigen!** Der/Die andere sagt dir nur, wie er/sie dich sieht und nicht, wie du bist! Er/Sie äußert nur eine Meinung. Hör sie dir gut an und nimm mit, was du möchtest!
4. Versuch **dankbar zu sein**, dass sich jemand die Mühe macht, etwas über dich zu sagen, auch wenn er/sie vielleicht etwas Negatives zu sagen hat.

Eisbergmodell



Gefühle

Emotionen
Stimmungen
Einstellungen
Bedürfnisse

Wahrnehmung

Vorstellungen
Gedanken
Interpretationen
Ziele

Wille

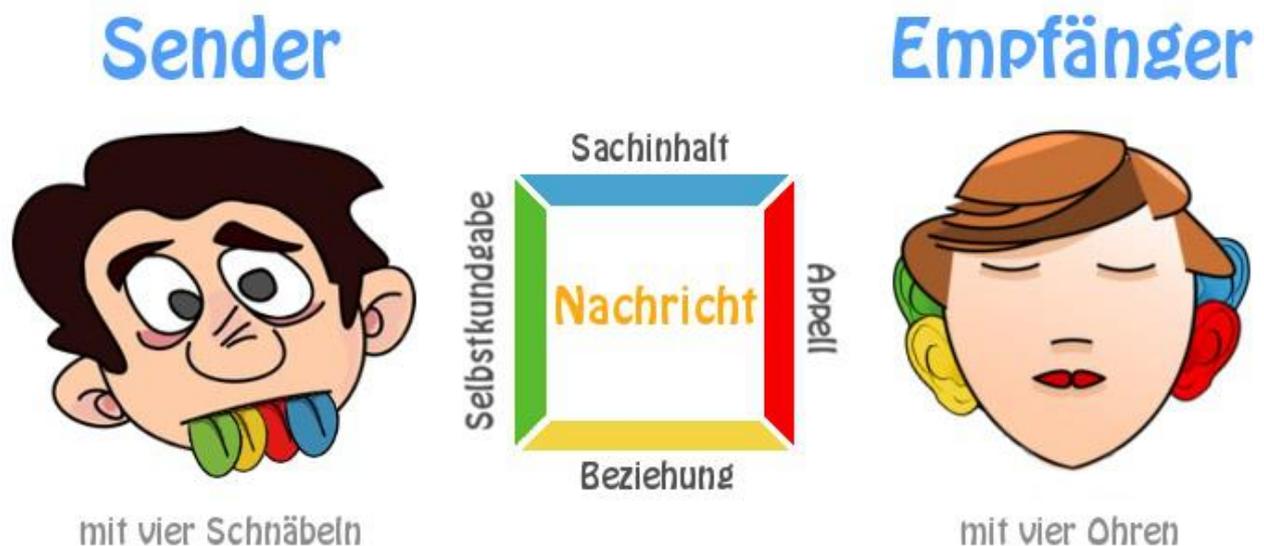
Absichten
Antriebe
Motive

Das Eisbergmodell zeigt uns, dass es offensichtliche und verborgene Gefühle gibt. Beispielsweise lassen sich Mimik und Gestik erkennen, jedoch die Erwartungen, die dahinter stecken, kann man nicht sehen.

Gefühle sind bei Konflikten meist von großer Bedeutung. Wichtig sind oft die Gefühle, die „unter der Oberfläche“ liegen. Sie sind in vielen Fällen die Auslöser für Konflikte.

Konflikte sind vielschichtig: Es ist nicht auf den ersten Blick erkennbar, was hinter dem Konflikt steckt. Man muss versuchen, den Konflikt zu verstehen, um besser damit umgehen zu können. (Sensibilität für Bedürfnisse der Einzelnen)

„Du willst mich doch nur missverstehen!“ Vielleicht hast du ja auch einmal so einen Vorwurf zu hören bekommen und unter Umständen war etwas Wahres daran. Denn in der Kommunikation gibt es natürlich den Sender einer Botschaft, der auf eine bestimmte Art und Weise etwas sagt. Aber ebenso kann der Empfänger einer Nachricht sie unterschiedlich interpretieren. Das 4-Ohren-Modell ist eine Möglichkeit, sich zu verdeutlichen, was gesagt wird und wie du darauf reagierst.



Das Vier-Ohren-Modell ist das bekannteste Modell von Friedemann Schulz von Thun. Bekannt geworden ist dieses Modell auch als „Kommunikationsquadrat“ oder „Nachrichtenquadrat“.

Wenn ich als Mensch etwas von mir gebe, bin ich auf vierfache Weise wirksam. Jede meiner Äußerungen enthält, ob ich will oder nicht, vier Botschaften gleichzeitig:

- eine Sachinformation (worüber ich informiere) – **blau**
- eine Selbstkundgabe (was ich von mir zu erkennen gebe) – **grün**
- eine Beziehungshinweis (was ich von dir halte und wie ich zu dir stehe) – **gelb**
- einen Appell (was ich bei dir erreichen möchte) – **rot**

Ausgehend von dieser Erkenntnis hat Schulz von Thun 1981 die vier Seiten einer Äußerung als Quadrat dargestellt. Die Äußerung entstammt dabei den „vier Schnäbeln“ des Senders und trifft auf die „vier

Ohren“ des Empfängers. Sowohl Sender als auch Empfänger sind für die Qualität der Kommunikation verantwortlich, wobei die unmissverständliche Kommunikation der Idealfall ist und nicht die Regel.

Die vier Ebenen der Kommunikation

Auf der **Sachebene** des Gesprächs steht die Sachinformation im Vordergrund, hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte. Dabei gelten drei Kriterien:

- wahr oder unwahr (zutreffend / nicht zutreffend)
- relevant oder irrelevant (sind die aufgeführten Sachverhalte für das anstehende Thema von Belang / nicht von Belang?)
- hinlänglich oder unzureichend (sind die angeführten Sachhinweise für das Thema ausreichend, oder muss vieles andere zusätzlich bedacht werden?)

Herausforderung für den Sender besteht auf der Sachebene darin, die Sachverhalte klar und verständlich auszudrücken. Der Empfänger kann auf dem Sachohr (blau) entsprechend der drei Kriterien reagieren.

Für die **Selbstkundgabe** gilt: Wenn jemand etwas von sich gibt, gibt er auch etwas von sich preis. Jede Äußerung enthält gewollt oder unfreiwillig eine Kostprobe der Persönlichkeit – der Gefühle, Werte, Eigenarten und Bedürfnisse. Ebenso kann sie mehr oder weniger deutlich in einer Nachricht enthalten sein.

Während der Sender mit dem Selbstkundgabe-Schnabel impliziert oder expliziert, bewusst oder unbewusst, Informationen über sich preisgibt, nimmt der Empfänger mit dem Selbstkundgabe-Ohr (Grün): Was ist das für einer? Wie ist er gestimmt? Was ist mit ihm? usw.

Auf der **Beziehungsseite** gebe ich zu erkennen, wie ich zum Anderen stehe und was ich von ihm halte. Diese Beziehungshinweise werden durch Formulierung, Tonfall, Mimik und Gestik vermittelt.

Der Sender transportiert diese Hinweise implizit oder explizit. Der Empfänger fühlt sich durch die auf dem Beziehungsohr (Gelb) eingehenden Information wertgeschätzt oder abgelehnt, missachtet oder geachtet, respektiert oder gedemütigt.

Die Einflussnahme auf den Empfänger geschieht auf der **Appellseite**. Wenn jemand das Wort ergreift, möchte er in aller Regel etwas erreichen. Er äußert Wünsche, Appelle, Ratschläge oder Handlungsanweisungen.

Die Appelle werden offen oder verdeckt gesandt. Mit Appell-Ohr (Rot) fragt der Empfänger. Was soll ich jetzt (nicht) machen, denken oder fühlen?

Beispiele 4-Ohren-Modell

	Senderebene	Empfängerebene
Sachebene	<i>Die Ampel ist grün</i>	<i>Die Ampel ist grün</i>
Appellebene	<i>Fahr los</i>	<i>Ich soll fahren</i>
Beziehungsebene	<i>Du brauchst meine Hilfe</i>	<i>Er hält mich für einen schlechten Autofahrer</i>
Selbstkundgabe	<i>Ich habe es eilig</i>	<i>Er möchte endlich losfahren</i>

Konfliktmanagement

Definition

Ein Konflikt kann entstehen, wenn Interessen, Erwartungen oder Handlungen aufeinander prallen, die nicht miteinander vereinbar sind. Oder es wird die Meinung des Anderen nicht akzeptiert, sondern versucht, ihm den eigenen Willen aufzuzwingen.

Wir sind geneigt, bei dem „Konflikt“ nur an Streit, Kampf, Gewalttätigkeit und Aggressivität zu denken. Dies sind aber nur die Mittel, mit denen oft versucht wird, einen Konflikt auszutragen.

Konflikte können vielschichtige Ursachen haben z. B.:

Interessenkonflikt

Verschiedene, gleichberechtigte Interessen stoßen aufeinander. Fast jeder Konflikt ist im weitesten Sinne ein Interessenkonflikt.

Generationskonflikt

Zwei Generationen treffen aufeinander. Der Konflikt entsteht durch die unterschiedliche, natürliche Eigenart jeder Generation, die in den jeweiligen, unterschiedlichen Lebenserfahrungen begründet sind.

Normenkonflikt

Entgegengesetzte Normen treffen aufeinander. Den einzelnen Parteien sind zudem ihre Normen oft nicht bewusst, vielmehr sind diese verinnerlicht worden und es wird sich unbewusst danach verhalten.

Machtkonflikt

Es geht darum, welche Partei die Macht erringt. Hierbei gibt es immer einen Sieger und einen Verlierer. Vielfach wird der Machtkonflikt durch nicht eingestandene Schwächen noch verstärkt.

Autoritätskonflikt

Der „Kampf“ richtet sich gegen eine Person, die aus verschiedenen Gründen Autorität besitzt (Wissen, Alter, Reichtum, Funktion usw.).

Fühlt sich eine Partei benachteiligt, so wird sie Widerstand leisten.

Beziehungskonflikt

Die Beziehung zwischen zwei Parteien ist gestört; Gründe dafür liegen z. B. in Missverständnissen, Enttäuschungen oder Gefühlsäußerungen.

Psychischer Konflikt

Die Ursache liegt in der Psyche der Partner, z. B. aufgrund von Erlebnissen, die nicht verarbeitet worden sind. Psychische Konflikte sind kaum von Gruppenleitern zu lösen, hier bedarf es der Fachberatung.

Schichtenspezifischer Konflikt

Die Gesellschaft wird soziologisch in Schichtenklassen eingeteilt. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Schicht führt häufig zu ganz bestimmten, schichtenspezifischen Verhaltensweisen. Durch das Zusammentreffen von Angehörigen unterschiedlicher Schichten kann es zu Konflikten kommen, die oft nur schwer zu lösen sind.

Verhalten	Tier	Stärken	Schwächen
<p>Kooperierend</p> <p>EULE</p> <p>Grundeinstellung: ---> „Beide sollen gewinnen“ (WinWin Lösung)</p> <p>Was braucht diese Person</p> <p>Eine zeitliche Orientierung, Focussierung und Priorisierung der Konflikte. Dass Schwieriges angesprochen wird.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Du kennst deine eigenen Bedürfnisse und bist bereit von den Perspektiven der anderen zu lernen 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kooperation ist oft nicht so hilfreich für kleine Entscheidungen oder wenn die Zeit knapp ist • Du hältst Dissens nicht gut aus • Du hast Schwierigkeiten „NEIN“ zu sagen
<p>Konfrontierend</p> <p>HAI</p> <p>Grundeinstellung: ---> „Wie ich will oder gar nicht!“ (Sieger-Verlierer)</p> <p>Was braucht diese Person?</p> <p>Wertschätzung für ihr Engagement, Anerkennung des Geleisteten, Wertschätzung der guten Absichten, die Benennung gemeinsamer Ziele, Zeit, um sich zu beruhigen</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Du kannst sofort handeln • Du bringst die Dinge auf den Punkt, wenn der Dissens wichtig ist und Veränderungen anstehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Du schüchterst andere so ein, dass sie sich nicht trauen Probleme zuzugeben • Du bist häufig ungeduldig • Du fühlst dich durch Widerspruch bedroht
<p>Kompromissbereit</p> <p>FUCHS</p> <p>Grundeinstellung: ---> „Ich gebe ein bisschen nach und d gibst ein bisschen nach“</p> <p>Was braucht diese Person?</p> <p>Zeit zum Nachdenken über eigenen Bedürfnisse; die Anerkennung des Strebens nach Gerechtigkeit; die Basis des kleinsten gemeinsamen Nenners</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Dieses Verhalten ist hilfreich, wenn alles andere versagt • Es ist ein probates Mittel für kleine Entscheidungen oder kleine Uneinigkeiten • Wenn Gewinn und Verlust gerecht aufgeteilt werden muss, sind Kompromisse hilfreich 	<ul style="list-style-type: none"> • Dieses Verhalten bietet wenig Meinungs austausch über die tatsächlichen Gefühlen und Bedürfnisse. Der Kompromiss wird zu früh verhandelt und dann ist keiner der Konfliktpartner zufrieden
<p>Vermeidend</p> <p>HASE</p> <p>Grundeinstellung: ---> „Wo ist ein Konflikt?“</p> <p>Was braucht diese Person?</p> <p>Vertrauen in den Prozess, die Benennung von guten Absichten auf allen Seiten, Zeit zum Entscheidungen treffen, Zuversicht und ein positives Zukunftsszenario</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Du sorgst für deine Sicherheit, wenn Konfrontation zu gefährlich ist • Du wartest bis sich die Situation etwas abkühlt und du gewinnst Zeit zum Nachdenken 	<ul style="list-style-type: none"> • Es kann sein, dass der Konflikt nicht angesprochen wird und dass du wichtige Informationen nicht erhältst.
<p>Sich anpassend</p> <p>LAMM</p> <p>Grundeinstellung: ---> „Was immer du willst“ (Nachgeben)</p> <p>Was braucht diese Person?</p> <p>Die Frage nach eigenen Bedürfnissen, eine Priorität der Konflikte, eine zuversichtliche Grundstimm</p>		<p>Du passt dich an, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du einsiehst, dass du unrechte hast oder • Du dir Harmonie wünschst oder • Du deine Kraft für eine wichtigere Angelegenheit sammeln willst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglicherweise werden deine Bedürfnisse selten berücksichtigt, weil du versuchst, es allen recht zu machen

Quelle

Dispute Settlement Center of Orange County, Schema der Führungsstile von Blake, Robert R. and Mouton, Janse S. (1985)

The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence. Houston: Gulf Publishing Co. Bearbeitet von Kerstin Lück

Einfache Kommunikationstechniken helfen, Probleme sachlich anzusprechen und mit anderen Beteiligten eine Lösung zu erarbeiten. Zu den Grundlagen dieser Techniken gehören das Stellen von offenen Fragen, Aktives Zuhören sowie das Formulieren von Ich-Botschaften.

Offene Fragen stellen

Durch richtiges Fragen ist es einfacher, die Beweggründe und Interessen der Konfliktbeteiligten aufzudecken und zu verstehen. Die richtige Frage zum richtigen Zeitpunkt kann die Konfliktbearbeitung entscheidend nach vorne bringen. Folgende Frageformen haben sich bewährt:

- 1. Offene, keine geschlossenen Fragen stellen (was, wie, wo, wer usw., aber nicht wieso, weshalb, warum?)
Beispiel: „Wir waren um 07:00 Uhr verabredet, damit du mich mit zur Arbeit nimmst.“
Nicht „Warum bist du zu spät?“ (hier ist schon ein Vorwurf enthalten, die Person muss sich rechtfertigen) sondern „Was ist passiert, dass du nicht pünktlich bist?“ (die betroffene Person kann den Sachverhalt erklären).
- 2. Echte Fragen stellen (keinen Angriff dahinter verstecken: „Na, Thomas, schaffst du es auch mal, pünktlich zu sein?“, keine rhetorischen Frau „Oh, Sabine, du hast es auch schon geschafft?“ Diese drücken den persönlichen Ärger nur indirekt und unterschwellig aus. Die betroffene Person erhält keine Möglichkeit, das Zuspätkommen zu erklären).

Ich-Botschaften

Mit Ich-Botschaften, auch nicht-verletzende Ärgermittelung genannt, drücken die Konfliktbeteiligten ihre eigenen Erfahrungen und Gefühle aus. Sie formulieren klar, worum es geht und was sie mit der Aussage ausdrücken möchten. Dadurch weichen sie nicht auf Allgemeinplätze oder Beschuldigungen aus. Sie vermeiden persönliche Verletzungen und Angriffe.

Beispiel: Timo, Azubi, zum Gesellen zur Arbeitseinteilung:

Nicht „Ich darf hier draußen stehen und Autos sauber machen, in letzter Zeit krieg ich überhaupt keine ordentliche Aufgaben. Die ganze Woche schon haben Sie die anderen für die Werkstatt eingeteilt!“

sondern „Ich wurde wieder für das Reinigen der Autos eingeteilt (Auslöser). Das finde ich nicht gut (Gefühl), weil ich das schon seit zwei Tagen mache (Begründung). Ich würde gerne wieder in der Werkstatt arbeiten (Wunsch).“

Aktives Zuhören

Aktives Zuhören ist nicht nur das Ausreden lassen. Vielmehr hat es zum Ziel, die Sichtweise der anderen Person ganz zu verstehen.

Man zeigt der anderen Person durch eine ihr zugewandte Körperhaltung sowie durch Augenkontakt, dass ihr zugehört wird. Um zu überprüfen, ob das Gesagte auch richtig verstanden wurde, kann die andere Zwischenfragen stellen oder Spiegeln, also das Gesagte mit eigenen Worten zusammenfassen.

Aktives Zuhören durch non-verbale Kommunikation

Körperhaltung

- Offene, zugewandte und gerade Körperhaltung haben
- Sich ruhig verhalten

Mimik / Gestik

- Blickkontakt halten
- Zunicken
- Lächeln
- Freundliches Gesicht

Die Methode des Spiegeln wird angewandt, wenn die wesentlichen Aussagen noch einmal auf den Punkt gebracht werden sollen. Es dient dazu zu überprüfen, ob alles verstanden wurde. Es soll helfen, Missverständnisse auszuschließen.

Spiegeln ist

- das Gesagte mit eigenen Worten zusammenfassen und wiederzugeben,
- keine wesentlichen Inhalte auszulassen,
- nicht zu ergänzen,
- keine Aussage zu interpretieren oder zu bewerten.

Folgende Formulierungen eignen sich zum Spiegeln:

- „Ich habe dich wie folgt verstanden. Du möchtest.... weil...“
- „Du hast, du hast ... getan / gefühlt/...“
- „Wenn ich dich richtig verstanden habe meinst du, dass...“
- „Du hast nach meinem Verständnis folgende Position:Dahinter steht folgendes Interesse von dir:...“

Erstgespräch (Seite 10)

Datum:

1. Angaben zur Person

Name/Vorname:

Geburtsdatum:

Geburtsort:

Staatsangehörigkeit:

Telefonnummer:

Aufenthaltsstatus:

Wohnort:

2. Berufliche Tätigkeit

Ausbildungsberuf:

Ausbildungsjahr:

Ausbildungsbetrieb:

Ansprechperson im Betrieb:

3. Familiäre Situation (Kinder, Eltern, Partner, Wohnform)

4. Beruflicher Werdegang (Anzahl Bewerbungen / Besonderheiten / Schulische Bildung)

5. Stärken / Schwächen/ Unterstützungsbedarf

6. Berufsalltag (Wie sieht ein typischer Arbeitsalltag bei Ihnen aus?)

7. Zufriedenheit im Job (Fühlen sie sich wohl? / Gibt es etwas, was sie belastet?)

8. Belastende Einflüsse (Privat / Beruflich – Gibt es Möglichkeiten, diese Einflüsse zu thematisieren?)

9. Wohlbefinden und Gesundheit (Was tun Sie, um sich gesund und wohl zu fühlen? / Körperliche Einschränkungen)

10. Professionelle Hilfen (Facharzt, Therapeut, Schuldnerberatung)

11. Erwartungen an das Projekt

Sonstige Informationen:

Einsatzstellenbesuche (Seite 11)

Name, Vorname Teilnehmer:

Betrieb:

Ansprechpartner Betrieb:

Datum des Besuchs:

1. Was hast du aus dem ersten Blockseminar für dich mitgenommen?
2. Konntest du das Erlernete in deiner täglichen Arbeit umsetzen?
3. Bist du zufrieden in deiner derzeitigen Situation?
4. Gibt es Situationen, über die du nachdenken musst? Auch nach Feierabend?
5. Fühlst du dich in deinem Team wohl? Verstehst du dich mit deinen Kollegen?
6. Was nimmst du dir bis zum kommenden Seminar im Januar 2019 vor?

Kennenlern-Bingo (Seite 25)

Jemanden, der schon mal alle Fahrstuhlknöpfe gedrückt hat und dann weggerannt ist _____	Jemanden, der im ersten Lehrjahr ist _____	Jemanden, der schon auf einem Festival war _____	Jemanden, der lieber in der Berufsschule als im Betrieb ist _____	Jemanden, der gerne Postkarten schreibt _____
Jemanden, der gerne früh aufsteht _____	Jemanden, der Plattdeutsch spricht _____	Jemanden, die/der regelmäßig einen Youtube -Channel guckt _____	Jemanden, der sein Berichtsheft regelmäßig führt _____	Jemanden, der schon mal umgezogen ist _____
Jemanden, der ein Instrument spielt _____	Jemanden, der seinen eigenen Arbeitsplatz im Betrieb hat _____	Jemanden, der zwischen Weihnachten und Neujahr Urlaub hat _____	Jemanden, der schon mal im Marstall war _____	Jemanden, der in diesem Jahr schon auf Fortbildung war _____
Jemand der schon eine Ausbildung abgeschlossen hat _____	Jemand, der/ die immer mit Bus zur Arbeit fährt. _____	Jemand der in seinem Traumberuf arbeitet _____	Jemand, der/ die mehr als 2 Geschwister hat. _____	Jemand der dieses Jahr in Urlaub fährt _____

Wie im richtigen Leben (Seite 33)

- ein arbeitsloser, 18-jähriger Jugendlicher mit Hauptschulabschluss, deutscher Mutter und mosambikanischem Vater
- eine 42-jährige vietnamesische Inhaberin eines Gemüseladens, mit Vietnamesen verheiratet, 3 Kinder
- eine 20-jährige Schwangere, HIV-positiv, ledig
- eine 35-jährige ledige deutsche Krankenschwester
- ein 30-jähriger verheirateter deutscher Facharbeiter für Elektrotechnik
- ein 30-jähriger Erbe eines florierenden mittelständischen Unternehmens mit 350 Beschäftigten, deutsch
- eine 16-jährige Gymnasialschülerin irakischer Herkunft mit traditionell muslimischem Hintergrund
- eine 18-jährige deutsche Berufsschülerin mit guten Noten
- ein 26-jähriger togolesischer Asylbewerber, ledig
- eine 30-jährige ukrainische Ehefrau eines deutschen KFZ – Mechanikers, ein Kind
- ein homosexueller 32-jähriger deutscher Inhaber eines Zeitungsladens
- ein 32-jähriger wohnsitz- und arbeitsloser Lehrer, deutsch
- ein 50-jähriger russischer Mathematikprofessor jüdischen Glaubens, alleinstehend, arbeitslos
- ein 17-jähriger Azubi (Holzmechaniker)
- eine 20-jährige Telekom-Mitarbeiterin, die nach der Ausbildung nicht übernommen wird
- eine 19-jährige Punkerin, jobbt in der Kneipe
- ein 28-jähriger Sozialhilfeempfänger mit Hauptschulabschluss, ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- ein 16-jähriger Jugendlicher, der vor einigen Monaten ohne seine Familie nach Deutschland geflüchtet ist und in einer Gemeinschaftsunterkunft lebt¹⁴

¹⁴ SOS Rassismus: Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit. Schwerte. 1996. S.91ff.

Was denkst du (Seite 33)

Ich:....	Mein/e Partner/in:...
Meine Lieblingsmusik?	Ihre/Seine Lieblingsmusik?
Meine Lieblingssportart?	Ihre/ Seine Lieblingssportart?
Meine Lieblingsbeschäftigung in der Freizeit?	Ihre/Seine Lieblingsbeschäftigung in der Freizeit?
Pommes Majo oder Ketchup?	Pommes Majo oder Ketchup?
Mein Lieblingsgericht?	Ihr/ Sein Lieblingsgericht?
Mein Lieblingsgeschäft?	Ihr/Sein Lieblingsgeschäft?

Bescheidenheit	Disziplin
Familienbindung	Gastfreundschaft
Hilfsbereitschaft	Kinderfreundlichkeit
Respekt vor anderen	Selbstständigkeit
Eigeninitiative	Ehrlichkeit
Selbstvertrauen	Gute Bildung
Leistungsbereitschaft	Religion
Gleichberechtigung von Mann und Frau	Schutz von Natur und Umwelt

Schätze dich selber ein!

-- trifft gar nicht zu ++ stimme ich voll zu

	- -	-	0	+	++
Äußere oft meinen Ärger					
Lasse andere spüren wenn ich sie nicht mag					
Vergleiche mich mit anderen					
Bin verschlossen					
Habe Vorurteile					
Bin misstrauisch Neuem gegenüber					
Bin schnell wütend					
Interessiere mich für Vieles					
Strahle Offenheit aus					
Bin schüchtern					
Bin unselbständig					
Bin diskutierfreudig					
Brauche Anerkennung					
Bin bereit aus Fehlern zu lernen					
Habe meine eigene Meinung					
Bin kritikfähig					
Lasse anderen ihre Eigenarten					
Bin hilfsbereit					
Bin tolerant					
Habe Humor					
Bin vertrauenswürdig					
Kann über mich selber lachen					
Bin schnell ungeduldig					
Bin fleißig					
Meine Konflikte löse ich sachlich					
Kann gut zuhören					

Bin spontan					
Bin kreativ					

Sensis (Seite 35)

Ich weiß genau, wo meine Stärken und Schwächen liegen	Man kann sich auf mich verlassen	Ich nehme andere in Schutz	Ich kann Kritik vertragen	Ich nehme Rücksicht auf andere
Ich übernehme Verantwortung	Ich bin auf meinen eigenen Vorteil bedacht	Auch wenn es schwierig wird, gebe ich nicht so schnell auf	Ich kann mich gut in ein Team einbringen	Wenn mir etwas peinlich ist, spreche ich mit Niemandem darüber
Ich kann mich nicht gegen Stärkere wehren	Ich sage es, wenn mir etwas nicht passt	Ich kann meine Fehler zugeben	Ich lasse mich schnell zu etwas überreden, obwohl ich es nicht will	Ich schäme mich für Niederlagen
Andere können mich leicht unter Druck setzen	Ich bin ein positiv eingestellter Mensch	Ich passe mich an und ordne mich unter	Ich bilde mir meine eigene Meinung und verhalte mich danach	Ich schließe mich gern anderen Meinungen an
Mir ist es peinlich, wenn ich von jemandem gelobt werde	Ich passe mich den Verhaltensregeln in meiner Clique an	Ich lüge gelegentlich	Ich bin eher zurückhaltend	Ich bestimme öfters, was andere machen sollen
Ich nörgle viel herum, manchmal ohne Grund	Im "Seminar" verhalte ich mich anders als Zuhause	Ich gebe manchmal vor, etwas zu wissen oder zu können, was gar nicht stimmt	Ich mache mir über alles einen Kopf	Ich bin manchmal anstrengend

Ich halte mich für einen wichtigen Bestandteil der Gruppe	Ich bin schnell eifersüchtig	Über Probleme muss ich reden, sonst geht es mir schlecht	Bei mir dauert es lange, bis ich mit anderen Menschen warm werde	Ich kann Geheimnisse gut für mich behalten
Ich kann gut auf andere zugehen	Ich kann gut meine Gefühle zeigen	Ich finde, ein guter Freund kritisiert mich nicht	Es ist mir anzumerken, wenn es mir nicht gut geht	Ich bin nachtragend
Ich kann auf meinen eigenen Vorteil verzichten	Ich werde oft unterschätzt	Ich finde, dass Freunde alle Geheimnisse miteinander teilen müssen	Ich wechsle oft meine Freundschaften	Ich fühle mich stark, wenn ich Alkohol getrunken habe
Ich kann mir meine eigenen Schwächen eingestehen	Ich weiß, was ich will und lasse mich von nichts und niemanden abbringen	Ich brauche oft eine starke Schulter zum Anlehnen	Ich kann gut "Nein" sagen	Ich verliere in hitzigen Diskussionen nicht die Kontrolle
Ich stelle mich selbst oft besser dar, als ich bin	Ich kann andere gut einschätzen	Ich bin dickköpfig	Ich kann gut zuhören	Ich sage immer, was ich denke
Ich stehe für andere ein	In dieser Gruppe fühle ich mich wohl	Ich kann gut verlieren	Ich habe schnell ein schlechtes Gewissen	Ich versuche Streit zu schlichten
Meinem besten Freund/Meiner besten Freundin würde ich alles anvertrauen	Ich schließe niemanden in der Gruppe aus	Ich bin schnell gelangweilt	Ich bin gerne unter Menschen	Ich bin ungeduldig

Ich bin gerne in Action	Ich kann es nicht haben, wenn jemand ungerecht behandelt wird	Mir fällt es schwer, andere ausreden zu lassen	Ich bin ein ordentlicher Mensch	Ich muss überall meinen Senf dazugeben
Ich wäre gerne selbstbewusster	Ich wäre gerne ehrgeiziger			

Seminarvorlage (Seite 11)

Protokoll Seminar „“ vom _____ bis _____

Anwesende Teilnehmer:
Anwesende Referenten:

Thematische Schwerpunkte:	Kursstruktur	Frühstück 1. Einheit Mittagessen 2. Einheit		Abendessen 3. Einheit Tagessausstieg	
----------------------------------	---------------------	--	--	--	--

Tag: _____

Zeit	Ziele der Einheit	Verlauf der Einheit (Spiele, Methoden, etc.)
Vormittag		
Nachmittag		
Abend		

Quellenverzeichnis:

<https://www.julei-app.de/spiele/bingo-zum-kennenlernen/>

<https://www.julei-app.de/spiele/vorhang-auf/>

<https://anschuggerle.com/fan-spiel/>

Kath. Jugendbüro Emsland Süd 2004: Baustelle Spiel. Freren. S. 97.

<http://www.kljb-bechen.de/spielesammlung/wo-ist-mein-huhn/>

<https://anschuggerle.com/code-knacker/>

https://jugendpastoral.erzbistum-koeln.de/export/sites/jugendpastoral/fachstelle_bergisch/_galerien/downloads/freizeitleitermarkt2008/Erlebnispdagogik.pdf

<https://www.metalog.de/produkte/alle-produkte/5/balltransport>

<https://eos-erlebnispdagogik.de/teamspiel-expedition-spinnennetz/>

<https://www.julei-app.de/spiele/ei-flug/>

GEW Baden-Württemberg und Nordrhein - Westfalen (Hrsg.): Lesbische und schwule Lebensweisen. Eine Handreichung für den Unterricht. Stuttgart.2002. S.30

SOS Rassismus: Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit. Schwerte. 1996. S.91ff.

Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit, Sabine Handschuck/Willy Klawe, 2010, S.239

<https://www.fundus-jugendarbeit.de/tag/sensis/>