Foto: ehrenberg-bilder – Fotolia.com

Ingrid Ute Ehlers und Regina Schäfer

Azubi is watching you

Ausbilderinnen und Ausbilder stehen tagtäglich auf dem „Prüfstand". Ihr vorbildliches Verhalten in der Ausbildung spielt eine wichtige Rolle bei der Vermittlung von grundlegenden Anforderungen wie Pünktlichkeit, Sorgfalt und Umgangsformen. Die Vorbildfunktion wirkt auch als Motivationsverstärker für beide Seiten.

Die Auseinandersetzung mit Vorbildern ist eine natürliche Phase im Reifungsprozess von Heranwachsenden und dient der Orientierung. So ist in der Übergangsphase von der Schule zum Berufsleben die Unsicherheit bei den Auszubildenden besonders ausgeprägt – was sie besonders empfänglich für Vorbilder macht. Ausbilder/-innen haben es in der Hand, welche Verhaltensweisen sich ihre Auszubildenden im Unternehmen „abgucken". Denn eines ist klar: Auszubildende orientieren sich in jedem Fall an Vorbildern, da dies zu ihrem Grundbedürfnis gehört. Sie prüfen, ob Ausbildungsverantwortliche sich selbst so verhalten, wie diese es von den Auszubildenden erwarten.

Dabei beobachten sie genau und ihnen entgeht nichts. Die Deckungsgleichheit von Sagen und Tun ist hier der Schlüssel zur Überzeugungskraft. Es gilt also, in der Ausbildungspraxis das eigene angemessene Sozialverhalten jeden Tag wieder neu unter Beweis zu stellen, um die eigene Vorbildfunktion wirksam einsetzen zu können. Dies bewährt sich gerade dort, wo traditionelle Formen der Wissensvermittlung nicht zu den gewünschten Resultaten führen, wie bei der Vermittlung von Verhaltensweisen, die (nicht nur) für Auszubildende im Beruf immer mehr an Gewicht gewinnen.

Flexibel bleiben

Von Auszubildenden wird erwartet, dass sie sich auf immer neue Arbeitssituationen einstellen können. Dies betrifft sich ändernde Arbeitsabläufe (neue Aufgaben, neue Software, neue Arbeitsgeräte, Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz oder Standort, Änderung von Arbeits- oder Pausenzeiten), wechselnde Unternehmensstrukturen (neue Vorgesetzte, neue Regeln, neue Abläufe) sowie das Arbeiten mit wechselnden Teams. Dies fällt vielen Auszubildenden schwer. Aber nicht nur ihnen. So reagieren auch Ausbildungsverantwortliche auf solche Veränderungen häufig defensiv. Kein Wunder, denn Veränderung kann Angst machen und Stress erzeugen. Dennoch zahlt es sich aus, auf die folgenden Strategien des Widerstandes (nörgeln, blockieren, dramatisieren) zu verzichten:

- unkooperativ auf Arbeitszeitänderung reagieren („Meinen freien Tag verlegen, weil andere wegen Grippe flach liegen? Nicht mit mir!")
- immer wieder lautstark an der neuen Software herummeckern („Nix funktioniert richtig. Wer das programmiert hat, hat doch keine Ahnung!")
- die Kompetenz neuer Vorgesetzter anzweifeln („Tja, als Theoretiker kommt man hier schon mal an seine Grenzen.")
- geänderte Regeln erst mal demonstrativ ignorieren („Heute hü, morgen hott – Ich bleibe bei meinem System, basta!")

Wenn Auszubildende solche spontanen Missfallensbekundungen hören, erleben sie Veränderungen als etwas Negatives, das Stress verursacht – nicht gerade hilfreich für ein berufliches Fortkommen. Das bedeutet jedoch auch nicht, dass man selbst alle Veränderungen kommentarlos akzeptieren muss.

Kritikfähig reagieren

Hand auf's Herz – das ist jedem schon passiert: ein Bedienungsfehler, eine falsch getroffene Einschätzung, ein versäumter Termin. Und möglicherweise haben sich viele auch dabei beobachtet, die Folgen eines Fehlers herunterzuspielen („Ach, da passiert schon nix."), den Umfang einer Fehleinschätzung zu relativieren („Das ist Ansichtssache.") oder ein Versäumnis zu „verteidigen" („Ich bin

ARTIKELSERIE

Tipps für die Ausbildungspraxis

Betriebe wünschen sich motivierte und leistungsstarke Auszubildende, um ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Damit Ausbildung gelingt, ist im Gegenzug auch das Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder gefragt. Mit dieser Ausgabe von B&B Agrar startet eine Artikelserie, die typische Problemstellungen im Ausbildungsalltag aufgreift und Ausbildungsverantwortlichen Werkzeug im Umgang damit an die Hand gibt. Wie lassen sich soziale Spielregeln im Ausbildungsunternehmen vermitteln? Welche Wege gibt es, um die Schreibkompetenz von Auszubildenden zu fördern? Wie kann mehr Interesse für berufs- und branchenbezogene Informationsquellen geweckt werden?

halt total im Stress.“). Solch ein Verhalten ist menschlich, hat allerdings im Hinblick auf den Vorbildcharakter negative Folgen – besonders dann, wenn sich das Fehlverhalten und die Kritik dazu in Gegenwart von Auszubildenden ereigneten. Wenn die Reaktionen von Ausbilderinnen und Ausbildern hier überwiegend ablehnend oder gar gereizt ausfallen, kratzt dies an deren Glaubwürdigkeit – und sie verblassen als Vorbild.

Schließlich wird von den Auszubildenden ein konstruktiver Umgang mit eigenen Fehlern (Fehler zugeben und nicht abstreiten, ruhig und sachlich bleiben, Fehler beheben) erwartet. Wenn man selbst mit eigenen Versäumnissen und Fehlern offen umgeht, wirkt das ganz nebenbei, weil man den Auszubildenden dadurch vermittelt, dass jeder Fehler macht und dass es vor allem darauf ankommt, wie man auf einen Fehler reagiert.

Vorurteilsfrei handeln

Auszubildende ahmen das Verhalten nach, das ihnen vorgelebt wird. So spielt das „automatische“ Lernen auch dort eine wichtige Rolle, wo es um den Umgang mit anderen Kulturen geht. Um in der Arbeitswelt von heute und morgen erfolgreich zu sein, ist eine entwickelte interkulturelle Kompetenz wichtiger denn je. Doch darauf sind nicht alle Auszubildenden ausreichend vorbereitet. Die Folge: Unbedachte Äußerungen können ungewollt Ablehnung, Intoleranz und Konkurrenzdenken bestätigen.

Ein erster Schritt, um vorurteilsfreies Denken und Handeln täglich am Arbeitsplatz vorzuleben, besteht in einer wohlüberlegten Sprache, die hier eine große Wirkungskraft entfaltet:

- komplizierte ausländische Personennamen korrekt und vollständig aussprechen und schreiben;
- prüfen, ob das „Du“ einheitlich gehandhabt wird;
- sich um eine hochdeutsche Ausdrucksweise bemühen, um die Verständigung zu erleichtern;
- keine abfälligen und diskriminierenden Ausdrücke verwenden;
- keine Witze auf Kosten von Minderheiten, Nationalitäten und Religionen machen;
- individuelle Essgewohnheiten einzelner Personen akzeptieren.

Lernwillen zeigen

Wer Lernfähigkeit „predigt“, selber aber vor lauter Tagesgeschäft jahrelang keine Fortbildung besucht, wirkt (nicht nur auf Auszubildende) unglaubwürdig. Stärker als der ständige Appell, besser aufzupassen, nicht immer dieselben Fehler zu machen oder selbstständiger zu arbeiten, wirkt die eigene positive Einstellung zum Lernen: Hierzu gehört es, sich kontinuierlich fortzubilden und dies als Bereicherung zu verstehen.

Es ist ein motivierendes Statement für Lernwillen, wenn Ausbildungsverantwortliche ihre Auszubildenden auf dem Laufenden halten, auf welchem Gebiet sie selbst gerade dazulernen, was sie dabei herausfordert und was noch nicht so gut klappt. Dies gilt auch für Bereiche, die mit dem eigenen Aufgabengebiet am Arbeitsplatz wenig zu tun haben. Das kann eine neue Fremdsprache, eine neue Sportart, ein Kurs zu gesunder Ernährung oder zur Hundeerziehung oder der gerade erworbene Motorradführerschein sein.

Als Experten ansprechen

Auszubildende haben in vielen Bereichen einen enormen Wissensvorsprung gegenüber den Erwachsenen. Dies betrifft beispielsweise Themen rund um Computersoftware und Unterhaltungselektronik (Installation von Software, Handy-Programmierung, Online-Versteigerungen, Bildbearbeitung, Publizieren in sozialen Netzwerken). Wenn Ausbilder/-innen bei diesen Themen um Rat fragen, so vermitteln sie den Auszubildenden, dass auch „alte Hasen“ vieles nicht wissen und dass es ganz selbstverständlich ist, sich von anderen etwas beibringen zu lassen.

Win-Win-Situation

Sicherlich kann es im Ausbildungsalltag anstrengend werden, täglich die Vorbildfunktion mit Leben zu füllen. Doch dies bietet nicht nur Chancen für die Auszubildenden, sondern auch für die Vorbilder selbst:

- Selbstbeobachtung sensibilisiert für die Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere.
- Festgefahrene Verhaltensweisen werden hinterfragt und können neu ausgerichtet werden.
- Lernfähigkeit zu praktizieren und vorzuleben bedeutet, sich Schritt für Schritt weiterzuentwickeln.

Damit werden Lernerfolg in der Ausbildung und gleichzeitig eigene Arbeitszufriedenheit gefördert: Die Auszubildenden werden auf die Anforderungen des Berufsalltags bestens vorbereitet – und auch Ausbildungsverantwortliche selbst können den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt gelassener entgegensehen. ■

Foto: Robert Kneschke

Ausbilder haben es in der Hand, welche Verhaltensweisen sich ihre Auszubildenden im Unternehmen „abgucken“.

Die Autorinnen

Ingrid Ute Ehlers

Regina Schäfer

Beide: Expertinnen für Kommunikation im Beruf, Frankfurt am Main; Beraterinnen, Trainerinnen, Dozentinnen, Buchautorinnen
office@vitamin-k-plus.de,
www.vitamin-k-plus.de