



Wir erlangen Schlüsselqualifikationen im Hochseilgarten in Dülmen!

07.11.2009

Immer wieder neue Anforderungen in unseren Ausbildungsbetrieben fordern ein Team, das flexibel und schnell agieren soll. Das Alltagsgeschäft überlagert allzu oft den Blick für ein effizientes und sinnvolles Bewältigen anstehender Aufgaben. Manchmal gerät ein Team aus seiner "Balance" oder hat sich in seiner optimalen Gestalt noch nicht gefunden, was bedeutet, dass sich die erbrachte Leistung nicht so optimal darstellt, wie sie sein könnte. Als Projektleiter des "Wolbecker Modells" möchte ich helfen: Helfen, dass die jungen Gärtner mit unserer Hilfe aufeinander zu gehen. Dazu nutzen wir manchmal Umwege, Hindernisse und Unsicherheiten.

Die "Neuen", die am Wochenende zum ersten Mal dabei waren wurden im Hochseilgarten in der Teamfindung unterstützt; denn im "Wolbecker Modell" muss sich der eine auf den anderen verlassen können! Das "Wolbecker Modell" ist nichts für Einzelkämpfer. Einer für alle, alle für einen. Als teamorientiert gilt, wer nicht nur effektiv im Team arbeiten kann, sondern dessen gesamte Denk- und Arbeitsweise untergeordnet ist. Wir haben im Nieder- und Hochseilgarten in Dülmen Vertrauen erlebt und

aufgebaut, Ressourcen aktiviert, Problemlösungsstrategien erarbeitet und unsere Wahrnehmung erweitert. Darüber hinaus haben wir Kommunikations- und Interaktionsmuster, Umgang mit Problemen, Widerständen und Lob kennen gelernt und Schlüsselqualifikationen erlangt.

im Berufsleben besser zu erschließen. Die vielfältigen Übungen rund um den Nieder- und Hochseilgarten Dülmen forderten das Team "Wolbecker Modell" als Ganzes. Im Austausch über das Erlebte gaben neue Sichtweisen und Blickwinkel wertvolle Anregungen für unseren Arbeitsalltag im Ausbildungsbetrieb.



Diese Schlüsselqualifikationen können das Fachwissen zwar nicht ersetzen aber in Anbetracht der sich ständig wandelnden Anforderungen helfen sie das Fachwissen

"So macht Lernen Spaß", sagte eine Teilnehmerin. Sie hat Recht; denn Lernen bildet den ganzen Menschen und packt ihn mit "Kopf, Herz und Hand". Unsere Methodik beim "Wolbecker Modell" beginnt

immer mit dem Verlassen des vertrauten Rahmens. Wir begeben uns in erlebnisaktivierende und handlungsorientierte Szenarien und Übungen. Wir haben am Samstag Höhen erklommen und wurden durch eigene Teammitglieder gesichert und ermutigt. Das zaghafte Aufeinander zugehen der unterschiedlichen gärtnerischen Auszubildenden im "Wolbecker Modell" aus Westfalen-Lippe und zum Teil auch aus dem Rheinland wollten wir durch den Tag im Hochseilgarten unterstützen. Dieser Tag hat unsere Sinne angesprochen und Türen geöffnet, die sonst verschlossen sind. Durch die erlebnisreichen Situationen schlugen wir Brücken zum Alltag, zum Beruf, zur Berufsschule und Brücken zum Einzelnen und zur Gruppe. Im Niedrigseilgarten hatten wir, wie auch die Bilder zeigen, verschiedene bodennahe variable und stationäre Aufgaben zu erfüllen, die zur Unterstützung und als Vorbereitung für den Hochseilgarten genutzt wurden. Der Niedrigseilgarten war als Einstieg und Vorbereitung für die anschließende Arbeit im Hochseilbereich unerlässlich, da gerade hier eine Vielzahl von

gruppendynamischen Prozessen entstanden, die für die gemeinsame Aktion und die weitere Zusammenarbeit im Wolbecker Modell von großer Wichtigkeit sind. Der Hochseilgarten besteht aus Stämmen, ca. 12m hoch, zwischen denen mit Seilen, Stämmen und Bohlen verschiedene Elemente/Stationen installiert sind. Alle Auszubildenden wurden permanent durch eine Top-Rope-Sicherung aus dem Bergsport, Höhenarbeitssicherheitsgurten und einer Sicherungskette, die einige von den Teilnehmern bildeten, gesichert. Gerade diese Sicherung durch die eigenen Kollegen hat die Kommunikation und die Vertrauensbildung in besonderem Maße gefördert und erweitert.

Welche Ziele haben wir erreicht?

?Individuelle Selbsterfahrung wie Grenzerfahrungen, Angst, Loslassen, Probleme, Konfrontation, Selbstüberwindung Mut und Vertrauen sowie Team & Kommunikation in Form von Teamfindung, Teamfähigkeit, Kooperation und Kommunikation. Darüber hinaus hatte das Erlebnis eine hohe Priorität. Der Tag wurde mit dem Leiter des Trainerteams Sebastian Mailahn nach vorheriger Absprache individuell auf das "Wolbecker

Modell" zugeschnitten. Insgesamt bestand das Programm aus einem großen Anteil an aktiven Übungen und Projekten. Es kam immer auf den Prozess der Herangehensweise an. Im Team wurde der Prozess der Herangehensweise betrachtet und bewertet, sowie Veränderungen und die weiteren Vorgehensweisen abgesprochen. Die anschließende Reflexion brauchte zwar Zeit, aber es hat sich gelohnt! Wir entdeckten das menschliche Grundbedürfnis nach Kommunikation und sahen es als gute Basis an für eine konstruktive Zusammenarbeit und Stärkung des Teams im "Wolbecker Modell". Durch das Feedback und die Reflexion wurde der Grad der Offenheit im Team erhöht und so konnten Verhaltensänderungen am Arbeitsplatz, in der Berufsschule, im Team und im Privatleben angeregt werden. Das erfahrene Wissen befähigt die Auszubildenden hoffentlich im Berufsalltag mit diesen Schlüsselerfahrungen bewusst umzugehen und die Verhaltensweisen gegenüber sich selbst, den Mitarbeitern im Betrieb und herausfordernden Situationen weiter zu entwickeln.

(<http://www.wolbecker-modell.de/presse.htm> ; 06.04.2010)