



DAS BERUFSAUSBILDER- MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING

MAGAZIN

WEGE AUS DER AUSBILDUNGSKRISE

EINFÜHLSAMES KRISENGESPRÄCH

Mit diesen 6 Tipps lotsen Sie Ihre Azubis empathisch und doch wirksam zum Ausbildungserfolg.

Seite 6

SCHON WIEDER KRANK?

So gehen Sie mit Fehltagen richtig um und führen ein fruchtbares Fehlzeitengespräch.

Seite 8

WENN ES FAST SCHON ZU SPÄT IST

Wie Sie Anzeichen einer inneren Kündigung erkennen und das Blatt doch noch wenden.

Seite 9



Krise wegen der Krisen?

Liebe Leserin, lieber Leser,

als im Jahr 2009 die große Finanzkrise vorbei war, dachte ich, dass es jetzt erst einmal reicht mit Krisen. Dieses Denken war aber – so weiß ich es heute – vor allem von der Hoffnung geprägt. Es folgten eine Wirtschaftskrise, die Coronakrise mit Wirtschaftskrise, der Krieg in der Ukraine – erneut mit Wirtschaftskrise, die Krise an den Börsen, die Krise der Regierung, auch vieler Regierungen in Europa, und die weltweiten Turbulenzen rund um den internationalen Handel mit entsprechenden Zutaten aus Washington.

Machen wir uns nichts vor: Wenn sich das nicht auf die teilweise zarten Gemüter unserer Auszubildenden auswirken würde, wäre das ein Wunder. Da gibt es die einen, die recht unbeeindruckt sind, aber es gibt immer mehr, bei denen die Ängste wachsen. Insofern kann ich es verstehen, wenn die Leistungen in der Ausbildung nachlassen, sich die Fehlzeiten häufen oder sogar Anzeichen für eine innere Kündigung sichtbar werden.

Dann ist die Krise da und Sie als Ausbilder sind gefordert.

Mit besten Grüßen

Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

✉ glania@vnr.de

INHALT

STATUS QUO EINER KRISE ERMITTELN

- 3** Krise oder nur vorübergehendes Tief? Wann Sie als Krisenmanager wirklich gefordert sind

WEGE AUS DER KRISE

- 4–5** Azubi in Not? Das ist zu tun

REDEN ÜBER DIE KRISE

- 6–7** Das Krisengespräch: Diese 6 Tipps wirken garantiert

KRISENSYMPTOME BEKÄMPFEN

- 8** So reagieren Sie, wenn sich die Fehlzeiten eines Azubis häufen

SOFORTMASSNAHMEN

- 9** Verhindern Sie eine innere Kündigung frühzeitig

AUSBILDUNGSKRISE VERHINDERN

- 10** Wie Sie mit Ihrem Azubi einen Vertrag gegen die Krise abschließen
- 11** Ihr bester Schutz vor Krisen: eine top Ausbildungsqualität

IMPRESSUM Das Berufsausbilder-Magazin • ISSN: 2701-2492 • Verleger: VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **Telefon:** 0228 9550160, **Telefax:** 0228 3696480 • **E-Mail:** kundendienst@vnr.de • **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn • Herausgeberin /redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • **www.vnr.de** • **Chefredakteur:** Martin Glania, Brieselang • **Redaktionsmanagement:** Jessica Stockmann, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen • Alle Angaben in „Das Berufsausbilder-Magazin“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • Dieses monothematische Supplement liegt der Ausgabe 7/2025 von „Das Berufsausbilder-Magazin“ bei.

Bildernachweis: Titelseite © Drazen; S. 5: snowing12; S. 7: contrastwerkstatt – alle Adobestock.

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Krise oder nur vorübergehendes Tief? Wann Sie als Krisenmanager wirklich gefordert sind

Ausbildungsverhältnisse verlaufen manchmal etwas unrund, mitunter sogar sehr holprig. Fast immer gibt es kleinere oder größere Krisen. Teilweise gefährden sie auch die Ausbildung. Nur bei ganz wenigen Azubis gibt es zu keinem Zeitpunkt Anzeichen eines Ausbildungstiefs. Aber wie erkennen Sie, ob abnehmende Leistungsbereitschaft und schlechte Stimmung bei einem Auszubildenden „normale“ Schwankungen oder eine handfeste Ausbildungskrise sind? So geht's.

In der Berufsausbildung ist das Verhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildenden oft sehr eng. Das macht Ihren Beruf als Ausbilder so attraktiv. Auch Krisenzeiten lassen sich so leichter überwinden. Das bedeutet nicht, dass Sie Ausbildungskrisen positiv finden. Im Gegenteil: Sie sind verzichtbar. Sie sorgen aber auch für Abwechslung und bieten Ihnen die Chance, sich als Ausbilder zu beweisen.

Beobachten Sie vorübergehende Schwankungen, aber halten Sie Abstand

Zunächst einmal stellt sich die Frage, ob das, was Sie beobachten, tatsächlich eine Krise ist. Manchmal sind es vorübergehende Umstände, die Leistungs- und Stimmungsschwankungen hervorrufen. Ein Ende ist aber absehbar.

Beispiel:

Ein kaufmännischer Azubi wechselt in die Abteilung Einkauf. Der dortige Ausbilder ist nicht unumstritten, er gilt als arrogant und manche Auszubildende haben mit ihm ihre Probleme. Unabhängig davon arbeitet er fachlich gut und bringt den Azubis etwas bei. Doch der Azubi geht ungern an seinen Ausbildungsplatz und die Kollegen merken ihm das auch an. Sein Engagement, seine Leistungsbereitschaft haben in der Abteilung Einkauf nachgelassen.

Wie bewerten Sie diesen Fall? Zunächst einmal würde ich nicht von einer Ausbildungskrise sprechen. Es weisen aber Indizien darauf hin, dass die Chemie zwischen Ausbilder und Auszubildenden in dieser Abteilung nicht stimmt. Der nächste Abteilungswechsel wird wahrscheinlich wieder eine Veränderung zum Positiven bringen.

Was Sie in einer solchen Situation tun sollten

Grundsätzlich gibt es eine solche Konstellation in nahezu jedem mittleren oder größeren Ausbildungsunternehmen. Nicht alle Ausbilder sind gleich und nicht alle sind pädagogisch gleichermaßen geschickt. Die Stärken des einen sind Führung und Didaktik, die des anderen die fachliche Expertise. Sie behalten die Situation als Ausbildungsverantwortlicher im Auge, indem Sie

1. in Gesprächen mit Ausbilder und Azubi regelmäßig konkret nachfragen, wie es läuft,
2. darauf achten, dass der Azubi fair behandelt wird, und
3. ggf. dem Ausbildungspersonal die Option geben, sich durch Schulungen weiterzuentwickeln.

Aus meiner Sicht sind die geschilderten Umstände für den Azubi sogar von großer Bedeutung. In seinem Berufsleben wird er die verschiedensten Persönlichkeiten kennenlernen und sich auf diese einstellen müssen.

Insofern muss er auch lernen, mit einem etwas schwierigeren Ausbilder umzugehen, denn das gehört zum Erwerb von Sozialkompetenz sowie beruflicher Handlungskompetenz dazu. Immer vorausgesetzt: Ausbilder und Azubis respektieren sich gegenseitig.

Längere Durststrecke: Jetzt sind Sie gefordert

Ist die Leistungsfähigkeit des Auszubildenden längerfristig und offensichtlich eingeschränkt? Wirft sein Verhalten seit einiger Zeit Fragen auf? Hat er im Gegensatz zu früher oft oder immer schlechte Laune? Ist für Sie keine Ursache erkennbar, die zeitlich begrenzt ist? Dann können Sie durchaus von einer Krise sprechen. In diesem Fall braucht der Auszubildende wahrscheinlich Ihre Hilfe.

Beispiel:

Ihr früher so ausgeglichener und engagierter Auszubildender ist seit einigen Wochen kaum mehr wiederzuerkennen. Irgendetwas bedrückt ihn. Er gibt nur kurze und abweisende Antworten, ist häufig nicht bei der Sache und reagiert auch schon mal ungehalten. Den Grund dafür lässt er allerdings nicht erkennen.

In solchen Situationen ist Ihr psychologisches Geschick gefragt. Sie müssen versuchen, die Ursache zu klären, und dabei verschiedenste Gründe in Betracht ziehen, wie etwa

- Liebeskummer,
- finanzielle Probleme,
- Ärger mit Freunden oder Eltern,
- Zweifel an der Berufswahl oder
- ein Vorfall im Betrieb, von dem Sie nichts wissen.

Die unterschiedlichen Gründe zeigen, dass Sie mal mehr und mal weniger helfen können. Manchmal hilft ein einfühlsames Gespräch, bei finanziellen Problemen auch schon mal ein Tipp (Berufsausbildungsbeihilfe) und bei Zweifeln an der Berufswahl zählt Ihre Kompetenz. Vor allem aber sind Sie gefragt, wenn ein Ereignis im Ausbildungsunternehmen den Azubi belastet. Schon aus diesem Grund dürfen Sie Krisensymptome nie ignorieren. Wie Sie konkret reagieren sollten, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

Azubi in Not? Das ist zu tun

Sind Sie der Ursache des Problems nähergekommen, zeichnet sich ab, welche Handlungsmöglichkeiten Sie haben. Wichtig ist, dass Sie stets auf den individuellen Fall und die speziellen Umstände eingehen. Für den Umgang mit Auszubildenden in der Krise gibt es kein Patentrezept. Nur eine Auseinandersetzung mit den genauen Umständen der Ausbildungsmalaise bringt Sie weiter. Der folgende Beitrag differenziert daher zwischen betrieblichen, beruflichen, finanziellen und persönlichen Gründen.

Wenn Sie Grund zu der Annahme haben, dass Ihr Azubi auf eine Ausbildungskrise zusteuert, sind Sie besonders gefordert. Eventuell können Sie die Krise noch abwenden.

Im Beruf liegende Gründe: Beraten Sie Ihren Auszubildenden

Junge Menschen zweifeln schon mal daran, ob sie sich für den richtigen Ausbildungsberuf entschieden haben. Ich habe die Erfahrung gemacht, dass sich viele Auszubildende mindestens einmal innerhalb von etwa 3 Jahren fragen, ob sie wirklich den für sie richtigen Beruf erlernen. Ob sie tatsächlich damit glücklich werden, ihn ein Leben lang täglich „9 to 5“ auszuüben?

Solche Phasen können einerseits schnell wieder vorbeigehen, es kann aber auch etwas hängenbleiben. Wenn offensichtlich ist, dass der Auszubildende Ihre Hilfe braucht, dann unterstützen Sie ihn:

1. Zeigen Sie Optionen auf, welche interessanten Tätigkeiten sowie Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten der Ausbildungsberuf später für ihn bereithält.
2. Stellen Sie ggf. den Ausbildungsplan um, wenn Sie das mit der Ausbildungsordnung vereinbaren können und es dem Azubi interessantere Tätigkeiten beschert.
3. Ziehen Sie gerade zu Beginn einer Ausbildung ernsthaft in Erwägung, dass der Ausbildungsberuf tatsächlich nicht oder nur bedingt für den Azubi geeignet ist. Scheuen Sie sich nicht, gemeinsam nach Alternativen zu suchen. Diese können auch in einem anderen Beruf und möglicherweise innerhalb Ihres Unternehmens liegen.

Betriebliche/atmosphärische Gründe: Gehen Sie der Sache auf den Grund

Zeigt ein Azubi ein geändertes Verhalten, schwächere Leistungen und eine andere Grundstimmung als früher, kann das durchaus mit seiner Ausbildung zu tun haben. Insbesondere dann, wenn er sich im Betrieb mehr und mehr zurückzieht, sollten Sie genauer hinschauen.

Ist etwas vorgefallen?

In solchen Fällen zahlt es sich aus, wenn Sie in den letzten Monaten und Jahren zu Ihren Azubis ein vertrauensvolles Verhältnis aufgebaut haben. Sie haben möglicherweise aus Ihrem Privatleben erzählt und der Azubi aus seinem. Damit liegt die Hürde niedriger, dass er sich Ihnen anvertraut. Versuchen Sie also, den Vertrauensvorschuss in einem Gespräch zu nutzen. Mehr zur Gesprächsführung lesen Sie auf den Seiten 6 und 7.

Für die Ausbildungskrise kann es gravierende Gründe geben. Haben Sie diese erkannt, handeln Sie schnell!

KRISENGRÜNDE UND SOFORTMASSNAHMEN

Respektloses Verhalten gegenüber dem Azubi	Gehen Sie der Sache auf den Grund, sprechen Sie mit den Beteiligten und informieren Sie den Vorgesetzten des Täters.
Rassismus im Betrieb	Machen Sie den Fall intern öffentlich. Gewährleisten Sie Aufklärung und Bestrafung und setzen Sie damit ein Zeichen
Gewaltanwendung gegenüber einem Azubi	Sie müssen den Auszubildenden schützen und sofort veranlassen, dass Täter und Opfer getrennt werden. Stellen Sie notfalls den Ausbildungsplan um.
Sexuelle Belästigung eines/einer Auszubildenden	Trennen Sie Täter und Opfer sofort. Sorgen Sie nicht nur für eine Bestrafung des Täters, sondern auch für psychologische Betreuung des Opfers.
Mobbing am Arbeitsplatz	Unterbinden Sie Mobbing sofort. Helfen Sie dem gemobbten Azubi und garantieren Sie im Betrieb die Aufklärung über Mobbing und seine Wirkungen.

Gravierende Krisengründe erfordern einschneidende Sofortmaßnahmen. Gehen Sie konsequent vor.

Rechnen Sie mit allem und bleiben Sie konsequent

Manche Ausbilder fallen aus allen Wolken, wenn sie von einem entsprechenden Vorfall hören. Leider ist es aber so, dass in der Berufsausbildung die gesamte Palette von Rassismus bis sexuelle Belästigung vorkommt. Wenn das der Fall sein sollte, setzen Sie stets 2 Dinge in dieser Reihenfolge um:

1. Schützen Sie den Auszubildenden vor künftigen Vorfällen und schrecken Sie nicht vor notwendigen Veränderungen bis hin zu Versetzungen zurück.
2. Sorgen Sie für Veränderung bzw. Bestrafung des Täters. Setzen Sie damit ein Zeichen im Betrieb und bewahren Sie die gesamte Belegschaft davor, künftig zum Opfer zu werden.

Wenn der Azubi Ihren Rückhalt spürt

Der Auszubildende braucht Sie in dieser Situation. Wenn Sie sich um die unangenehmen und gravierenden Angelegenheiten küm-

mern, dann merkt er, dass Sie auf seiner Seite stehen, dass sein Schicksal Ihnen nicht gleichgültig ist. Seien Sie also für ihn da und setzen Sie ihm gegenüber ein klares Zeichen der Handlungsbereitschaft und Solidarität.

Schulische Gründe: Helfen Sie konkret

Ein Phänomen, das ebenfalls im Rahmen einer Ausbildungskrise zu beobachten ist: der plötzliche Leistungsabfall in der Berufsschule. Es kommt gar nicht so selten vor, dass Auszubildende zunächst mit guten und sehr guten Leistungen überzeugen, später aber eher nur noch ausreichende oder mangelhafte Ergebnisse erreichen.

Gerade Auszubildende mit einem guten Schulabschluss stellen zu Beginn der Ausbildung fest, wie leicht es ihnen fällt, in der Berufsschule zu überzeugen. Leider häufig mit der Konsequenz, dass sie weniger für den Unterricht tun und auch für Klassenarbeiten nicht mehr lernen. Die Folge sind inhaltliche Defizite, die sich im Laufe der Ausbildung vergrößern. Sie erkennen das an den Ergebnissen der Klassenarbeiten oder an Kommentaren der Berufsschullehrer. Reagieren Sie unbedingt, indem Sie

- auf die Wichtigkeit der Berufsschule für die Abschlussprüfung von Beginn an hinweisen,
- mit dem Auszubildenden über die Defizite sprechen, um sie genau zu lokalisieren, und
- ihn ggf. dazu bewegen, im Rahmen zusätzlicher Unterrichtseinheiten, etwa im Rahmen der Assistierten Ausbildung, fachliche Lücken zu schließen.

Stichwort: Assistierte Ausbildung (AsA)

Die sogenannten ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die bisherige Assistierte Ausbildung (AsA) wurden zur weiterentwickelten assistierten Ausbildung unter dem Stichwort „AsA flex“ zusammengefasst. Im Rahmen der „AsA flex“ haben Auszubildende unter anderem die Möglichkeit, während der Ausbildung an zusätzlichen Ausbildungseinheiten außerhalb des Betriebs teilzunehmen und so gezielt Lücken zu schließen. Durchgeführt werden die Maßnahmen in der Regel von einem Bildungsträger, finanziert werden sie von der Bundesagentur für Arbeit. Dabei soll der Azubi innerhalb der durchführenden Institution einen festen Ansprechpartner haben, der ihm bei Ausbildungsproblemen hilft.

Finanzielle Gründe: Geben Sie Tipps

Manche jungen Menschen stecken in finanziellen Problemen, die nicht zu unterschätzen sind. Das kann – und diese Erfahrung habe ich selbst mit einem Auszubildenden gemacht – dazu führen, dass sie in Ausbildungsangelegenheiten komplett blockiert sind. Prüfen Sie daher, ob Sie in solchen Fällen in der Lage sind, konkrete Hilfe zu leisten. Das bedeutet nicht, dass Sie dem Auszubildenden Geld leihen oder schenken. Im Gegenteil – das könnte ein Fass ohne Boden werden. Was Sie allerdings tun können, ist Folgendes:

- Sie beraten den Auszubildenden in finanziellen Dingen. Manchmal scheitert es schon daran, dass ein Azubi nicht in der Lage ist, sich sein eigentlich ausreichendes Einkommen richtig einzuteilen.
- Sie vermitteln in schwereren Fällen den Kontakt zu hilfreichen Institutionen, etwa zur Schuldnerberatung.
- Sie fragen nach, ob der Azubi bzw. seine Eltern Kindergeld erhalten. Es gibt Haushalte, die aus Unwissenheit freiwillig darauf verzichten. Dabei haben Auszubildende in der Regel bis zum Abschluss des 25. Lebensjahres Anspruch darauf.
- Sie empfehlen, Berufsausbildungsbeihilfe zu beantragen. Seinen Anspruch kann der Azubi unter <https://www.babrechner.arbeitsagentur.de/> prüfen.



Bieten Sie Hilfe an – bei privaten und beruflichen Problemen.

Private Gründe: Seien Sie einfühlsam

Am ehesten sind Ihnen die Hände gebunden, wenn der Azubi private Probleme hat. Ist beispielsweise die Beziehung zu seinen Eltern oder zu seinem Partner/seiner Partnerin gestört und das belastet den Auszubildenden immens, dann können Sie ihm allenfalls emotional Halt geben. Haben Sie einen guten Draht zum Auszubildenden, sollten Sie diesen allerdings nutzen. Was in solchen Situationen hilft, ist miteinander zu reden und zuzuhören.

Erfahrungsgemäß gehen auch solche Phasen früher oder später vorüber. Unter Umständen – und vielleicht haben Sie diese Erfahrung auch schon gemacht – dauern sie aber auch ein paar Monate.

Fazit

Konkrete Hilfe können Sie dann leisten, wenn Sie die Ursachen einer Krise erkannt haben. Setzen Sie um, was immer Sie können. Das tut nicht nur dem Azubi gut, sondern auch Ihrer Beziehung zu diesem Auszubildenden und festigt Ihren Ruf als empathischer Ausbilder.

Das Krisengespräch: Diese 6 Tipps wirken garantiert

Für Sie als Ausbilder ist es das wichtigste Instrument, das Sie in einer problematischen Situation haben: das Gespräch mit dem Azubi. Wenn Sie ein Krisengespräch führen, sollten Sie allerdings nichts dem Zufall überlassen. Bereiten Sie sich gründlich vor und beachten Sie dabei die folgenden Tipps. Dann haben Sie gute Chancen, das Ende der Malaise herbeizuführen.

Ich empfehle grundsätzlich, ein solches Gespräch unter 4 Augen zu führen. So fällt es dem Auszubildenden leichter, offen zu kommunizieren. Darüber hinaus halten Sie sich an diese 6 Tipps.

Tipp 1: Bereiten Sie das Gespräch akkurat vor

Ein Krisengespräch ist ein kritischer Faktor in der Azubi-Ausbilder-Beziehung, bei dem Sie gewinnen oder verlieren können. Sie erringen mehr Vertrauen oder Sie verlieren den Zugang zum Auszubildenden endgültig. Es steht viel auf dem Spiel. Daher sollte ein Krisengespräch detailliert vorbereitet werden. Nutzen Sie dazu die folgende Checkliste:

SCHRITT FÜR SCHRITT: KRISENGESPRÄCH VORBEREITEN

Informationen sammeln	Was genau veranlasst Sie zu diesem Gespräch? Tragen Sie alle Informationen zusammen, machen Sie sich schriftliche Notizen und versuchen Sie, diese zu strukturieren.
Vorgespräche führen	Denken Sie auch daran, Kollegen einzubeziehen. Wer könnte noch Krisensymptome bemerkt haben? Wer hat eine intensive Beziehung zum Auszubildenden? Vorgespräche geben Antworten.
Gesprächsziel festlegen	Versuchen Sie, ein Gesprächsziel zu formulieren. Sie möchten etwa herausfinden, was den Azubi bedrückt und warum er sich anders als früher verhält. Glauben Sie, das bereits zu wissen, ist es Ihr Ziel, durch das Gespräch Wege aus der Krise zu finden.
Konkreten Gesprächstermin vereinbaren	Laden Sie den Auszubildenden zum Gespräch ein. Erwähnen Sie möglichst bereits in der Einladung, dass Sie das Gespräch unter 4 Augen führen.
Atmosphäre schaffen	Sorgen Sie dafür, dass Sie während des Gesprächs ungestört sind. Eine angenehme Gesprächsatmosphäre kann viel bewirken.

Unterschätzen Sie den Erfolgsfaktor „Vorbereitung“ nicht!

Tipp 2: Sehen und erwähnen Sie auch Positives

Selbst wenn Sie die Probleme, die der Azubi gerade verursacht, gravierend finden, stellen Sie diese nicht sofort in den Mittelpunkt. Es ist wichtig, dem Azubi zu zeigen, dass er auch positive Seiten hat und dass Sie in einigen Punkten mit ihm zufrieden sind oder waren. Gerade dann, wenn er sein Verhalten erst in den letzten Wochen verändert und die Leistungsbereitschaft nachgelassen

hat, erinnern Sie an vergangene Zeiten. Möglicherweise gab es sogar etwas Herausragendes, was Sie jetzt erwähnen können.

Beispiel

Die letzte Ausbildungsphase hat der Auszubildende mit einer nahezu perfekten Beurteilung abgeschlossen. Der dortige Ausbilder und die Kollegen haben von diesem Azubi regelrecht geschwärmt. Der Abteilungsleiter konnte sich sogar vorstellen, ihn nach der Ausbildung zu beschäftigen und hat so etwas angedeutet.

Solch positive Aspekte einer Ausbildung geraten nur allzu schnell in Vergessenheit oder werden verdrängt, wenn die Leistungen und das Auftreten nachlassen. Daher ist es wichtig, dass der Azubi auch in einem Krisengespräch diese Erinnerung abrufen kann. Er spürt so, dass er grundsätzlich leistungsfähig ist, und vor allem, dass er durch Dritte positiv bewertet wird. Ein solcher Einstieg schafft nicht nur eine vertrauensvolle Atmosphäre. Er ist ein geeigneter Aufhänger, um zum Problem überzugehen und damit den nächsten Schritt des Krisengesprächs einzuläuten.

Tipp 3: Sprechen Sie über die Krise und erarbeiten Sie Lösungen

Sie sollten offen und ehrlich über die Krisensituation sprechen. Sie müssen das, was Sie zu diesem Gespräch veranlasst hat, in Worte fassen, ohne etwas zu beschönigen, aber auch ohne den Azubi persönlich anzugreifen. Nach einer positiv geprägten Gesprächseinführung könnten Ihre Worte etwa sein:

Gerade weil Sie mir und anderen damals so positiv aufgefallen sind, habe ich mich zuletzt etwas gewundert. Ihre Leistungen in der Abteilung ... sind längst nicht mehr so gut. Sie können sich vielleicht vorstellen, dass mir auch Ihre Einstellung und Ihr Auftreten durchaus Sorgen bereiten. Das ist auch der Grund dafür, dass ich heute mal außer der Reihe mit Ihnen sprechen möchte. Ich würde Ihnen gerne helfen. Ich bin mir aber nicht sicher, was Sie bedrückt, und wie ich Ihnen konkret helfen kann.

Die Gesprächsvorlage soll verdeutlichen, wie wichtig es ist, behutsam vorzugehen. Selbstverständlich ist jeder Fall anders gelagert und erfordert eine individuelle Wortwahl. Den Drahtseilakt zwischen Ehrlichkeit und Achtsamkeit bewältigen Sie am besten, wenn Sie

- neutral über die Sache reden,
- in der Ich-Form formulieren,

- pauschale Kritik vermeiden und
- dem Azubi jederzeit die Möglichkeit geben, sich zur Sache zu äußern.

Gerade aus den Reaktionen des Auszubildenden im Krisengespräch ergeben sich häufig Lösungsansätze. Wie diese konkret aussehen, hängt von der Art des Problems ab; sie werden auf den Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe skizziert.

Tipp 4: Erklären Sie deutlich, was Sie erwarten

Eine Ausbildungskrise ist häufig dadurch gekennzeichnet, dass der Azubi schlechte Verhaltensweisen an den Tag legt, schon mal unfreundlich und ungehalten ist und wenig Entgegenkommen zeigt. Das ist auf Dauer nicht akzeptabel. Das gilt sowohl gegenüber Kollegen als auch gegenüber Kunden und anderen externen Partnern.

Bei allem Verständnis für die Situation des Auszubildenden müssen Sie daher klipp und klar sagen, welches Verhalten Sie vom Auszubildenden erwarten. Ansonsten belastet die Arbeitsatmosphäre alle Beteiligten. Auch eine Kundenbeziehung kann darunter leiden oder sogar in die Brüche gehen. Dafür sollte der Azubi Verständnis haben, selbst wenn er sich in einer schwierigen Lage befindet. Werben Sie darum:

Mir ist schon klar, dass Ihre Situation nicht einfach ist. Ich würde Sie trotzdem darum bitten, sich gegenüber den Kunden stets freundlich und aufgeschlossen zu zeigen. Das fällt Ihnen verständlicherweise momentan nicht leicht. Wenn Sie mal ungehalten sind, zeigen Sie mir Ihren Unmut, nicht aber den Kunden. Das ist mein Ernst: Kommen Sie zu mir, wenn es mal gar nicht mehr geht oder der Druck zu groß wird.

Mit Worten wie diesen zeigen Sie dem Azubi Ihre Empathie. Sie sind gerade jetzt, wenn es ihm nicht gut geht, auf seiner Seite. Allein das Wissen darum kann die Problematik der Situation entschärfen.

Tipp 5: Vereinbaren Sie einen weiteren Gesprächstermin

Eine Ausbildungskrise lässt sich nicht durch ein einziges Gespräch aus der Welt schaffen. Sie lässt sich damit aber abmildern. Diesen Prozess können Sie vertiefen und beschleunigen, wenn Sie mit dem Azubi weiter vertrauensvoll kommunizieren. Gerade wenn Sie Lösungsansätze skizziert haben und der Azubi Ihre Erwartungshaltung kennt, ist es sinnvoll, einen weiteren Gesprächstermin anzusetzen.

Damit fühlt sich der Auszubildende herausgefordert, bis dahin etwas zu ändern oder Ihre Hilfe anzunehmen. Wenn Sie aus Ihrer Sicht im Gespräch nicht weit genug vorangekommen sind und Ihr Gesprächsziel noch nicht erreicht haben, vereinbaren Sie einen nächsten Termin kurzfristig. So haben Sie die notwendige Bedenkzeit, können noch mal mit Kollegen Rücksprache halten und überlegen, wie Sie dem Azubi Brücken bauen. Das kommunizieren Sie ehrlich:

Ich schlage vor, dass wir uns heute in einer Woche noch mal sehen und darüber sprechen. Bis dahin überlege ich mir, was ich in puncto ... für Sie tun kann. Ich wäre Ihnen dankbar, wenn auch Sie sich in den nächsten Tagen darüber Gedanken machen würden.

Auch wenn Sie Ihr Gesprächsziel bereits erreicht haben, setzen Sie einen neuen Termin in etwa 4 Wochen an. Im besten Fall ist er nur dazu da, die Fortschritte auf dem Weg aus der Krise gebührend zu beleuchten.



Gehen Sie stets gut vorbereitet ins Krisengespräch mit dem Azubi.

Tipp 6: Protokollieren Sie das Gespräch

Gesprächsinhalte werden schnell vergessen. Daher sollten Sie ein so wichtiges Gespräch protokollieren – gerade was die vereinbarten Ziele und die Vorgehensweise angeht. Dies ist insbesondere notwendig, wenn das Gespräch unter 4 Augen stattgefunden hat.

Überlegen Sie sich auch, dem Azubi das Gesprächsprotokoll unverbindlich per E-Mail zukommen zu lassen. Dann hat er alles nochmals schwarz auf weiß und sieht erneut, wie Sie sich ins Zeug legen.

Ist das Gespräch rechtlich relevant und Sie würden Inhalte später gerne belegen können, kann entweder

- eine 3. Person hinzugezogen werden oder
- ein Gesprächsprotokoll offiziell geführt und von beiden Seiten gegengezeichnet werden.

Im Regelfall ist das in einem vertrauensvoll geführten Krisengespräch aber nicht notwendig.

Fazit

Bringen Sie Ihr Anliegen auf den Punkt, formulieren Sie positiv und menschlich und vereinbaren Sie konkrete Ziele. So wird Ihr Krisengespräch zum Erfolg führen.

So reagieren Sie, wenn sich die Fehlzeiten eines Azubis häufen

Häufige Krankschreibungen eines Auszubildenden können verschiedene Ursachen haben; am naheliegendsten ist ein schlechter Gesundheitszustand. Der Grund kann aber auch darin liegen, dass sich der Azubi in der Ausbildung nicht wohlfühlt. Die Hürde, sich des Öfteren mal krankschreiben zu lassen, sinkt in der Folge – das kann bis zum sogenannten Krankfeiern gehen. Wie reagieren Sie am besten und was bringt ein sogenanntes Fehlzeitengespräch?

Sie kennen ganz sicher dieses ungute Gefühl im Bauch, wenn ein bestimmter Auszubildender wieder mal eine Krankschreibung vorlegt. Möglicherweise denken Sie dann: „*Schon wieder eine ganze Woche.*“

Oder Sie registrieren, dass es erneut ein Montagmorgen oder ein Freitag ist, an dem sich ein Auszubildender für einen oder 2 Tage krankmeldet. Sie werden das Gefühl nicht los, dass irgendetwas nicht stimmt.

Nehmen Sie die Krankmeldung wertfrei zur Kenntnis

Auch wenn Ihr Gefühl Sie wahrscheinlich nicht trügt, dass die Krankheit vorgeschoben ist, lassen Sie dieses Denken nicht zu. Zumindest nicht, ohne berechtigte Ursachen in Erwägung zu ziehen, wie etwa:

- Der Auszubildende leidet an einer chronischen Erkrankung, die er Ihnen nicht mitteilen muss und das offenbar auch nicht möchte.
- Der Azubi unterliegt psychischen Schwankungen, die es ihm an manchen Tagen unmöglich machen zu arbeiten.
- Der Auszubildende ist tatsächlich krank – zumindest ein wenig. Die Hürden, deswegen Hause zu bleiben, liegen aber jetzt niedriger als früher. Das kann auch an der Ausbildung liegen.

Lassen Sie es also nicht zu, dass Sie innerlich fluchen, weil Arbeit und Ausbildung einmal mehr nicht vorankommen und auch Sie durch die Krankheit vor Probleme gestellt werden. Vielleicht hat alles seine Berechtigung.

Beobachten Sie weiter und tauschen Sie sich mit Kollegen aus

Selbstverständlich müssen Sie weiterverfolgen, ob an Ihrem Verdacht nicht doch etwas dran ist. Schauen Sie also künftig genau hin, ob Sie Krankheitssymptome – auch im Sinne der 3 oben genannten Aspekte – feststellen.

Sprechen Sie darüber hinaus mit anderen Kollegen. Ist ihnen möglicherweise etwas aufgefallen?

Führen Sie ein effektives Fehlzeitengespräch

Wenn Sie ein ungutes Gefühl nicht loswerden oder Sie einfach mehr über den Azubi wissen möchten, dann sollten Sie ihn befragen. Tun Sie das ganz gezielt und nicht zwischen Tür und Angel. Führen Sie mit ihm ein sogenanntes Fehlzeitengespräch – kurz nach einer Erkrankungsphase.

Die Effekte sind oftmals durchschlagend. Immer vorausgesetzt, Sie halten sich an bestimmte Regeln, die ich in den folgenden 5 Punkten für Sie zusammengefasst habe.

Beherzigen Sie diese Regeln

1. Tragen Sie die Fakten zusammen. Wie oft hat der Auszubildende in den letzten Wochen oder Monaten gefehlt? Was bedeutet das für mögliche Rückstände in Schule und Betrieb? Und welche Konsequenzen können sich für die Abschlussprüfung ergeben? Machen Sie sich das zunächst einmal klar. Vor allem aber haben Sie die Anzahl der Fehltag parat.
2. Führen Sie den ersten Teil des Gesprächs direkt nach einer Krankheitsphase. Ist der Azubi nach einer Erkrankung zurück im Betrieb, heißen Sie ihn herzlich willkommen. Tun Sie das möglichst früh am ersten Arbeitstag. Seien Sie freundlich und wünschen Sie ihm eine gute Zeit. Vereinbaren Sie bei der Gelegenheit aber noch einen 2. Termin nach wenigen Tagen.
3. Das 2. Gespräch führen Sie rund um seine Fehlzeiten. Mit dem Erstgespräch haben Sie dem Azubi die Angst vor der Wiederkehr genommen und ihn positiv empfangen. Jetzt formulieren Sie klar: „*Mir sind Ihre häufigen Fehlzeiten in den letzten Wochen aufgefallen. Darüber möchte ich mit Ihnen sprechen.*“ Fragen Sie keineswegs nach Krankheiten, Ursachen und Symptomen.
4. Beschreiben Sie Ihre Sorgen und bieten Sie Hilfe an. Fragen Sie ganz konkret: „*Was kann ich für Sie tun? Ist es mir irgendwie möglich, etwas zu Ihrer Gesundheit und Ihrem Wohlbefinden beizutragen?*“ Möglicherweise teilt der Azubi Ihnen tatsächlich Ausbildungsumstände mit, die ihn belasten oder sogar krank machen. Das wäre für Sie sehr positiv, weil Sie Ansatzpunkte hätten, ihm zu helfen. Oder vielleicht fühlt sich der Auszubildende ertappt, weicht aus, hat aber ab jetzt im Blick, dass Sie genau hinschauen. In der Regel gehen die Fehlzeiten dann rapide zurück.
5. Machen Sie ihm auf keinen Fall Vorwürfe. Gerade wenn sich der Azubi ordnungsgemäß und pünktlich krankmeldet, ärztliche Bescheinigungen vorlegt und alle Formalien für eine korrekte Krankmeldung erfüllt, verdächtigen Sie ihn nicht. Machen Sie auch keine versteckten Andeutungen. Dies hätte zur Folge, dass die unter Punkt 4 genannten Effekte möglicherweise nicht oder nur abgeschwächt eintreten.

Fazit

Führen Sie ein Fehlzeitengespräch, wenn sich Krankmeldungen häufen und Sie sich nicht im Klaren darüber sind, was Sie davon halten sollen. Aber gebrauchen Sie das Instrument aber nicht zu oft, sonst nutzt es sich ab.

Verhindern Sie eine innere Kündigung frühzeitig

Eine mittelschwere Ausbildungskrise geht nicht selten mit einer inneren Kündigung einher. Und wer innerlich kündigt, der zeigt typische Krisensymptome: Er ist weniger engagiert, der Umgang mit den Kollegen lässt zu wünschen übrig und die Leistungen lassen nach. Schreiten Sie ein, wenn sich eine innere Kündigung ankündigt, indem Sie die Symptome identifizieren und mit konkreten Maßnahmen gegensteuern. Welche das sind, stelle ich Ihnen in diesem Beitrag vor.

Denn eines steht fest: Wer innerlich gekündigt hat, der ist nur noch in den seltensten Fällen zu halten. Eine tatsächliche Kündigung oder ein Aufgeben während der Ausbildung sind dann nur noch eine Frage der Zeit.

Reagieren Sie schneller als Ihr Azubi

Es ist daher besonders wichtig, Indizien zu erkennen, die auf eine innere Kündigung hinweisen. Bedenken Sie dabei: Der Auszubildende selbst weiß in der Regel nicht, dass eine innere Kündigung bevorsteht. Er reagiert nur auf die Rahmenbedingungen der Ausbildung, er registriert, dass seine Leistungen nachlassen und er sich nicht (mehr) sonderlich wohlfühlt.

Sie als erfahrener Ausbilder und Menschenkenner sind jetzt gefragt. Sie sollten als Erster erkennen, dass eine innere Kündigung – also eine Haltung der Gleichgültigkeit gegenüber der Ausbildung – droht.

CHECKLISTE: SYMPTOME EINER INNEREN KÜNDIGUNG ERKENNEN

Ihr Auszubildender ist des Öfteren nicht bei der Sache, ist gelangweilt oder sogar apathisch. Das war früher nicht der Fall.



Er hat weniger Kontakt mit Kollegen – das gilt während der Arbeitszeit und auch in den Pausen.



Ihnen fällt auf, dass er häufiger als früher erkrankt und Sie wissen wenig über die Gründe.



Die Leistungen lassen nicht nur nach. Die Talfahrt scheint dem Auszubildenden darüber hinaus völlig egal zu sein.



Über Privates spricht der Auszubildende immer weniger, früher hat er mit Ihnen und mit Kollegen noch darüber geredet.



Eigene Vorschläge, die bekunden würden, dass der Azubi mitdenkt, bei der Sache ist und sich für das Unternehmen und seine Wertschöpfung interessiert, bleiben aus.



Ihre 4 Sofortmaßnahmen, wenn eine innere Kündigung droht

Mithilfe dieser Maßnahmen haben Sie quasi einen Notfallkoffer an der Hand, den Sie im Bedarfsfall und schon bei einem Verdacht auf innere Kündigung einsetzen können.

Maßnahme 1: Ändern Sie etwas. Das klingt zunächst einmal banal. Es ist aber umfassend gemeint. Sie ändern etwas an der Ausbildung, was der Auszubildende täglich spürt. Lassen Sie nichts außer Acht. Ziehen Sie auch einen sofortigen Abteilungswechsel und ein völlig neues Aufgabengebiet in Betracht.

Maßnahme 2: Geben Sie ihm zu verstehen, dass er auch mal einen Durchhänger haben darf. Angesichts dessen, was der Auszubildende bereits erreicht hat, darf er auch mal ein Tief haben. Er darf also schlechte Leistungen zeigen und muss auch nicht in jedem Ausbildungsabschnitt überzeugen. Erinnern Sie daran: Wer zwischenzeitlich scheitert, aber anschließend wieder aufsteht, der gewinnt an Erfahrung und Stärke.

Maßnahme 3: Zeigen Sie in die richtige Richtung. Und diese Richtung weist nach vorne. Hier werden die Weichen für die Zukunft gestellt. Die Vergangenheit mag in Ordnung gewesen sein und die Gegenwart sehr bescheiden.

Was zählt, ist ausschließlich die Zukunft. Gemeint sind damit die nächsten Ausbildungsabschnitte, die Prüfungen und vor allem die Zeit nach der Ausbildung. Sie als Unternehmen können dem Azubi in all diesen Feldern etwas bieten. Belegen Sie das mit Beispielen ehemaliger Auszubildender, die zwischenzeitlich Probleme hatten und jetzt bei Ihnen glücklich und zufrieden sind. Möglicherweise können Sie auch ein Treffen arrangieren, bei dem sich der ehemalige Auszubildende mit dem derzeitigen Azubi zusammensetzt und sich beide austauschen.

Maßnahme 4: Lassen Sie sich etwas sagen – denn Sie als Ausbildungsverantwortlicher sind flexibel. Sie sind durchaus in der Lage, auf Wünsche von Auszubildenden zu reagieren. Sie können fachliche Hilfen anbieten, Gespräche führen und Tätigkeitsfelder ändern. Aber Sie wissen nicht alles und sehen nicht alles. Der Azubi darf Ihnen mit realistischen Erwartungen eine Wunschliste schreiben.

Fazit

Beides muss schnell gehen: erkennen, dass die Ausbildung des Azubis gefährdet ist und darauf angemessen reagieren. Ergreifen Sie die Maßnahmen daher sofort!

Jedes dieser Symptome ist eine Gefahr für die Ausbildung, wenn es häufiger auftritt.

Schauen Sie also ganz genau hin. Achten Sie dabei auch auf die Ausstrahlung Ihres Auszubildenden. Schlechte Leistungen allein müssen noch nichts bedeuten. Fehlendes Engagement und die damit verbundene nach außen getragene Gleichgültigkeit sind aber gefährlich. Eine innere Kündigung bahnt sich an und gefährdet die gesamte Ausbildung.

Wie Sie mit Ihrem Azubi einen Vertrag gegen die Krise abschließen

Eine Ausbildungskrise kommt häufig dadurch zustande, dass ein Azubi Motivation verliert, weniger tut und die Zügel schleifen lässt. Auch Sie als Ausbilder müssen sich fragen, ob Ihr Engagement bei diesem Auszubildenden seit Beginn seiner Ausbildung nachgelassen hat. Wenn Sie sich gegenseitig versprechen, die Krise gemeinsam zu meistern und alles für eine Wendung zum Besseren zu tun, dann ist das ein erfolgversprechender Ansatz. Wenn Sie sich dieses Versprechen sogar schriftlich geben und eine Art Vertrag aufsetzen, sollte es erst recht klappen. So funktioniert's!

Es ist etwas ungewöhnlich, mit einem Azubi eine Art Vertrag abzuschließen, um eine Ausbildungskrise zu beenden. Die Erfahrung hat aber gezeigt: Gegenseitige Verpflichtungen helfen. Insbesondere schaut sich der Auszubildende einiges bei Ihnen ab, wenn Sie sich an Ihre Versprechen halten. So bringen Sie eine positive Entwicklung in Gang.

Beispiel:

Die Noten des Auszubildenden sind in den letzten Wochen immer schlechter geworden. Zunächst einmal dachten Sie, es seien Ausrutscher, aber das Niveau ist konstant gesunken. Ihnen ist klar: Wenn der Azubi jetzt nicht entschieden mehr tut, verpasst er den Anschluss. Auch die Berufsschule hat Ihnen schon signalisiert, dass sie Probleme sieht. Vereinbaren Sie in dieser Situation gemeinsame Maßnahmen gegen die mäßigen Leistungen.

Was aber könnte in einem solchen Vertrag stehen? Wie sähe Ihr Part aus, um den Azubi verpflichtend zu unterstützen? Und was genau ist die Aufgabe des Auszubildenden? Wie können Sie ihn dazu bringen, mehr zu lernen und besser zu arbeiten?

So könnte Ihr Beitrag aussehen

- Sie richten für ihn eine Art Extrasprechstunde ein. Wöchentlich oder alle 14 Tage sind Sie für 30 oder 60 Minuten für ihn da. Dann geht es um konkreten Stoff oder auch um Lerntechniken.
- Sie sorgen dafür, dass weitere Lernzeiten möglich werden. Dazu sprechen Sie mit dem Vorgesetzten in seiner momentanen Ausbildungsabteilung.
- Falls notwendig, stellen Sie ihm Fachliteratur und Lernmedien zur Prüfungsvorbereitung zur Verfügung. Wenn der Ausbildungsbetrieb das bezahlt, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sich der Azubi Lernmaterialien anschafft und sie auch nutzt.

Das wäre der Beitrag Ihres Auszubildenden

- Der Auszubildende berichtet über seine Defizite.
- Er wird sich bemühen, keine Berufsschulstunden mehr zu verpassen.
- Er nutzt die Zeit effektiv, die ihm zum Lernen zur Verfügung gestellt wird.
- Er spricht bei der Arbeitsagentur vor, um sich über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren (siehe Seite 5).

Zugegeben: Diese Verpflichtungen sind Selbstverständlichkeiten. Das gilt zumindest für die Aufgaben des Auszubildenden. Die Ihren gehen durchaus recht weit und setzen ein hohes Ausbilder-Engagement voraus. Aber genau das wird der Azubi spüren und sich ebenfalls verpflichtet fühlen, sich ins Zeug zu legen.

Halten Sie die Vereinbarung schriftlich fest

Dazu kommt das schriftliche Fixieren in einem Vertrag. Je nach Persönlichkeit des Auszubildenden und je nach Alter können Sie abwägen, ob ein regelrechter Vertrag sinnvoll ist oder ob eine E-Mail ausreicht, in der die Ausbilder- und Azubi-Versprechungen aufgelistet sind.

Beispiel einer vertraglichen Vereinbarung

Vereinbarung zur Verbesserung der Ausbildung

Der Auszubildende ... und der Ausbilder ... vereinbaren heute, am ..., dass zusätzliche Maßnahmen durchgeführt werden, um die Ausbildungsleistung des Auszubildenden zu verbessern. Der Auszubildende verpflichtet sich, für die Zeit vom 04.08.2025 bis zunächst einmal 31.10.2025 folgende Vertragsbestandteile umzusetzen:

(Auflistung der individuellen Verpflichtungen des Auszubildenden)

Im Gegenzug übernimmt der Ausbilder verpflichtend für denselben Zeitraum folgende Aufgaben: (Auflistung der individuellen Verpflichtungen des Ausbilders) Darüber hinaus vereinbaren die Vertragsparteien, dass sie ab dem 04.08. mindestens 14-tägig ein Gespräch über die Ausbildungssituation führen.

(Ggf. Auflistung der konkreten Gesprächstermine)

(Unterschrift Azubi)

(Unterschrift Ausbilder)

Fazit

Gerade wenn bisherige Versuche gescheitert sind, den Auszubildenden zu mehr Fleiß zu bewegen, testen Sie einfach mal neue Wege. Eine vertragliche Vereinbarung wirkt durch ihren verpflichtenden Charakter mitunter wahre Wunder. Durch die schriftliche gegenseitige Verpflichtung bekommt die Sache mehr Gewicht.

Ihr bester Schutz vor Krisen: eine top Ausbildungsqualität

Unabhängig von den Ausbildungsbedingungen, dem Ausbildungspersonal, den Azubis und den Berufen können Sie die Wahrscheinlichkeit, dass Ausbildungskrisen auftreten, deutlich verringern: mit einer guten Ausbildung. Wenn Sie die Ausbildungsqualität mit den folgenden Tipps verbessern, werden Ihnen Krisensymptome nur noch selten begegnen.

Prüfen Sie daher, wo Sie Verbesserungspotenzial sehen, und beherzigen Sie dann die folgenden 5 Tipps. Damit sind Sie auf der sicheren Seite.

Tipp 1: Pflegen Sie eine Feedbackkultur

Ein Auszubildender muss immer wissen, wo er leistungsmäßig steht. Er sollte außerdem Klarheit darüber haben, ob sein Verhalten im Ausbildungsbetrieb ankommt. Die Ausbildung muss für ihn transparent sein. Das erreichen Sie dadurch, dass Sie ihm regelmäßig Feedback geben.

Das gilt bereits und vor allem in der Probezeit. In dieser Phase ist es besonders wichtig, dass junge Menschen Bescheid wissen, was Sie über sie denken. Es gilt aber letztlich in jeder Ausbildungsphase bis hin zu den Prüfungen.

Mit positivem Feedback stärken Sie das Selbstbewusstsein des Azubis

Durch eine positive Rückmeldung an Ihren Auszubildenden bestätigen Sie ihn in seiner Entwicklung. Er weiß durch Ihr Anerkennen des Feedback sicher, dass er auf dem richtigen Weg ist und welche seiner Verhaltensweisen in Ordnung sind und geschätzt werden. Insofern geben Sie ihm sichere Orientierung und festigen zudem sein Selbstwertgefühl.

Mit negativem Feedback geben Sie dem Azubi klare Anhaltspunkte

Eine Rückmeldung, die die Leistung oder das Verhalten eines Auszubildenden kritisch betrachtet, ist sehr wertvoll für die weitere berufliche Entwicklung. Wer seinen Auszubildenden schonen will und ihm daher nicht sagt, was falsch läuft, der stellt ihm eine Falle. Seien Sie daher stets ehrlich, beschreiben Sie, was nicht optimal ist, und darüber hinaus, wie es besser laufen kann. Selbstverständlich macht auch hier der Ton die Musik. Machen Sie Ihrem Azubi klar, dass diese Kritik als eine Hilfe zu verstehen ist, die frühzeitig eine ungute Entwicklung stoppen kann.

Tipp 2: Setzen Sie auf Respekt und Integration

In vielen Unternehmen wechseln Auszubildende mehr als 5-mal, teilweise sogar mehr als 10-mal die Ausbildungsabteilung. Ein Auszubildender ist also immer wieder darauf angewiesen, dass neue Kollegen ihn gut aufnehmen und akzeptieren. Das kostet Kraft.

Die jungen Menschen profitieren davon, gut in ein Team integriert und respektvoll behandelt zu werden. Ein gutes Gelingen schützt Minderheiten und lehrt die Auszubildenden, Ihrerseits Respekt gegenüber Andersdenkenden, älteren Kollegen und Minderheiten zu haben.

Tipp 3: Öffnen Sie Ihre Tür – und zwar weit

Ihre Tür steht dem Auszubildenden offen. Sie steht weit offen. Sagen Sie das nicht nur, sondern handeln Sie danach. Und wenn sie doch einmal verschlossen ist, kann jeder Auszubildende sicher sein, dass sie für ihn in Kürze wieder geöffnet wird. Haben Sie stets ein offenes Ohr für die Anliegen und Probleme Ihrer Auszubildenden.

Tipp 4: Raten Sie von Bulimie-Lernen ab

Krisen können auch vermieden werden, indem Sie dem Azubi beibringen, regelmäßig zu lernen. Das ist keineswegs selbstverständlich. Es passiert häufig, dass die Lernphase auf die Zeit kurz vor der Prüfung verschoben wird. Leider betrifft das oft genau die Auszubildenden, die ihren Ausbildungsnachweis nicht regelmäßig geführt haben. Der muss aber auch noch fertiggestellt werden, damit der Azubi zur Prüfung zugelassen wird.

Setzen Sie sich also dafür ein, dass Ihre Azubis nicht zu Bulimie-Lernern werden. Dass sie also nicht kurz vor der Prüfung möglichst viel Wissen in ihren Kopf hineinpauken, um es hinterher gleich wieder zu vergessen. Das führt manchmal ganz schnell in eine Krise, etwa wenn ein Azubi zum ungünstigen Zeitpunkt krank wird.

Tipp 5: Gehen Sie mit gutem Beispiel voran

Eine Ausbildung muss nicht aus dem Ruder laufen. Es muss zu keiner schwerwiegenden Krise kommen. Trotzdem scheint es manchmal so, als sei eine Krise vorprogrammiert. Dabei spielen schlechte Vorbilder leider eine große Rolle.

Nur wenn sich Kollegen und vor allem Ausbilder respektvoll verhalten, werden es die Azubis auch tun. Nur wenn die Vorbilder ehrlich sind, können sie auch aufrichtiges Verhalten vom Azubi erwarten. Und nur, wenn sich Kollegen an Sicherheitsbestimmungen halten, werden es auch Ihre Azubis tun und damit einen Arbeitsunfall möglicherweise verhindern.

Steuern Sie gegen, wenn Sie feststellen, dass sich Verhaltensweisen einspielen, die zu Problemen führen und Krisen auslösen können. Sie als Ausbilder sind dabei für den Auszubildenden das wichtigste Vorbild. Was Sie tun, wird der Azubi auch tun. Das ist zumindest wahrscheinlich. Seien Sie sich dessen stets bewusst.

Fazit

Je organisierter und besser die Ausbildung ist und je mehr nachvollziehbare Regeln es gibt, desto unwahrscheinlicher ist eine Ausbildungskrise. Daher sollten Sie unbedingt Regeln aufstellen, um deren Einhaltung werben und dem Azubi darüber regelmäßig ein Feedback geben.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

berufsausbildermagazin@vnr.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Das Berufsausbilder-Magazin“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login

