

Nutzen und entfalten Ihre Auszubildenden alle Potenziale?

Foto: © Gudrun Hillebrandt/hildeswelt.de

Coaching – Teil 1

Potenziale nutzen und entfalten – Professionelles Coaching in der Erstausbildung

Professionelles Coaching ist im Business-Bereich bisher häufig nur in den Führungsetagen von Unternehmen angekommen. Aber schon während der Erstausbildung kann ein gezieltes Einzelcoaching und die Vermittlung von Selbstcoaching-Methoden einen sehr großen Nutzen bringen. Judith Diekmann, Ausbildungsleiterin und erfahrener **wingwave**-Coach, stellt in einer neuen Bankfachklasse-Serie die Entwicklung eines professionellen Coaching-Angebotes in der Erstausbildung bei der Oldenburgische Landesbank AG vor.

► Judith Diekmann

Sie haben in Ihrem Unternehmen ein ausgereiftes und umfassendes Ausbildungskonzept: fach- und persönlichkeitsfördernde Seminare, Projekte, Feedbackgespräche und noch vieles mehr. Mit dieser – in der Bankenbranche sehr professionellen –

Ausbildung entwickelt sich die Mehrheit der Auszubildenden während der Ausbildungszeit zu wertvollen Nachwuchskräften. In Ihrer Tätigkeit als Ausbilder haben Sie aber bestimmt schon einmal den einen oder anderen Auszubildenden betreut, der trotz die-

ses Angebotes das angestrebte Leistungsniveau nicht erreichen konnte. Man hat den Eindruck, dass diese Auszubildenden ihr Potenzial nicht voll ausschöpfen können und „sich manchmal selbst im Weg stehen“. Die „normalen“ Ausbildungsmaßnahmen

 Gründe für Leistungs- und Lernblockaden

Potenzial Leistung

- ▶ Blockaden/Angst (Stressspuren im limbischen System verhindern den Zugang zu den Fähigkeiten)
- ▶ Beeinträchtigung durch körperliche Symptome (Magenschmerzen usw.) in stressigen Situationen
- ▶ Motivationsverlust durch Misserfolge
- ▶ Überhöhter Anspruch an sich selbst (z. B. Überperfektionismus)
- ▶ Selbstzweifel, mangelndes Selbstbewusstsein/-vertrauen
- ▶ Nutzung von ineffektiven Lernstrategien (z. B. langsames Lernen, Flüchtighkeitsfehler)

reichen hier für eine optimale Förderung nicht aus.

Betrachten wir den folgenden Fall: ein Auszubildender zeigt überzeugende Leistungen im Betrieb und besitzt eine sehr hohe Lernbereitschaft. In Prüfungssituationen (z. B. Berufsschul- oder Seminar-Klausuren, Zwischenprüfung) wird er jedoch bei Weitem den Erwartungen nicht gerecht. Jedes Unternehmen berücksichtigt in unterschiedlicher Gewichtung bei der Übernahme und bei der Aufnahme in weitere Förderprogramme die theoretischen Leistungen. Dieser Auszubildende läuft damit Gefahr „hinten rüber zu fallen“. Es liegt nicht an seinem persönlichen Auftreten und es liegt nicht an seinem Engagement. Eine Leistungsblockade hindert ihn am Abrufen seines Wissens in Prüfungssituationen. Wir lassen damit möglicherweise ein großes Potenzial für unser Unternehmen ungenutzt. Im Folgenden erfahren Sie mehr über die Gründe und die Möglichkeiten zur Behebung dieser und weiterer Leistungsblockaden.

Als Ausbilder haben wir eine große Verantwortung für die wertvollste Ressource unserer Bank: die zukünftigen Mitarbeiter. Die Gewinnung von neuen geeigneten Bewerbern gestaltet sich zunehmend schwieriger. Umso wichtiger ist es, dass wir die Entwicklungspotenziale von jedem Einzelnen während der Ausbildungszeit wirklich nutzen. Dazu ist es zunächst notwendig, die eigene Haltung gegenüber vermeintlich „schwachen“ Auszubildenden zu prüfen. Gutes Zureden, die Androhung von Konsequenzen oder ein Einsortieren in die Kategorie „schwacher Azubi“ sind nur wenig hilfreich. Vielmehr ist eine Offenheit für die Wahrnehmung und eine Kompetenz für die

Analyse von veränderbaren Leistungsblockaden gefragt.

Nehmen wir an, der Ausbilder führt zunächst ein Gespräch mit dem „schwachen“ Auszubildenden aufgrund seiner nicht ausreichenden theoretischen Leistungen. Der Auszubildende berichtet, dass er in jeglichen Prüfungssituationen mit Magenproblemen und einer gewissen „Sprachlosigkeit“ zu kämpfen hat. Er ist dann nicht in der Lage, sein verinnerlichtes Wissen abzurufen und anzuwenden. Die Ursache kann er sich nicht erklären, er selbst ist hilflos und hat seiner Meinung nach schon alles versucht.

Wie würden Sie sich verhalten? Vielleicht reden Sie ihm gut zu („Du schaffst das schon.“) und relativieren sogar die Wichtigkeit von theoretischen Leistungen. Vielleicht sagen Sie ihm, dass er sich besser konzentrieren soll („Du musst es nur wollen.“) und sich mehr „am Riemen reißen“ soll. Oder er kommt innerlich in die Schublade „Psychomacke – nicht belastbar – keine Übernahme“.

Diese oder ähnliche Reaktionen bringen für beide Seiten nur wenig bis keinen Nutzen.

Welche Lösung gibt es für diese und andere Leistungsblockaden? Das pauschale Seminarangebot zur Prüfungsvorbereitung bringt in der Regel keine Verbesserungen. Eine individuelle Maßnahme ist notwendig und hier setzt das Coaching-Konzept an. Coaching ist eine kurzfristige Begleitung bei einer speziellen Problemstellung. Es stellt eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ dar und ist nicht als „Therapie“ zu verstehen.

Coaching-Methode wingwave

Bei Leistungsblockaden, die sich nicht mit reinem Training beseitigen lassen, hat sich die Kurzzeitcoaching-Methode „wingwave“ bewährt. Sie zeichnet sich durch ihre Wirksamkeit und Schnelligkeit aus. Auf der einen Seite wird der Leistungsstress abgebaut, auf der anderen Seite nehmen Zuversicht, Selbstbewusstsein, Kreativität und Konfliktstabilität zu. Im Coaching-Prozess entwickelt sich bei-



Manchmal sind Potenziale durch Blockaden eingefroren ...

Die persönliche Entwicklung jedes einzelnen Auszubildenden steht im Vordergrund



spielsweise Prüfungsstress zur Prüfungsvorfreude. Bemerkenswert ist auch der Aufbau einer Selbstcoaching-Kompetenz und einer flexiblen Handlungsfähigkeit (= Leistungsbalance) für ähnliche oder zukünftige Problemsituationen. Damit wird insgesamt eine positive Persönlichkeitsentwicklung gefördert.

Entwickelt wurde **wingwave** vor zehn Jahren von den Psychologen Cora Besser-Siegmund und Harry Siegmund aus Hamburg. Der Name setzt sich zusammen aus „wing“ nach der Metapher, dass der Flügelschlag eines Schmetterlings das Klima auf der anderen Seite der Erde ändern kann. Demnach hat eine kleine punktgenaue Coaching-Intervention eine sehr große Wirkung. Der zweite Teil „wave“ kommt von Brainwave (= Geistesblitz oder tolle Idee). Dies bedeutet, dass das Coaching eine leistungsstärkende Zielenergie auslöst. Mittlerweile gibt es weltweit rund 2.000 ausgebildete **wingwave**-Coaches. **wingwave** wird u. a. erfolgreich im Spitzensport (z. B. beim Gewinn der Handball-Weltmeisterschaft 2007), im Showgeschäft (z. B. Stage Entertainment GmbH) und in Unternehmen (z. B. Volkswagen AG) eingesetzt.

Die Coaching-Methode **wingwave** besteht aus drei Bausteinen: dem Myostatik-Test, wachen REM-Phasen und NLP-Coaching-Elementen.

Myostatik-Test

Zunächst werden mit Hilfe des Myostatik-Tests (= kinesiologischer Muskeltest mit Daumen und Zeigefinger) im Coaching-

Gespräch punktgenau die individuellen Stress-Trigger der Blockade ermittelt. Diese sind vielfältig und entstehen meist durch prägende und eher negative Erlebnisse der Vergangenheit (= Biographiestress oder Deck-Erinnerung).

Die Ursachen für Biographiestress sind unterschiedlich und sehr persönlich. Die folgenden Stresserlebnisse kommen im Zusammenhang mit Prüfungs- und Präsentationsangst allerdings sehr häufig vor:

- ▶ Erlebnisse aus dem Kindergarten (z. B. erste Konkurrenzsituationen, erste Auftritte)
- ▶ Erlebnisse aus der Grundschule (z. B. an der Tafel Leistung zeigen müssen, erste Klassenarbeiten, Lernspiele wie „Vier-Ecken-Raten“)
- ▶ Familiär belastende Konstellationen (z. B. Trennung der Eltern, sehr ehrgeizige oder gestresste Eltern, Konkurrenzsituationen mit Geschwistern)
- ▶ Misserfolge im Verlauf des Schullebens (z. B. schlechte Klausuren, keine Empfehlung für das Gymnasium, verletzendes Ausagen oder als ungerecht empfundene Behandlung von Lehrern).

Mit Hilfe des Myostatik-Tests kommt es im Coaching zur Bestimmung des ersten Stresserlebnisses, welches im Zusammenhang mit der Prüfungsnervosität des Auszubildenden steht.

Hier ein sehr anschauliches Beispiel für einen Biographiestress aus der Praxis:

Der Test zeigt einen Stress im Alter von 6 Jahren im Zusammenhang mit der 1. Klasse in der Grundschule an. Einzelne Fächer, Mit-

schüler, Lehrer oder Unterrichtssituationen zeigen allerdings keine Stressreaktionen an. Der Auszubildende erinnert sich dann sehr schnell an ein Räuber-Theaterstück, was in der 1. Klasse aufgeführt wurde. Er musste die Rolle des 6. Räubers spielen, die er partout nicht übernehmen wollte. Sein Text war mehrfach „Hilfe, mir ist so schlecht!“ und eine Stotterzene „Schneddereng peng peng“. Seine Redeinsätze wurden immer mit Gelächter des Publikums begleitet. Magenprobleme und „Sprachlosigkeit“ (stottern und eine zitternde Stimme) sind seine heutigen körperlichen Einschränkungen in Auftritts- und Prüfungssituationen. Die Emotionen Panik, Angst, Hilflosigkeit und Schamgefühl sind immer noch sehr stark präsent. Sein Körper hat die Inhalte, Aussagen und Emotionen seiner damaligen Rolle gespeichert und zeigt diese immer wieder in ähnlichen Situationen.

Häufig sind negative Vergangenheits-Erlebnisse sehr stark mit den Emotionen Angst, Hilflosigkeit und Schamgefühl verbunden. Die Besonderheit ist außerdem, dass man die stressenden Erlebnisse nicht unbedingt persönlich erlebt haben muss. Auch die Erzählungen oder das Miterleben von unangenehmen Situationen anderer Menschen können zu einem eigenen Stressempfinden führen („das könnte mir auch passieren“). In der Gehirnforschung wird dies als Phänomen der „Spiegelneurone“ bezeichnet.

Falls Sie jetzt gerade an Ihre eigenen Kindheitserlebnisse denken ... natürlich führt nicht jede dieser Situationen zu einer späteren Leistungsblockade. Normalerweise verarbeiten wir unsere Tageserlebnisse in der Nacht mit Hilfe von sogenannten REM-Phasen (Rapid Eye Movement = schnelle Augenbewegungen). „Eine Nacht drüber schlafen“ ist damit die beste Form der Stressverarbeitung. Die Erlebnisse werden automatisch als ein Teil der eigenen Lebenserfahrung integriert.

Bei beeindruckenden bzw. negativen Erlebnissen kann es sein, dass die nächtliche Verarbeitung nicht erfolgreich verläuft. Die Situation bleibt im sogenannten limbischen System als „wunder Punkt“ und „gefährliche Situation“ gespeichert. Es entsteht ein Stress-Imprinting und die Zeit heilt dann ausnahmsweise mal nicht alle Wunden.



Das limbische System ist ein evolutionär alter Gehirnteil, den alle Säugetiere besitzen. Es ist zum einen der Sitz des Kurzzeitgedächtnisses, zum anderen ist es für alle unsere positiven (Freude, Verliebtheit usw.) und negativen (Angst, Euphorie, Gier usw.) Emotionen zuständig. Es trifft außerdem innerhalb von Sekundenbruchteilen in bedrohlichen Situationen die überlebenswichtigen Entscheidungen Kampf, Flucht oder tot stellen. Damit verhindert es zunächst das normale rationale Denken und sorgt für blitzschnelle körperliche Reaktionen. Das limbische System schlägt nun zukünftig bei vergleichbaren Situationen Alarm und stuft diese als gefährlich ein, so dass man nicht mehr rational handlungsfähig ist. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von somatischen Markern, die in ähnlichen Situationen aktiviert werden. Die Wirkung wird meist durch nachfolgende ähnliche Erlebnisse noch verstärkt. Eine aus heutiger Sicht eher harmlose Situation kann somit langfristig eine große Wirkung haben.

Zunächst einmal haben diese Erklärungen für den Auszubildenden, der unter einer Leistungsblockade leidet, schon eine sehr entlastende Wirkung. Es liegt nämlich nicht daran, dass er nicht will oder dass er sich nicht genügend zusammen reißt. Ihm stehen derzeit einfach noch keine anderen Handlungsmöglichkeiten zu Verfügung.

wache REM-Phasen

Mit Hilfe sogenannter wacher REM-Phasen (= schnelle geführte Augenbewegungen

durch Winken vor den Augen) holt man die Verarbeitung der vergangenen Erlebnisse nach. Es erfolgt eine „Umsortierung“ der Erlebnisse vom limbischen System in das Großhirn. Der begleitende Myostatik-Test zeigt eine erfolgreiche Verarbeitung an. Mit Hilfe der neuen bildgebenden Verfahren in der Medizin, können sogar die Veränderungen im Gehirn nachvollzogen und dadurch auch wissenschaftlich belegt werden. Körperlich fühlt man sich erleichtert, gedanklich verblässen die Erinnerungen an das stressende Erlebnis und man bekommt Ideen für neue Handlungsmöglichkeiten. Gleichzeitig kommt es zu einem Generalisierungseffekt und zu einem Selbstcoaching-Prozess bei ähnlichen Situationen.

Das Prinzip der Arbeit mit wachen REM-Phasen kommt aus der Traumatherapie EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing). Diese hochwirksame und sehr gut erforschte Therapie für die Behandlung schwerster Psychotraumata wurde in den 90er Jahren in den USA entwickelt.

Die Arbeit mit links-rechts Impulsen wird als bilaterale Hemisphärenstimulation bezeichnet. Dieser Effekt kann auch durch



Foto: © Oldenburgische Landesbank AG/olb.de

taktile (z. B. Klopfmethoden wie „Butterfly“) oder auditive Reize (mit Hilfe der **wingwave**-Musik) erzielt werden (siehe Artikel „Prüfungsvorfreude statt Prüfungsstress“ in der BFK 09/2011).

NLP-Coaching-Elemente

Für den Coaching-Prozess nutzt man

außerdem bekannte Coaching-Methoden, vor allem aus dem Bereich des NLP (= Neurolinguistisches Programmieren) und des Systemischen Ansatzes. Fundierte Coaching-Kenntnisse sind daher auch Eingangsvoraussetzung für eine **wingwave**-Ausbildung.

Wirksamkeit

Die Wirksamkeit und Effektivität von **wingwave** verblüfft immer wieder und ist mittlerweile auch in verschiedenen Forschungsarbeiten (u.a. „**wingwave** und Auftrittsängste“ von Marie Luise Dierks 2006, „Prüfungstress überwinden“ von Nadia Fritsche 2005) nachgewiesen worden.

In der nächsten Ausgabe (BFK 04/2012) erleben Sie einen praktischen Coaching-Fall und erfahren mehr über die Integration eines Coaching-Angebotes in die Erstausbildung. ◀

Jede Raupe hat das Potenzial in sich,
sich zu einem Schmetterling
zu entfalten.



Coaching – Teil 2

Foto: © Gudrun Hildebrandt/hildesweit.de

Potenziale nutzen und entfalten – Professionelles Coaching in der Erstausbildung

Individuelle Lern- und Leistungsblockaden verhindern leider häufig, dass Auszubildende und Nachwuchskräfte ihr Potenzial voll nutzen und entfalten können. Standardisierte Seminarkonzepte haben hier meist nur einen eingeschränkten Erfolg. Gezielte Einzelcoachings können in diesen Fällen einen wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung leisten. Nach der ausführlichen Darstellung der Coaching-Methode **wingwave** in der Bankfachklasse 03/2012 geht es in diesem Artikel um die praktische Umsetzung und die Möglichkeiten der Integration eines professionellen Coaching-Angebotes in die Erstausbildung.

► Judith Diekmann

Begleiten Sie im Folgenden die ehemalige Auszubildende Julia Koch bei der Schilderung ihrer persönlichen Coaching-Erfahrungen.

Julia: „Die **wingwave**-Methode wurde uns am Ende eines Seminars von Frau Diekmann angeboten. Da ich genau so ein Kan-

didat bin, der Panik vor allen Klausuren hat, die insbesondere mit Zahlen, sprich Mathe, zu tun haben, fühlte ich mich direkt persönlich angesprochen. Ich vereinbarte noch am selben Tag einen Termin für das erste Coaching. Zu Beginn war ich etwas skeptisch, ob „ein bisschen Winken“ meine Angst wirklich

bekämpfen kann. Jedoch dachte ich mir, dass es auf jeden Fall einen Versuch wert ist, um endlich ein wenig entspannter an zukünftige Klausuren herangehen zu können. Vor allem auch im Hinblick auf meine Abschlussprüfung setzte ich große Hoffnungen in das Winken.



wurden durch das Winken aufgearbeitet und ich versuchte mich an diese zu erinnern und mich ganz bewusst mit ihnen auseinanderzusetzen. Denn diese Ereignisse, die ich damals unbewusst als negative Ereignisse abgespeichert hatte, jedoch nie wirklich verarbeitet habe, blockierten mich unterbewusst ständig vor jeder Klausur. Die einzelnen Ereignisse lösten sich durch das Wegwinken bzw. Wegklopfen und durch die mit den Situationen verbundene bewusste Auseinandersetzung. Zusätzlich bestätigte der Myostatik-Test diese Erfolge ...“

Mit Hilfe des Myostatik-Tests wollten wir die Ursache meiner Angst vor Zahlen herausfinden. Wir tasteten uns langsam vor und gerie-

ten zu Situationen aus meiner Kindheit, die ich niemals im Leben als Auslöser für meine Panik in Erwägung gezogen hätte. Diese Situationen

Lern-Coaching

Nicht immer liegen Leistungsblockaden nur an der fehlenden Verarbeitung von stressenden Erlebnissen. Auch eine Nutzung von ineffektiven Lernstrategien kann die Anwendung von gelerntem Wissen erschweren. Besonders Auszubildende, die überwiegend auditive und/oder kinästhetische Lernstrategien nutzen, haben es in der the-

Beispiel für einen typischen Coaching-Verlauf

Physiologischer und kognitiver Wechsel unter der Intervention innerhalb von 6 Minuten: „Das Mathe-Spiel“

Scham	Schuldgefühl	Wut	Befreiung, Erleichterung
„Es ist peinlich“	„Ich bin ein Versager“	„Der Lehrer spinnt wohl“	„Es ist ja lange her!“
Test Emotion	Test Emotion	Test Emotion	Test Emotion
Test Bodyscan „weiche Knie“	2 Sets Test Bodyscan „schwere Schultern“	2 Sets Test Bodyscan: „Power in Armen und Beinen“	3 Sets „Alles fließt, wird leicht“ Abschlusstest: „Es ist jetzt OK.“

Ein „Set“ bedeuten ca. 20 „Winke-Bewegungen“, die Sets erfolgen immer bis zum nächsten physiologischen Wechsel, dann wird wieder der emotionale Status getestet.



Coaching-Bedarf erkennen

Coaching-Anlässe sind vielfältig und sehr individuell. Die nachstehenden Verhaltensweisen sind Anhaltspunkte für einen möglichen Coaching-Bedarf. Denken Sie beispielsweise an Auszubildende, die ...

- ▶ ... sehr ehrgeizig und leistungsbereit sind, aber die in Prüfungen oder Kundengesprächen ihre erbrachte Lernleistung nicht optimal abrufen können.
- ▶ ... von sich selbst behaupten, Prüfungs- oder Auftrittsangst zu haben.
- ▶ ... körperliche Beschwerden (z. B. Übelkeit, Magenschmerzen, Zittern) vor oder während Prüfungen/Auftritten/Kundengesprächen haben.
- ▶ ... in vorangegangenen Prüfungssituationen schon mal ein Blackout gehabt haben.
- ▶ ... bei Präsentationen oder Kundengesprächen nervös und unsicher wirken und auch nach mehreren Seminaren und Praxisaufenthalten keine Sicherheit und wenig Selbstbewusstsein ausstrahlen.
- ▶ ... häufig Konfliktthemen in Teams, mit Kunden oder Vorgesetzten haben und immer die Schuld bei anderen suchen.
- ▶ ... über eine belastende Konkurrenzsituation im Auszubildenden-Team oder in der Berufsschulklasse klagen.
- ▶ ... sich in belastenden persönlichen Situationen (z. B. Krankheiten, Trennung oder Tod in der Familie) befinden.
- ▶ ... einen sehr hohen Perfektionsanspruch an sich selbst haben, der bei Fehlern oder Kritik zu Überreaktionen (Panik, Tränen) führen kann.
- ▶ ... einen unerklärlichen Leistungsabfall während der Ausbildungszeit haben.
- ▶ ... andere Leistungseinschränkungen (z. B. Konzentrationsstörungen, Flüchtigkeitsfehler) oder hinderliche Verhaltensmuster zeigen.

In der Bankfachklasse 05/2012 erhalten Sie eine ausführliche Anleitung, mit deren Hilfe Sie einen möglichen Coaching-Bedarf zusammen mit dem Auszubildenden ermitteln können.

oriellastigen Bankenwelt sehr schwer. Die Nutzung von visuellen Lernstrategien hat beim effektiven Lernen von Fachwissen viele Vorteile.

Auch im Bereich der Selbstkontrolle können Defizite auftreten, da es den überwiegend auditiven und/oder kinästhetischen Auszubildenden teilweise an dem nötigen Überblick fehlt, den die Nutzer einer vorwiegend visuellen Strategie automatisch mitbringen.

Zunächst erfolgt im Coaching die Bestimmung des bevorzugten Lernkanals durch einen Lerntypentest. Dann erfolgt die Analyse der bisher genutzten Lernstrategie und – falls notwendig – die Erarbeitung von effektiveren Lernmöglichkeiten.

Julia: „... Zudem kamen wir darauf, dass ich ein sehr auditiver Lerntyp bin. Wir erarbeiteten deshalb Möglichkeiten für visuelle Lernstrategien. Zusätzlich nutzte ich die wingwave-Musik, welche ich mir beim Lernen und vor den Klausuren anhörte. Außerdem habe ich mich durch die Geräuschkulisse zum Ende einer Klausur immer sehr stark verrückt machen lassen. Deshalb verwende ich jetzt in Klausuren und Prüfungen

Ohrstöpsel, um mich etwas „abzuschotten“ ...“

Coaching-Verlauf

Ein Coaching-Thema (z. B. Prüfungsangst) wird in drei bis fünf Coaching-Sitzungen bearbeitet, die je ca. 1,5 Stunden dauern. Die Termine sollten immer mit einigen Wochen Abstand durchgeführt werden, damit die Veränderungen bewusst erlebt werden und in das alltägliche Verhalten integriert werden können.

Die Fortschritte werden prozessual über eine Skala (-10 bis +10) validiert. In den ersten zwei bis drei Sitzungen werden zunächst die stressenden Erlebnisse verarbeitet (Emotions-Coaching = Skala im Bereich -10 bis 0). In ein bis zwei weiteren Terminen wird an der Nutzung von positiven Ressourcen, Glaubenssätzen und ggf. sinnvollen Lernstrategien gearbeitet (Ressourcen-Coaching = Skala im Bereich 0 bis +10).

Julia: „... Meine Rechnungswesenklausuren im letzten Schulblock waren die letzten Probendurchgänge vor meiner Abschlussprüfung. Anhand dieser erprobten wir, inwiefern wingwave bis dahin bezüglich meiner Angst

bereits Früchte getragen hatte. Auch in der heißen Phase vor meiner Abschlussprüfung trafen wir uns noch zweimal zum Winken. Ich fühlte mich entspannter und verkrampfte nicht mehr, wenn ich allein schon das Wort RECHNUNGSWESEN bzw. MATHE hörte. Diese Begriffe allein lösten vor wingwave schon Stress in mir aus. Es war wirklich ein relaxtes Gefühl. Außerdem entwickelten wir Strategien für die Nutzung von positiven Fähigkeiten und Glaubenssätzen in den Prüfungssituationen.

Vor dem Rechnungswesen-Teil meiner Abschlussprüfung, wie aber letztlich auch vor allen anderen Prüfungen, sprach ich meine positiven Glaubenssätze, hörte meine Musik und stellte mir einen symbolischen Ruhepol in Form einer kleinen Figur vor mir auf den Tisch ...“

Voraussetzungen

Die absolute Voraussetzung ist die Freiwilligkeit des Auszubildenden, sich für ein Coaching entscheiden zu dürfen. Coaching kann immer nur ein Angebot sein. Die Bereitschaft zur Veränderung und das Vertrauen zum Coach muss der Auszubildende selbst mitbringen.

Zur Vertrauensbasis gehört die unbedingte Verschwiegenheit des Coaches. Die Ursachen von Leistungsblockaden sind sehr persönlich und müssen beim Coach sicher aufgehoben sein.

Es hat sich bewährt, dass der Coach nicht gleichzeitig die intensiv betreuende und beurteilende Ausbildungskraft ist. Der Coach bekommt einen tiefen Einblick in die Persönlichkeit des Auszubildenden und versteht seine Blockaden. Eine unvoreingenommene Leistungsbeurteilung ist damit nur noch sehr schwer möglich.

Eine Schulung und Sensibilisierung der direkt betreuenden Ausbilder für das Erkennen und die sinnvolle Begleitung von Leistungsblockaden ist sehr sinnvoll.

Grundsätzlich kann jedes Unternehmen ein Coaching-Angebot installieren. Ab einer gewissen Auszubildendenanzahl lohnt sich die Ausbildung eines eigenen Coaches. Die Ausbildungskosten liegen ohne Coaching-Vorkenntnisse je nach Anbieter bei rund 5.000 Euro. Bei einer geringen Auszubildendenanzahl können die benötigten Coachings auch je nach Bedarf bei einem externen **wingwave**-Coach nachgefragt werden.

Grenzen

Ein Coaching setzt eine psychisch stabile Persönlichkeit voraus. „Normale“ Leistungsblockaden (incl. körperlicher Stressreaktionen) lassen sich in drei bis fünf Coaching-

terminen bearbeiten und in eine positive und ressourcenvolle Motivation (z. B. „Prüfungsvorfreude“) wandeln. Bei krankheitsbedingten Leistungseinschränkungen und Süchten (z. B. Depression, Borderline, Magersucht, Spielsucht) ist in jedem Fall eine ärztliche Behandlung bzw. Therapie notwendig. Dies kann auch bei einem extremen Biographiestress (z. B. Opfer von Gewalttaten oder schweren Unfällen) der Fall sein.

Wissen kann man nicht in jemanden „rein coachen“. Das Coaching ersetzt somit nicht das Lernen oder das Training. Die fachlichen und kognitiven Voraussetzungen müssen gegeben sein.

Integration in die Erstausbildung

In den Seminaren sollten von Beginn an Bausteine für Selbstcoaching-Methoden eingebaut werden (siehe Artikel „Prüfungsvorfreude statt Prüfungsstress“ in der BFK 09/2011). Damit kann man sehr vielen Auszubildenden eine wichtige Hilfe zur Selbsthilfe bei einer „normalen“ Prüfungsnervosität geben. Zudem ist das Thema „Nutzung von sinnvollen und gehirngerechten Lern-



techniken“ für alle Auszubildenden sehr hilfreich und sollte ebenfalls in die Seminare integriert werden. Weiterhin ist der positive Umgang mit Fehlern eine wichtige Aufgabe der Ausbilder. Unterstützen, zum Weitermachen ermutigen und die Anleitung, aus Fehlern zu lernen, sind eine gute Basis, um die aufkommende Entwicklung von Versagensangst zu vermeiden.

Das Einzel-Coaching-Angebot sollte während der gesamten Ausbildungszeit und

Literaturempfehlungen

Besser-Siegmund, Cora / Siegmund, Harry (2010)

wingwave-Coaching:
Standardwerk über die Coaching-Methode **wingwave**

Besser-Siegmund, Cora / Dierks, Marie-Luise / Siegmund, Harry (2007):

Sicheres Auftreten mit **wingwave**-Coaching:
Coaching bei Auftritten und Prüfungen und Darstellung von Forschungsergebnissen

Simmerl, Werner / Simmerl, Claudia (2005):

Coaching auf Ressource komm raus!
Abgrenzung Coaching vs. Führung und ausführliche Beschreibung von bewährten Coaching-Elementen

Pagel, Karin (2009):

Jeder Schüler ist ein Superschüler!
Einführung in Lerncoaching-Methoden, erprobte Tests und praktische Übungen

Interessante Links

- ▶ www.wingwave.com
(Weitere Informationen zur Coaching-Methode **wingwave**, Möglichkeit zum Download der **wingwave**-Musik und Coach-Finder.)
- ▶ www.youtube.com
(Viele Videos über **wingwave** in Aktion unter Stichworten wie z.B.: **wingwave**, besser-siegmund, Seelenflüsterer.)
- ▶ <http://www.youtube.com/watch?v=cGkxDG54i6U>
(Auszug aus der TV-Dokumentation „Die Seelenflüsterer: Turbo-Coaching gegen Stress und Angst“.)
- ▶ www.besser-siegmund.de
(Ausbildungsmöglichkeiten zum **wingwave**-Coach)
- ▶ www.simmerl.de
(Ausbildungsmöglichkeiten zum **wingwave**-Coach)
- ▶ www.nlpaed.de
(Informationen und Ausbildungsmöglichkeiten zum Thema Lerncoaching)
- ▶ www.potenziale-nutzen.de
(Weitere Informationen der Autorin und Downloads zum Thema „Coaching in der Erstausbildung“.)



Foto: © Alex Slobodkin/istockphoto.com

nicht nur kurz vor der Abschlussprüfung bestehen. Ein frühzeitiges Coaching zu Beginn der Ausbildung hat den großen Vorteil, dass der Auszubildende während der Ausbildungszeit sein Potenzial voll nutzen und sich wesentlich besser entwickeln kann. Ein toller Nebeneffekt: die gecoachten Auszubildenden empfehlen das Coaching an ihre Mit-Auszubildenden weiter. Erfahrungsgemäß nutzen rund 10 % der Auszubildenden das Coaching-Angebot.

Zunächst fokussiert sich das Coaching-Konzept naturgemäß auf die Bearbeitung von Lern- und Leistungsblockaden. Spannend ist im zweiten Schritt die Ausweitung auf das Thema „gute Auszubildende noch besser machen“. Der Glaube an die eigenen Fähigkeiten steuert Leistungsvermögen und Selbstbewusstsein, damit ist das Nutzen von mentalen Erfolgsstrategien sehr wirksam. Ein Ressourcen-Coaching ist daher für jeden Auszubildenden wertvoll und kann zur Leistungssteigerung beitragen.

Bei den Auszubildenden sollte ein Bewusstsein für einen möglichen Coaching-Bedarf geschaffen und Lösungsmöglichkeiten aufge-

zeigt werden. Eine ausführliche Anleitung zur Ermittlung von Coaching-Bedarf erhalten Sie in der nächsten Ausgabe (BFK 05/2012).

Als Arbeitgeber zeigen Sie so Verständnis für Leistungsblockaden und signalisieren Unterstützung. Dies festigt die Beziehung zu

den Nachwuchskräften und ist ein wertvoller Beitrag im Sinne eines „Employer Branding“ sowie dem organisational nach innen gerichteten „Internal Branding“. Auch in der Öffentlichkeit findet diese Art der individuellen Nachwuchsförderung Anerkennung. So wurde die Oldenburgische Landesbank AG im November 2011 für das Coaching-Konzept „Potenziale nutzen“ mit dem „Preis für innovative Ausbildung“ der Nordwest-Zeitung ausgezeichnet.

Ausblick

Das Coaching-Angebot leistet durch den Abbau von Leistungsstress auch einen Beitrag zur langfristigen Stressprävention und zur Vorbeugung von psychischen Erkrankungen. Der Aufbau einer Selbstcoaching-Kompetenz ermöglicht es, auch mit dem zukünftigen Leistungs- und Veränderungsdruck umgehen zu können.

Vor dem Hintergrund des zukünftigen Fachkräftemangels ist die bestmögliche Förderung jedes Einzelnen und die Nutzung seines individuellen Potenzials eine große Herausforderung der Aus- und Weiterbildung in den nächsten Jahren. Wirksame Kurzzeit-Coachings während der Erstausbildung können hierbei einen entscheidenden Beitrag leisten.

*Julia: „... Fazit der **wingwave**-Methode bei mir ist, dass ich mit der Rechnungswesenprüfung meine beste Prüfung absolviert habe. Wobei ich zu Beginn dachte, dass diese am wahrscheinlichsten „in die Hose“ gehen würde. Mit Hilfe von **wingwave** ist eine Menge möglich und diese Methode ist meiner Meinung nach für fast alle Lebensbereiche anwendbar. Wer also Ängste und Probleme hat, insbesondere vor/bei Prüfungen, sollte die Chance nutzen, denn es hilft wirklich.“*

Was zählt für einen Ausbilder mehr als ein zufriedener und erfolgreicher Auszubildender, den man einen Schritt bei seiner Entwicklung begleiten durfte? ◀

Ich danke Julia Koch für ihr Vertrauen und ihre Bereitschaft, ihre persönlichen Coaching-Erfahrungen zu veröffentlichen.

**Das große Ziel der Ausbildung:
Auszubildende, die ihre Potenziale
voll nutzen und entfalten können.**



Foto: © Gudrun Hildebrandt/hildeswelt.de

Nutzen und entfalten Sie die unterschiedlichen Potenziale Ihrer Auszubildenden?

Foto: © Gudrun Hildebrandt/hildesweit.de



Coaching – Teil 3

Potenziale nutzen und entfalten – Professionelles Coaching in der Erstausbildung

In den beiden ersten Artikeln „Potenziale nutzen und entfalten – professionelles Coaching in der Erstausbildung“ (BFK 03/2012 und 04/2012) haben Sie einen Einblick in die Coaching-Methode **wingwave** und die Integration eines Coaching-Angebotes in die Erstausbildung bei der Oldenburgische Landesbank AG bekommen. Im dritten Teil unserer Serie zum Thema „Professionelles Coaching in der Erstausbildung“ erhalten Sie von unserer Autorin Judith Diekmann eine ausführliche und praxisorientierte Anleitung zur Ermittlung eines möglichen Coaching-Bedarfs bei den Auszubildenden und Nachwuchskräften in Ihrem Unternehmen.

► Judith Diekmann

Die Rolle des Ausbilders

Zunächst ist es notwendig, die Rolle des Ausbilders in einem Coaching-Prozess näher zu beleuchten.

Natürlich ist eine wertschätzende, umsorgende und fürsorgliche Kommunikation (= caring confrontation) im Umgang mit den Auszubildenden die Grundlage für den

erfolgreichen Verlauf einer Coaching-Maßnahme. Zusätzlich gibt es aber je nach Selbst- und Fremdeinschätzung des Auszubildenden unterschiedliche Feedback-Konstellationen, die verschiedene Ansprüche an den Ausbilder stellen.

Alle vier in der Übersicht auf der folgenden Seite dargestellten Konstellationen

können einen Coaching-Bedarf ergeben. Grundsätzlich liegt die Entscheidung dabei immer beim Auszubildenden, eine individuelle Begleitung in Anspruch zu nehmen. Einzelcoachings oder die Schulung von Selbstcoaching-Methoden können immer nur Angebote des Unternehmens sein.



Foto: © Oldenburgische Landesbank AG/olb.de

reflektion) an. Geben Sie selbst wertschätzendes Feedback und entwickeln Sie gemeinsam Lösungswege. Akzeptieren Sie es allerdings auch, wenn keine Veränderung/Hilfestellung seitens des Auszubildenden gewünscht wird.

3. Schritt: Veränderung

Geben Sie gegebenenfalls selbst Anleitung für Selbstcoaching-Methoden. Vermitteln Sie gegebenenfalls einen ausgebildeten Coach als kurzfristige Hilfestellung von außen. Begleiten Sie die Umsetzung und geben Sie laufend Feedback zu den Veränderungen. Nehmen Sie die Fortschritte wahr und loben Sie Ihren Auszubildenden, damit sorgen Sie für eine Verstärkung der Coaching-Erfolge.

... aus Sicht des Auszubildenden

1. Schritt: Analyse

Mit Hilfe der nachstehenden Übersichten (ab Seite 32) zur Selbsteinschätzung können Sie für unterschiedliche Ausbildungssituationen Ihre derzeitige emotionale Haltung erforschen. Natürlich können Sie auch andere Situationen, bei denen Sie möglicherweise Leistungsblockaden oder -einschränkungen haben, auf diese Weise analysieren.

Anleitung zur Ermittlung von Coaching-Bedarf

... aus Sicht des Ausbilders

1. Schritt: Analyse

Schärfen Sie Ihren Blick für die eigene Wahrnehmung von Leistungseinschränkungen

(siehe Übersicht der Coaching-Anlässe BFK 04/2012).

2. Schritt:

Reflexion mit dem Auszubildenden

Leiten Sie Ihren Auszubildenden zur Selbstreflexion (siehe Schritte für den Auszubildenden und Möglichkeiten zur Selbst-

▶ Konstellationen für einen möglichen Coaching-Bedarf		
Auszubildende	Ausbilder	Aufgabe des Ausbilders
		Ihre Fremdeinschätzung ist eine wertvolle Ergänzung für die Wahrnehmung des Auszubildenden. Eine offene Aussprache über die Leistungsblockaden ist eine gute Grundlage für den Veränderungsprozess. Zeigen Sie Verständnis und bieten Sie Unterstützung an, das ist schon die erste wertvolle Hilfestellung für den Auszubildenden.
		Die Leistungseinschränkungen waren dem Auszubildenden bisher so nicht bewusst. Ihre Fremdeinschätzung ist daher für den Auszubildenden sehr wichtig, um sich persönlich weiter entwickeln zu können. Die Bereitschaft zur Veränderung muss allerdings immer vom Auszubildenden selbst kommen.
		Die geäußerten Ängste und Blockaden des Auszubildenden sind sehr ernst zu nehmen. Gerade nach außen sehr souverän wirkenden Auszubildenden fällt es sehr schwer, ihre Schwächen zu offenbaren. Hier darf der Ausbilder seine positive Eigenwahrnehmung nicht in den Vordergrund stellen („Sie haben doch keine Prüfungsangst! Sie sind doch immer so selbstbewusst ...“).
		Alles super! Natürlich hat nicht jeder Auszubildende einen Coaching-Bedarf. Allerdings könnte auch ein guter Auszubildender den Wunsch äußern, dass er seine Leistung steigern möchte. Warum nicht die guten Auszubildenden noch besser machen? Ein Ressourcen-Coaching zur weiteren Leistungssteigerung und für die Anleitung zur bewussten Nutzung von mentalen Erfolgsstrategien ist für jeden Auszubildenden sehr wertvoll.

Foto: © Michael Tupy/istockphoto.com

2. Schritt:

Selbstreflektion und Fremdbild

Stellen Sie sich nach der Zuordnung die folgenden Fragen:

- ▶ Welche Farbe überwiegt bei den jeweiligen Ausbildungssituationen?
- ▶ Wie sehr beeinflussen mich diese Dinge positiv oder negativ?
- ▶ Wie fühle ich mich dabei?
- ▶ Kann ich die negativen Effekte mit den eigenen Ressourcen (z. B. Selbstcoaching-Methoden aus der BFK 09/2011) bewältigen?
- ▶ Wo sehe ich noch Verbesserungspotenzial?
- ▶ Brauche ich Hilfestellung oder Impulse von außen?

Ergänzend sollten Sie sich eine wertvolle Fremdeinschätzung einholen:

- ▶ Wie sehen mich meine Familienmitglieder, Freunde, Ausbilder oder Mit-Auszubildenden?
- ▶ Wie wirke ich auf andere in diesen Situationen?
- ▶ Gibt es Dinge, die anderen auffallen und mir nicht bekannt sind?

3. Schritt: Veränderung

Welchen Veränderungsbedarf haben Sie für sich ermittelt?

Planen Sie nun den Veränderungsprozess (notwendige eigene Schritte, benötigte Hilfe von außen, Zeitplanung). Setzen Sie in der folgenden Zeit beispielsweise Selbstcoaching-Methoden bewusst um. Nehmen Sie eventuell eine kurzfristige Hilfestellung von außen in Anspruch (Ausbilder/Coach). Reflektieren Sie laufend den Erfolg der Veränderung und holen Sie sich Feedback von außen ein.

Möglichkeit zur Selbst- und Fremdeinschätzung für verschiedene Ausbildungssituationen

Anleitung für Auszubildende:

Versetzen Sie sich möglichst intensiv in die entsprechende Ausbildungssituation hinein. Ordnen Sie sich dann spontan der jeweiligen Aussage zu, die am besten auf Sie zutrifft.

Anleitung für Ausbilder:

Stellen Sie sich – soweit möglich – Ihren Auszubildenden möglichst lebhaft in der entsprechenden Ausbildungssituation vor.



Foto: © Oldenburgische Landesbank AG/otb.de

Wie wirkt der Auszubildende auf Sie? Treffen Sie dann eine spontane Zuordnung zu der Aussage, die Ihrer Meinung nach am besten auf den Auszubildenden zutrifft.

Hinweise zur Auswertung:

Die Ampelfarben sollen eine Orientierung geben, es gibt allerdings keine verbindliche Vorgabe für die Auswertung. Diese ist für jeden Auszubildenden individuell und muss im persönlichen Gespräch erarbeitet werden. So kann – je nach persönlicher Betroffenheit – bereits eine einzige rote Aussage, einen Coaching-Bedarf begründen. Oder es besteht Interesse, die Leistung auch bei überwiegend grünen und gelben Aussagen mit Hilfe eines Ressourcen-Coachings zu verbessern. Grundsätzlich gilt, dass über-

wiegend gelbe und rote Aussagen auf einen Coaching-Bedarf hinweisen. Zur Bearbeitung können Selbstcoaching-Methoden oder die kurzfristige Begleitung durch einen ausgebildeten Coach genutzt werden. ◀

Ich wünsche Ihnen und Ihren Auszubildenden neue Einblicke und Möglichkeiten zum Umgang mit individuellen Lern- und Leistungsblockaden. Die Integration von Einzelcoachings in die Ausbildung hat meine Arbeit als Ausbilderin sehr bereichert und meine Einstellung zu vermeintlichen Schwächen grundlegend verändert. Weitere Informationen zum Coaching in der Erstausbildung und eine Möglichkeit zum Download der Arbeitsblätter finden Sie unter www.potenziale-nutzen.de.

 Prüfungsvorbereitung

In der Phase der Prüfungsvorbereitung (oder der Vorbereitung auf Klausuren) sind Sie als Prüfling oder ist Ihr Auszubildender ...

							
	immer	überwiegend	manchmal	überwiegend	immer		
selbstbewusst							sich immer selbst verrückt machend
ruhig und gelassen							nervös und angespannt
konzentriert beim Lernen							sehr leicht ablenkbar beim Lernen
in der Lage, regelmäßig abzuschalten (Hobbys pflegen und Freunde treffen)							immer der Meinung, keine Pause machen und sich keine Belohnungen gönnen zu dürfen
ausgeschlafen und ausgeruht							häufig unausgeschlafen (ggf. Schlafstörungen) und unausgeruht
körperlich fit							beklemmt und angespannt (ggf. körperliche Symptome wie Kopfschmerzen oder Magenschmerzen)
in der Lage, eine gute Selbsteinschätzung über den eigenen Leistungsstand zu geben							mit großen Selbstzweifeln und Versagensangst versehen (Horror szenarien schwirren im Kopf)
zuversichtlich, die Prüfung auf jeden Fall zu schaffen							sehr pessimistisch und eher der Meinung vielleicht durchzufallen
mit dem Gefühl unterwegs, das Prüfungsergebnis selbst in der Hand haben							mit einer absoluten Hilflosigkeit und Panik unterwegs, die Prüfung nicht selbst beeinflussen zu können
im Leistungsvergleich mit den anderen Prüflingen gelassen							im Leistungsvergleich mit den anderen Prüflingen unter einem enormen Konkurrenzdruck
unabhängig von den Lernfortschritten der anderen Prüflinge							sofort verunsichert bei den Berichten über Lernfortschritte der anderen Prüflinge
voller Prüfungsvorfreude							voller Prüfungsstress

Folgende Glaubenssätze gehören zum Sprachgebrauch oder bestimmen die Gedanken:

Ich schaffe das!							Ich falle bestimmt durch!
Ich habe genug gelernt! Ich bin gut vorbereitet!							Mir fehlt noch ganz viel Wissen! Ich schaffe das nicht mehr in der verbleibenden Zeit!
Ich werde eine gute Leistung abliefern!							Es kommt bestimmt etwas dran, was ich nicht kann!
Ich werde meine persönliche Bestleistung bringen!							Die anderen sind bestimmt alle besser!



Prüfungssituationen/Präsentationen/Kundengespräche

Beleuchten Sie die nachstehenden Punkte jeweils getrennt für die verschiedenen Kontexte:

- ▶ schriftliche Klausuren und Prüfungen
- ▶ mündliche Prüfungssituationen
- ▶ Präsentationen vor Zuschauern
- ▶ Kundengespräche (mit und ohne Beobachtung durch Mitarbeiter)

In der jeweiligen Situation sind Sie als Auszubildender/Prüfling oder ist Ihr Auszubildender ...

	immer	überwiegend	manchmal	überwiegend	immer		
sehr zuversichtlich							sehr unsicher
körperlich fit und energievoll							anfällig für körperliche Symptome (Magenschmerzen, Kopfschmerzen, Schwindel)
immer in der Lage, die passenden Worte zu finden							manchmal sprachlos oder am stottern
in der Lage, das geforderte Wissen präsent zu haben und anwenden zu können							ohne Zugang zum Wissen und schnell mit dem Gefühl eines Blackouts befallen
immer mit einem Gefühl ausgestattet, es selbst in der Hand haben							immer mit einem Gefühl der Hilflosigkeit ausgestattet
auch bei Unwissenheit in einzelnen Punkten souverän und gelassen							bei Wissenslücken in völliger Panik
mit einem Überblick über die Situation ausgestattet							häufig in der Situation, den Wald vor lauter Bäumen nicht zu sehen
in der Lage, ein aktives Zeitmanagement zu betreiben							immer in der Gefahr, sich in Kleinigkeiten zu verrennen
jederzeit mit dem Gefühl unterwegs, alles im Griff zu haben							mit dem Gefühl unterwegs, der Prüfungssituation ausgeliefert zu sein
Folgende Glaubenssätze gehören zum Sprachgebrauch oder bestimmen die Gedanken:							
Ich schaffe das!							Ich falle bestimmt durch!
Prüfer sind auch nur Menschen!							Prüfer suchen nur nach meinen Schwächen!
Ich bin mir sicher!							Ich bin mir unsicher! Ich kann mich nicht erinnern!
Ich bin ruhig und gelassen und finde bestimmt eine Lösung!							Ich bin nervös und mache bestimmt dumme Fehler!



Beide Bilder: © Oldenburgische Landesbank AG/olb.de

Lernverhalten

In einer intensiven Lernphase sind Sie als Lernender oder ist Ihr Auszubildender ...

	immer	überwiegend	manchmal	überwiegend	immer		
mit einer „normalen“ Lernmotivation bei der Sache							aus Angst vor Misserfolgen eher unmotiviert
der Meinung, einen effektiven Lernstil zu haben							der Meinung, dass die anderen anders und besser lernen können als man selbst
der Meinung, in einem angemessenen Tempo und mit einer angemessenen Anzahl an Wiederholungen Wissen zu speichern							der Meinung, dass die anderen viel schneller lernen und man selbst trotz vieler Wiederholungen nicht erfolgreich ist
immer schnell in der Lage, einen Überblick zu bekommen							oft ohne den nötigen Zugang und Überblick zum Wissen
der Meinung, dass das Wissen gut und schnell abgerufen werden kann							der Meinung, eher langsam auf das Wissen zugreifen zu können
mit einer guten Selbstkontrolle häufig fehlerfrei							durch unverständliche Flüchtighkeitsfehler verunsichert
nach Fehlern auf der Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten							nach Fehlern total verunsichert
voller Freude am Lernen							voller Lernfrust
Folgende Glaubenssätze gehören zum Sprachgebrauch oder Gedankengut:							
Ich lerne schnell!							Ich bin schlecht im Lernen, die anderen lernen schneller und besser!
Ich habe eine erfolgreiche Lernstrategie!							Ich habe keine sinnvolle Lernstrategie!
Fehler sind okay, wenn ich daraus lerne!							Fehler sind das Schlimmste, was mir passieren kann!
Ich lerne schnell und gerne!							Ich bin ein Lernmuffel!

Foto: © Michael Tupy/istockphoto.com



Foto: © Svetlana Braun/istockphoto.com

Prüfungsvorbereitung

Tipps zur optimalen Prüfungsvorbereitung

Die Bankfachklasse im Interview – diesmal mit Judith Diekmann, Ausbildungsleiterin der Oldenburgische Landesbank AG, die seit zwei Jahren als Bankfachklasse-Autorin tätig ist. Auch sie wird in den kommenden Wochen ihre Auszubildenden auf die IHK-Prüfung Bankkaufmann/frau Winter 2012/2013 vorbereiten.

► Judith Diekmann

Bankfachklasse: *Frau Diekmann, vielen Dank, dass Sie unseren Lesern heute einen Einblick in Ihre Erfahrungen und Tipps zur Vorbereitung auf die IHK-Prüfung Bankkaufmann/frau geben. Gibt es Ihrer Meinung nach eine „optimale“ Vorbereitung?*

Judith Diekmann: Es gibt nicht „die“ optimale Prüfungsvorbereitung. Jeder Mensch lernt sehr individuell und hat seine persönlichen Lernstärken, die er bei seiner Prüfungsvorbereitung unbedingt beachten sollte.

Bankfachklasse: *Haben Sie dennoch Tipps, die für alle Prüflinge gleichermaßen gelten?*

Judith Diekmann: Natürlich, insbesondere bei der Lernorganisation gibt es echte Erfolgsrezepte für jeden Prüfling. Zunächst ist eine langfristige Lernplanung, die sich am Stoffkatalog orientiert und spätestens im August (ca. drei bis dreieinhalb Monate vor dem Prüfungstermin) beginnt, wichtig. Die Fächer sollten abwechselnd behandelt und der Lernerfolg immer direkt mit Original-Prüfungsaufgaben über-

prüft werden. Eine sinnvolle Wiederholung der gelernten Inhalte – möglichst anhand von Aufgaben – ist unabdingbar. Außerdem sind Detailkenntnisse über den Aufbau und den Ablauf der Prüfungen wichtig, um eine eigene Prüfungsstrategie trainieren zu können.

Bankfachklasse: Ihre Artikel zum Thema „Prüfungsvorbereitung“ sind im letzten Jahr in der Bankfachklasse erschienen. Inwiefern sind die Inhalte auch auf die kommenden Prüfungen anwendbar?

Judith Diekmann: Die vier Artikel sind nach wie vor aktuell. Mit der Prüfung Sommer 2012 hat sich nur eine kleinere Änderung bei der Gestaltung der Fallstudien ergeben. Es wurden der Fragen- und der Antwortteil zusammengefasst. Hier sollte man sich auf jeden Fall den entsprechenden Bearbeitungsbogen der Prüfung Sommer 2012 im Original ansehen. Zusätzlich wurde bei allen programmierten Prüfungen die Teilbewertung von Unteraufgaben abgeschafft.

Bankfachklasse: Was bedeutet das für die Prüfungsstrategie bei den programmierten Aufgaben?

Judith Diekmann: Alle Aufgaben haben den gleichen Einfluss auf die Bewertung. Für die Prüfungsstrategie bedeutet dies, dass man bei der Bearbeitung nicht mehr auf die Wertigkeit der Aufgaben achten muss. Es stellt somit eine Erleichterung für die Prüfungsstrategie dar.

Bankfachklasse: Welche wesentlichen Erkenntnisse können unsere Leser aus Ihrer Artikelserie zur Prüfungsvorbereitung ziehen?

Judith Diekmann: Die Artikel sind eine sehr gute Begleitung durch die Zeit der Prüfungsvorbereitung, da sie Praxistipps zur Lernorganisation, Methoden für die mentale Vorbereitung und detaillierte Informationen zur Prüfungsstrategie für die schriftliche und die mündliche Prüfung beinhalten. Sehr wertvoll finde ich auch die persönlichen Prüfungstipps von sehr erfolgreichen ehemaligen Prüflingen.

Bankfachklasse: Welche weiteren hilfreichen Materialien sollten die Azubis zu ihrer Prüfungsvorbereitung nutzen?

Judith Diekmann: Der Stoffkatalog und die alten IHK-Prüfungen sind die Basis für eine gute Vorbereitung. Zusätzlich mit den bewährten Fachbüchern, Praxisunterlagen aus innerbetrieblichen Seminaren und den Unterlagen aus der Berufsschule als fachliches Fundament sind die Prüflinge sehr gut versorgt. Für aktuelle Informationen sorgt die Bankfachklasse mit ihren Fachartikeln, dem regelmäßigen Prüfungstraining und den Praxisfällen. Unsere Auszubildenden bei der OLB AG nutzen zudem die Lernsoftware „Super in Banking“.

Bankfachklasse: Neben der fachlichen Vorbereitung ist Ihnen aber auch die mentale Vorbereitung sehr wichtig. Womit begründen Sie dies?

Judith Diekmann: Ich habe es in der Vergangenheit sehr häufig erlebt, dass sich Auszubildende mit sehr viel Engagement auf die Prüfung vorbereiten. In der Prüfungssituation konnten sie jedoch ihr Wissen aufgrund von Blockaden nicht abrufen. Die von mir liebevoll als



„nervöse Hühner“ bezeichneten Auszubildenden bringen sich damit um den verdienten Lohn ihrer Arbeit. Die intensive mentale Vorbereitung ist daher für mich ein zweiter Schwerpunkt neben der fachlichen Vorbereitung geworden.

Bankfachklasse: Wie können sich denn speziell die „nervösen Hühner“ gut und nachhaltig auf eine Prüfung vorbereiten?

Judith Diekmann: Es gibt viele Mentaltechniken, die einem „nervösen Huhn“ das Leben erleichtern können. Hier kann ich nur allen den Artikel „Prüfungsvorfreude statt Prüfungsstress“ aus der BFK 09/2011 ans Herz legen, in dem ich bewährte Mentalstrategien aus der Praxis beschrieben habe. In der OLB AG biete ich ein freiwilliges Seminar für unsere Prüflinge an, in dem diese Techniken erlernt werden können.

Bankfachklasse: Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Judith Diekmann: Sehr positive, von den Prüflingen im Sommer 2012 haben 40 Prozent an diesem Seminar teilgenommen. Zunächst hilft schon das Gefühl, nicht alleine mit seinen Sorgen und Ängsten zu sein. In einer Gruppe Selbstcoaching-Methoden zu lernen ist sehr effektiv, da sich die Auszubildenden auch nach dem Seminar weiterhin über ihre Erfolge austauschen. Die langfristige Anwendung der Techniken wird dadurch unterstützt. Zudem kommt es häufig zu Multiplikatoreffekten, so dass auch die „coolen Socken“ die Methoden lernen möchten, um ihre Leistungen zu steigern.

Bankfachklasse: Sie messen aber auch dem Einzelcoaching eine hohe Bedeutung zu, welches Sie speziell in Ihren letzten Artikeln (BFK 03-05/2012) thematisiert haben. Worin sehen Sie diese?

Judith Diekmann: Nicht immer ist das ausschließliche Erlernen von Mentaltechniken ausreichend, da Erlebnisse zum Beispiel aus vergangenen Prüfungen immer wieder zu Blockaden bzw. zu einem Blackout führen. Hier ist die Hilfe in Form eines Einzelcoachings durch einen ausgebildeten Coach notwendig.

Bankfachklasse: Welche Vorteile sehen Sie speziell in der von Ihnen angewandten Kurzzeit-Coaching-Methode „wingwave“?

Judith Diekmann: Mit Hilfe der Methode „wingwave“ kann man die vorhandenen emotionalen Blockaden beseitigen. Die Erlebnisse der Vergangenheit werden positiv verarbeitet, die Auszubildenden gehen ruhig, gelassen und mit Vorfreude in die Prüfung und können ihr Wissen abrufen. Die schnellen und nachhaltigen Erfolge dieser Coaching-Methode faszinieren mich immer wieder.

Bankfachklasse: Welche weiteren Handlungsfelder sehen Sie zukünftig noch für Ihre Arbeit?

Judith Diekmann: Sehr wichtig finde ich auch den Aufbau eines individuellen Lerncoachings. Ich beobachte häufig, dass Auszubildende uneffektive Lernstrategien nutzen. Viel Zeit und Energie werden umsonst eingesetzt, was sehr demotivierend für den Einzelnen ist.

Bankfachklasse: Welche Lösungsansätze haben Sie dafür?

Judith Diekmann: Seminare zum Thema „Lernen lernen“, die pauschale Lerntechniken vermitteln, nützen nach meiner Erfahrung leider eher wenig. Die Individualität des Lerners und seine Lernhistorie verhindert häufig die Umsetzung. Hier ist eine gezielte Förderung in Form von speziellen Seminarimpulsen ergänzt durch Einzelcoachings sinnvoll. Damit kann der einzelne Auszubildende eine erfolgreiche persönliche Lernstrategie für das notwendige lebenslange Lernen entwickeln.

Bankfachklasse: Sind Ihre Erkenntnisse und Tipps auch für andere anforderungsreiche Situationen während oder auch nach der Ausbildung übertragbar?

Judith Diekmann: Ja, auf jeden Fall. Die Methoden sind auf viele Themenbereiche auch für Mitarbeiter anwendbar. Insbesondere für Prüfungs- und Präsentationsthemen, aber auch bei der Begleitung von Changeprozessen oder im Bereich der Stressprävention. Daraus ergibt sich für mich auch noch ein weiteres Handlungsfeld: die Einführung eines Seminarkonzeptes für nachhaltige Stressprävention schon für Auszubildende.

Bankfachklasse: Welche Ziele verfolgen Sie damit?

Judith Diekmann: Zur individuellen Persönlichkeitsentwicklung in der Ausbildung ist die Förderung einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung wichtig. Es gehört aber auch der Aufbau einer guten Selbstfürsorge für einen gesunden Umgang mit Stress in der Arbeits-

Judith Diekmann

1991 – 1994

Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Oldenburgische Landesbank AG

2000

Abschluss zur diplomierten Bankbetriebswirtin (Frankfurt School of Finance and Management)

2000

Abschluss zum NLP-Practitioner (DVNLP)

2003

Abschluss zum qualifizierten Coach (Kommunikationstraining Simmerl)

2010

Qualifikation zum **wingwave**-Coach (Besser-Siegmund-Institut)

seit 1996

hauptamtliche Ausbilderin für 230 Auszubildende bei der Oldenburgische Landesbank AG

seit 2012

Lehrbeauftragte der Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg



welt dazu. In Zeiten mit einem starken Anstieg von stressbedingten Erkrankungen ist das eine wichtige Investition in die langfristige Gesundheit unserer Mitarbeiter.

Bankfachklasse: Frau Diekmann, vielen Dank für das interessante Interview und wir drücken Ihnen und Ihren Auszubildenden die Daumen für eine gute Vorbereitung und erfolgreiche Prüfung!

Tipps zur optimalen Prüfungsvorbereitung

Veröffentlichungen in der Bankfachklasse

- 07-08/2011 Erfolgreiche Lernstrategien für Ihre Abschlussprüfung
- 09/2011 Prüfungsvorfreude statt Prüfungsstress
- 10/2011 Fit für die schriftliche Abschlussprüfung
- 11/2011 Endspurt – Strategien für die mündliche Abschlussprüfung

03-05/2012 Potenziale nutzen und entfalten – Professionelles Coaching in der Erstausbildung

Links und Literaturempfehlungen

Interessante Links und empfehlenswerte Bücher finden Sie bei den jeweiligen Artikeln oder im Internet unter www.potenziale-nutzen.de

