SONDERAUSGABE FÜR AUSBILDER

DAS BERUFSAUSBILDER-MAGAZIN

RECHTSSICHERHEIT | AUSBILDUNGSQUALITÄT | RECRUITING



AZUBI-TYPEN UND AUSBILDER-TYPEN

DER EWIGE NÖRGLER

Man trifft ihn alle paar Jahre wieder: den Azubi, der herumnörgelt und dem man es nicht recht machen kann. Wie Sie dieser Herausforderung begegnen, steht auf Seite 4

GELTUNGSSÜCHTIG

Ein Azubi, der immer nur sich selbst in den Mittelpunkt stellt, steht sich nicht nur im Weg, sondern nervt auch andere. Tipps für den richtigen Umgang mit ihm finden Sie auf Seite 7

AUSBILDER-TYP

Auch Ausbilder neigen zu bestimmten Handlungsmustern, die nicht immer vorteilhaft für den Ausbildungserfolg sind. Lesen Sie mehr auf Seite 9

PERSONALWISSEN



Ihr Beruf ist facettenreich

Liebe Ausbilderin, lieber Ausbilder,

wir alle sind manchmal genervt von unseren Azubis. Das ist normal. Dem einen Azubi ist alles egal, der andere meckert nur rum. Ein Dritter wiederum zeigt sich labil oder mimosenhaft, wiederum ein anderer pedantisch oder außergewöhnlich ichbezogen. Ja genau, das ist tatsächlich normal. Wir erleben das im Kollegenkreis, im Sportverein, in der Familie – alle Menschen haben besondere Eigenschaften und keineswegs jede dieser Eigenschaften ist positiv. So weit, so schlecht.

Das Gute daran ist: Uns Ausbildern wird es nie langweilig. Wir haben es mit Menschen zu tun – und zwar mit Menschen, die wir ausbilden und formen können und sollen. Wir erleben die Schwächen und arbeiten gemeinsam mit den Azubis daran. Wir können unser Führungsverhalten anpassen und werden ganz sicher irgendwann Erfolge erzielen. So weit, so gut.

Wie erfolgreich wir sind, hängt wiederum davon ab, welchen Typ Ausbilder wir repräsentieren. Denn auch unter Ausbildern sind Schwächen weitverbreitet. Alles spannend, alles Menschen. Viel Spaß bei Ihrer Arbeit!

Mit besten Grüßen



Martin Glania
Chefredakteur

Das Berufsausbilder-Magazin

glania@vnr.de

INHALT

AZUBI-TYPEN

3 Azubi-Typen und ihre Marotten oder „Jeder Jeck ist anders – auch in der Ausbildung“

4 Der Gleichgültige: So sorgen Sie für Begeisterung

Der ewige Nörgler: Wie Sie seiner Skepsis den Wind aus den Segeln nehmen

5 Die Zicke: Viel Arbeit – aber auch Erfolgsaussichten

Der Arglistige: Bis hierhin und nicht weiter

6 Der Gutmütige: Wenn eine Stärke zur Schwäche wird

Der Labile: Zeigen Sie ihm, wie er Misserfolge in Erfolge verwandelt

7 Der Ichbezogene: Wenn Geltungssucht das Handeln bestimmt

Die Mimose: Halten Sie sich mit Kritik zurück

8 Der Pedant: Wenn Azubis ganz genau hinschauen

Der (fast) perfekte Azubi: einfach mal genießen

AUSBILDER-TYPEN

9 Egomanie: Falls ein solcher Kollege bei Ihnen Ausbildungsverantwortung trägt, reagieren Sie bitte

10 Ausbilder-Typ Unterdrücker: Gehen Sie keine Kompromisse ein, sonst ist die Ausbildungsqualität gefährdet

Der (angeblich) nicht Kompetente: Ausbilder können an Grenzen stoßen

11 Der Gutmütige: Wenn ein Ausbilder es nur gut meint

Der Klammernde: Weit verbreitet ist das „Ich-kann-nicht-loslassen-Phänomen“

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, Michael Schrader, Bonn • Herausgeberin /redaktionell Verantwortliche: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • www.vnrag.de • **Chefredakteur:** Martin Glania, Brieselang • **Redaktionsmanagement:** Jessica Stockmann, Bonn • **Layout + Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • 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 13/2026 von Das Berufsausbilder-Magazin bei.

Bildernachweis: Titelseite © lassedesignen; S. 3 © gustavofrazao, S. 4 © master1305; S. 9 © Mitmachfoto S. 11 © TechNova Graphics – Alle Adobestock

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau · Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Azubi-Typen und ihre Marotten oder „Jeder Jeck ist anders – auch in der Ausbildung“

Wo gibt es Defizite in der Ausbildung? Und wo gibt es damit Potenzial, die Ausbildungsleistung zu verbessern? Diese Fragen können Sie nur beantworten, wenn Sie bei den Schwächen Ihrer Auszubildenden genau hinschauen. Oder wenn sie bei den Stärken ansetzen und diese ausbauen wollen. Aber die Stärken und Schwächen sind nicht bei allen Azubis gleich. Es kommt nämlich immer darauf an, welcher Typ Mensch, also welcher Typ Auszubildender, Ihr Azubi ist.

Natürlich sind es in erster Linie die Stärken von jungen Menschen, auf denen man aufbauen sollte. Was kann ein Auszubildender wirklich gut? Was macht ihm Spaß? Auf welchen Gebieten ist er besonders engagiert? Wer die Antworten auf diese Fragen kennt, der kann seinem Azubi einen passenden Arbeitsalltag bieten. Und er hat gewiss auch Pläne, wie er Auszubildende nach der Ausbildung adäquat einsetzen kann. So lässt sich gezielt fördern und fordern.

Ein kluges Umgehen mit den Stärken beeinflusst nicht nur die Ausbildung, den Ausbildungsplan und die gesamte Ausbildungsstruktur. Es führt darüber hinaus zu Motivation, von der ein Auszubildender weit über die Ausbildung hinaus profitieren kann.

Einen Blick auf die Schwächen ersparen Sie Ihren Auszubildenden nicht

Gleichwohl ist nicht nur der unverzichtbare Blick auf die Stärken eines Auszubildenden wichtig, um diese auszubauen. Gerade bei Azubis mit offensichtlichen Defiziten, bei denen eine angemessene Leistung und vor allem ein guter Umgang keine Selbstverständlichkeiten sind, müssen besonders die Schwächen genau analysiert werden.

Nur so können Folgerungen gezogen werden, die ein vorübergehendes Stocken im Ausbildungsablauf wieder auflösen. Die gezielt dort ansetzen, wo der Azubi Hilfe benötigt. Daher sind die Schwächen der Auszubildenden und deren Behebung der Kern dieser Ausgabe des Berufsausbilder-Magazins. Und das ist kompliziert genug, denn ein Patentrezept gibt es leider nicht.

Verschiedene Azubi-Typen – verschiedene Schwächen

Bei der Analyse dessen, was nicht optimal läuft, kann jedoch keine Schablone angelegt werden. Es gibt viele unterschiedliche Azubi-Typen mit unterschiedlichen Schwächen: Es gibt Auszubildende, die sich unterschätzen, und solche, die sich überschätzen. Es gibt junge Menschen in der Ausbildung, die dazu tendieren, herumzunörgeln oder herumzuzicken. Andere wiederum sind geltungsbedürftig und/oder ichbezogen.

Kurzum: Auszubildende haben ihre Marotten und Eigenarten – wie andere Menschen auch. In der betrieblichen und der schulischen Ausbildung kommen diese Marotten in besonderem Maße zur Geltung. Schließlich geht es hier darum, mit Kollegen, Mitschülern, Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zu kooperieren.

Dabei kommen Schwächen von Auszubildenden – wenn man von ganz wenigen Ausnahmen absieht – zwangsläufig zutage.

Ganz wichtig: individuell führen und beurteilen

Dieses Themenheft befasst sich mit den Schwächen und Begrenzungen von Auszubildenden. Es kategorisiert bestimmte Azubi-Typen und gibt Ihnen Tipps im Umgang mit den jeweiligen Auszubildenden. Sie werden bei den Beschreibungen auf den nächsten Seiten Ihre Azubis bestimmt teilweise wiedererkennen. Umso besser können sie die praxisorientierten Tipps annehmen.

Mit verschiedenen Azubi-Typen beschäftigen sich die Seiten 4–8 der vor Ihnen liegenden Ausgabe. Die Bandbreite ist groß, Ihr Werkzeugkoffer muss daher gut bestückt sein. Nur so können Sie individuell reagieren und führen.

Ein Blick in den Spiegel kann sich lohnen

Und dann gibt es noch Sie als Ausbilder. Auch Sie sind einmalig und behandeln Ihre Auszubildenden nicht wie jeder andere Ausbilder auch. Darauf legen Sie wahrscheinlich auch Wert. Denn Sie repräsentieren einen Typ Ausbilder, der anders ist als andere.

Auf den Seiten 9–11 sind Ausbilder-Typen beschrieben und natürlich auch deren Optimierungspotenzial. Erkennen Sie sich mit einem Blick in den Spiegel gegebenenfalls wieder? Dann arbeiten Sie an sich. Unbedingt!



Wer ist welcher Typ?

Der Gleichgültige: So sorgen Sie für Begeisterung

Möglicherweise kennen Sie das Problem: Ein Auszubildender bringt gute bis akzeptable Leistungen und geht daher davon aus, dass Sie zufrieden sind. Dennoch legt er eine Mentalität an den Tag, die signalisiert, dass er sich für die Ausbildung und den Betrieb eigentlich gar nicht interessiert.

Niemand muss für die Ausbildung genauso stark brennen wie für ein gern ausgeübtes Hobby. Ihnen als Ausbilder reicht es, wenn Sie spüren, dass Interesse besteht – auch an den Kollegen, den Produkten und dem Geschäftserfolg des Unternehmens. Aber auch das ist nicht selbstverständlich. Ein Auszubildender, der ständig auf die Uhr schaut und nicht im geringsten Maße Begeisterung ausstrahlt, belastet auf Dauer.

Das Problem: Ein Auszubildender, der eine Egal-Haltung an den Tag legt, ist für die Gesamtstimmung in der Ausbildung äußerst gefährlich. Das gilt insbesondere dann, wenn es sich um einen in Azubi-Kreisen anerkannten Kollegen handelt. So besteht nämlich die Gefahr, dass sich die gleichgültige Haltung auf andere junge Menschen, die ebenfalls eine Ausbildung absolvieren, überträgt. Zudem dürfte der betroffene Auszubildende selbst darunter leiden und kaum mit Freude in den Betrieb kommen.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Begeisterungsfähigkeit ist nicht bei allen Menschen im gleichen Maße vorhanden. Und nicht alle drücken ihre Begeisterungsfähigkeit durch die gleiche Art und Weise aus. Wenn sie aber vollkommen fehlt und das durch eine entsprechende Mimik und Gestik auch nach außen getragen wird, müssen Sie gemeinsam mit dem Auszubildenden daran arbeiten.

3 Tipps, um Gleichgültigkeit erfolgreich zu bekämpfen

1. Stellen Sie dem Azubi anspruchsvolle Aufgaben, fordern Sie ihn heraus und veranlassen Sie, dass er zur Lösung dieser Aufgaben im Unternehmen recherchiert und kommuniziert. Damit wird er auf Typen und Haltungen stoßen, die ihm als Vorbild dienen.
2. Konfrontieren Sie den Auszubildenden gezielt mit Kollegen, die etwas zu erzählen haben und gegenüber jungen Menschen Begeisterung vermitteln. Überprüfen Sie den individuellen Ausbildungsplan dahingehend, ob entsprechende Kontakte vorgesehen sind. Zur Not ändern Sie den Plan.
3. Sorgen Sie dafür, dass der Azubi stets weiß, welches Rädchen im Unternehmen er dreht und an welcher Stelle er zur Wertschöpfung und damit zum Unternehmenserfolg beiträgt. Wenn der Azubi den eigenen Beitrag am Gesamterfolg kennt, wird ihm das Ergebnis nicht gleichgültig sein.

Der ewige Nörgler: Wie Sie seiner Skepsis den Wind aus den Segeln nehmen

Noch unbequemer können Auszubildende sein, die ihre Unzufriedenheit durch Nörgeln nahezu täglich an den Tag legen. Häufig ist das verbunden mit Skepsis und Pessimismus, was zusätzlich für negative Stimmung sorgt.

Das Problem: Solche Auszubildende schaffen es, wo immer sie auftauchen, die Stimmung negativ zu beeinflussen. Natürlich nervt das die Kollegen. Vor allem aber leidet der Azubi selbst darunter. Möglicherweise würde er es in seinem gesamten Arbeitsleben ohne Ihre Hilfe niemals schaffen, ein anerkannter und beliebter Kollege zu werden.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Aus meiner Sicht gehört es zu einer erfolgreichen Ausbildung dazu, sich nicht nur fachlich zu entwickeln, sondern sich als Kollege zu integrieren. Es ist also eine Herausforderung für Sie und für den Azubi, sein Verhalten dahingehend zu ändern.

3 Tipps, um das Nörgeln einzudämmen

1. Sorgen Sie bei dem Auszubildenden für Problembewusstsein. Nehmen Sie konkrete Beispiele, bei denen er durch seine Nörgelei angeeckt ist, als Anlass, bestimmte Situationen aufzuarbeiten.
2. Sprechen Sie zudem darüber, wie sich eine optimistische Haltung und ein Zurückdrängen von Skepsis auf das Arbeitsergebnis auswirken können. Bringen Sie auch hier glaubhafte Beispiele aus dem Betrieb, die der Azubi versteht.
3. Halten Sie ihm Vorbilder vor Augen. Denn Kollegen, die hohe Anerkennung genießen, sind häufig Optimisten und stellen Probleme ab, ohne sich darüber zu beklagen.



Optimismus stimmt fröhlich.

Die Zicke: Viel Arbeit – aber auch Erfolgsaussichten

Mit den folgenden beiden Azubi-Typen ist häufig nicht gut Kirschen essen: die Zicke, die auch männlich sein kann, und der (im unteren Artikel beschriebene) Arglistige, natürlich auch in seiner weiblichen Form. Als Ausbildungsverantwortlicher sind Sie bei solchen Azubis besonders gefordert, da es immer wieder zu Grenzüberschreitungen kommt.

Zickigkeit und Arglist können junge Menschen im Vorstellungsgespräch relativ gut verbergen. Allerdings kommen entsprechende Charaktereigenschaften häufig erst im Laufe der Ausbildung ans Tageslicht.

Seien Sie daher stets aufmerksam und haben Sie ein Ohr für mögliche Beschwerden von Kollegen. Gerade wenn sich eine sogenannte Zicke als sehr launisch und eingebildet herausstellt, wenn sie immer wieder sich selbst in den Mittelpunkt stellt und zudem gerne unangemessen beleidigt reagiert, ist das keine angenehme Situation.

Das Problem: Mitarbeiter, die als zickig gelten, lästern gerne über Kollegen, ignorieren Anweisungen und haben das unrühmliche Talent, den Betriebsfrieden in nahezu jeder Abteilung zu stören. Sie stellen ein echtes Problem dar und fordern Sie als Ausbilder stark heraus.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Zickiges Verhalten im oben beschriebenen Sinne kann die gesamte Ausbildung gefährden. Wenn ein Auszubildender sein zickiges Verhalten im Auswahlverfahren noch gut verbergen konnte, aber während der Ausbildung im negativen Sinne über sich hinauswächst, sollten Sie auch vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen nicht zurückschrecken. Eine Kündigung in der Probezeit oder danach kann allerdings meistens vermieden werden. Daher sollten Sie unbedingt herausfinden, welche Entwicklung dieser Auszubildende durchläuft:

Kann er nach Konfrontationen, Beschwerden und ernsten Gesprächen mit Ihnen sein Verhalten eindämmen und sich ändern? Ist eine positive Entwicklung erkennbar, versuchen Sie, diese gemeinsam mit Ihrem Auszubildenden zu festigen. Bedenken Sie, dass bei Zickigkeit häufig anfängliche Unsicherheit eine Rolle spielt, die so gut wie immer abgebaut werden kann.

3 Tipps, um zickiges Verhalten einzudämmen

1. „Wie man in den Wald hineinruft, so schallt es heraus“. Diese Maxime sollten Sie in Gesprächen mit zickigen Auszubildenden unbedingt herausarbeiten.
2. Halten Sie dem Auszubildenden den Spiegel vor: In welchen Situationen hat er für Ärger gesorgt? Und in welchen hat er sich richtig verhalten – mit der Konsequenz, dass er eine positive Reaktion hervorgerufen hat. Werden Sie konkret, damit der Azubi erkennt, wie er selbst durch Verhaltensänderungen das Klima um sich herum verbessern kann.
3. Im Falle von übermäßigem Lästern, möglicherweise auch im Verbreiten von Gerüchten, sollten Ihre Reaktionen härter ausfallen. Denn dann liegt Arglist vor, mit der sich der folgende Artikel befasst.

Der Arglistige: Bis hierhin und nicht weiter

Ein arglistiger Mensch tendiert zu Hinterhältigkeit und Bösartigkeit. Darüber hinaus ist er stets auf seinen eigenen Vorteil aus. Er ist nicht teamfähig, sucht sich aber Verbündete, um seine beruflichen Pläne zu verwirklichen.

Das Problem: Ein solcher Azubi kann kaum integriert werden und ist darüber hinaus aus arbeitsrechtlicher Sicht ein Grenzgänger. Wenn Hinterhältigkeit ans Tageslicht kommt, liegen häufig Gründe für eine Abmahnung, manchmal sogar für eine fristlose Kündigung auf dem Tisch. Kommt es bereits in der Probezeit vor, dass er Kollegen hinter deren Rücken mit Hohn und Spott überzieht, kann das durchaus ein Grund sein, ihn nicht endgültig in das Ausbildungsverhältnis zu übernehmen.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Vorsicht, denn solche Azubis versuchen, in Ausbildern und Vorgesetzten Verbündete zu suchen. Sie tendieren dazu, ihre eigene Leistung hervorzuheben und sich „einzuschleimen“. Oftmals tun sie das so geschickt, dass auch erfahrene Ausbilder eine Weile geblendet sind. Bewahren Sie eine professionelle Distanz. Seien Sie also auf der Hut!

2 Tipps, um mit Arglist und Gemeinheiten umzugehen

1. Bei gravierenden Fällen von Arglist sollten Sie ernsthaft in Erwägung ziehen, abzumahnen und ggf. zu kündigen. Bei klaren Erkenntnissen können Sie in der Probezeit die Notbremse ziehen. Wenn die Zusammenarbeit mit dem betreffenden Azubi unzumutbar geworden ist, können Sie auch nach der Probezeit aus wichtigem Grund kündigen.
2. In weniger gravierenden Fällen suchen Sie das Gespräch und konfrontieren den Azubi mit den Auswirkungen seiner Verhaltensweisen. Schließen Sie Veränderungen im Verhalten nicht per se aus. Denken Sie vor allem daran, dass Sie auch Ihre Kollegen vor Arglist schützen müssen. Seien Sie also nicht allzu kompromissbereit.

Der Gutmütige: Wenn eine Stärke zur Schwäche wird

Bei manchen Azubis muss man schon etwas genauer hinschauen, um ein Problem zu erkennen. Das gilt beispielsweise für den eigentlich sehr angenehmen, besonders gutmütigen Auszubildenden. Und es gilt für den Azubi-Typen, der besonders labil ist und im unteren Artikel analysiert wird.

Gutmütige Menschen sind – wenn man diese Bezeichnung wörtlich nimmt – guten Mutes. Sie sind vertrauensselig, tun anderen gerne einen Gefallen und gelten als sehr angenehm. Ein gutmütiger Auszubildender ist also auch für Sie als Ausbilder ein Gewinn. Mit ihm wird es kaum Probleme geben. Trotzdem lohnt sich häufig ein zweiter Blick.

Das Problem: Es gibt Kollegen, die dazu neigen, besonders gutmütige Menschen auszunutzen. Handelt es sich zudem um Azubis, wird die eigene Machtposition erst recht ausgespielt. „Azubi, mach dieses, Azubi, mach jenes." Möglicherweise kennen Sie das. Und der Azubi springt. Aber lernt er tatsächlich etwas dabei? Und ist es überhaupt sinnvoll, wirklich alles zu erledigen, was aufgetragen wird? Ja und nein. Der Azubi soll Ihre Arbeitsaufträge natürlich ausführen. Er sollte aber auch in der Lage sein, unangemessene Aufträge zu erkennen.

Auch der Azubi sollte Aufgaben kritisch hinterfragen

Ich gehe sogar noch einen Schritt weiter und behaupte: Ein Auszubildender sollte in Gedanken sogar jeden Auftrag hinterfragen. Natürlich ist das nur im Ausnahmefall mit intensiver Reflexion verbunden, denn die meisten Aufgaben erschließen sich automatisch aus dem Berufsbild. Andererseits gibt es Tätigkeiten, bei denen angezweifelt werden kann, ob sie für einen Auszubildenden angemessen sind.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Ein Azubi darf sich zu Recht die Frage stellen, warum er öfter Kaffee kochen oder die Teeküche aufräumen muss als seine Kollegen. Und er sollte auch sofort erkennen, wann ein Nein angemessen ist. Kein Azubi muss die Einkäufe des Chefs oder des Ausbilders erledigen. Er darf ihm privat einen Gefallen tun, aber nicht seine Ausbildungszeit hierfür nutzen.

3 Tipps, damit Gutmütigkeit nicht ausgenutzt wird

1. Sorgen Sie dafür, dass alle an der Ausbildung Beteiligten die Ausbildungsziele des jeweiligen Ausbildungsabschnitts kennen. Das ist der Rahmen, aus dem Arbeitsaufträge erwachsen. Wer diesen Rahmen verlässt, läuft Gefahr, besonders gutmütige Auszubildende auszunutzen.
2. Sprechen Sie mit dem Auszubildenden, den Sie für zu gutmütig halten. Loben Sie seine Einstellung grundsätzlich, fordern Sie ihn aber auch dazu auf, bestimmte Dinge zu hinterfragen. Sie sollten ihm zudem Gelegenheit geben, sich mit Ihnen abzusprechen.
3. Bringen Sie den Auszubildenden zudem dazu, auch an seine Kollegen hohe Ansprüche zu stellen. Bei gutmütigen Menschen ist das nicht selbstverständlich, da sie es nicht gewohnt sind, von anderen etwas zu fordern. Wecken Sie beim Azubi den Mut, in der Zusammenarbeit – mit wem auch immer – Qualität zu fordern. Das ist schließlich im Sinne des Unternehmens.

Der Labile: Stärken Sie ihm den Rücken

Labilität zeigt sich in unterschiedlicher Ausprägung und ist nicht immer leicht zu erkennen. Manchem Auszubildenden merkt man schnell an, wenn seine Stimmung umschlägt. Andere Azubis sind zwar beleidigt, möglicherweise wegen der Behandlung durch einen Kollegen oder wegen einer Beurteilung, sie lassen sich das aber kaum anmerken.

Das Problem: Plötzliche Stimmungsschwankungen beim Auszubildenden können die Ausbildungsleistung beeinflussen. Zudem kann es zu betrieblichen Störungen kommen, weil der Azubi nicht berechenbar ist und wenig Kontrolle über sich selbst hat. Vor allem sind labile Auszubildende potenzielle Kandidaten für einen Ausbildungsabbruch.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Ganz gleich, wie sich Labilität zeigt: Sie sind gefordert. Der Auszubildende muss lernen, mit Frust umzugehen und darin möglichst eine Chance zu erkennen. Feste Ansprechpartner, klare Absprachen und Unterstützung bei Problemen helfen ihm dabei.

3 Tipps, um für mehr Stabilität zu sorgen

1. Tun Sie dem Auszubildenden mit berechtigtem Lob etwas Gutes und bestärken Sie ihn in seinem Handeln und bei seinen Entscheidungen.
2. Suchen Sie insbesondere dann das Gespräch mit ihm, wenn es Anlass für Frustration gibt, beispielsweise nach einer schwachen Klausur in der Berufsschule.
3. Zeigen Sie bei Misserfolgen zeitnah und verständnisvoll Möglichkeiten auf, die Situation zu verbessern, indem Sie gemeinsam Gegenmaßnahmen ergreifen, etwa zusätzliche Ausbildungseinheiten.

Der Ichbezogene: Wenn Geltungssucht das Handeln bestimmt

Wer seine eigene Position und sein eigenes Ansehen über den betrieblichen Erfolg stellt, ist kein guter Mitarbeiter. Das gilt auch dann, wenn er sich noch in der Ausbildung befindet. Dieser Typ kommt recht häufig vor.

Geltungsbedürftige Auszubildende, die ichbezogen sind und damit die eigene Person in den Mittelpunkt stellen, suchen innerhalb ihrer (Azubi-)Gruppe häufig eine Führungsrolle. Das kann durchaus seine Berechtigung haben. Denn oftmals handelt es sich bei diesen Auszubildenden um begabte Mitarbeiter, die über Potenzial verfügen. Was sie aber nicht verstehen: Die eigene Leistung muss innerhalb eines funktionierenden Unternehmens in den Dienst der Gruppe und damit aller Kollegen gestellt werden.

Das Problem: Wer alles dafür tut, um selbst möglichst gut dazustehen, wird häufig anecken. Gerade erfahrene Kollegen erkennen diese Masche. Und sie können es nicht akzeptieren, wenn das individuelle Wohl dem Gemeinwohl vorgezogen wird. Das kann schnell Ärger geben.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Ein solcher Azubi ist längst nicht so stark, wie er tut. Im Gegenteil: Er sucht ständig nach Lob und positiven Reaktionen durch Vorgesetzte, weil er seine Schwächen überspielen will. Manchmal spielen sogar Minderwertigkeitskomplexe eine Rolle. Sie selbst sind als Ausbilder in einem Dilemma: Wenn Sie dem Geltungsanspruch des Auszubildenden nicht gerecht werden, wird sich sein Streben verstärken. Kommen Sie ihm mit Lob und Anerkennung entgegen, was von Dritten als kritisch betrachtet werden dürfte, mildert sich dieses ab. Sie müssen also mit Fingerspitzengefühl vorgehen.

3 Tipps, um Geltungssucht und Ichbezogenheit in den Griff zu bekommen

1. Setzen Sie Lob ganz bewusst ein. Das bedeutet: Verzichten Sie nicht auf verdientes Lob, stellen Sie es aber auch nicht als „absolut" dar. Schränken Sie das Lob unauffällig dadurch ein, dass Sie Verbesserungspotenzial ansprechen und begründen.
2. Nutzen Sie das Geltungsbedürfnis und die Leistungsstärke des Auszubildenden, indem Sie ihm die Möglichkeit geben, etwas Besonderes zu leisten. So führen Sie ihn an seine Grenzen, die er für sich erkennen muss.
3. Vor allem aber machen Sie klar, was im Ausbildungsunternehmen zählt: Teamgeist und Kooperationsbereitschaft. Der Erfolg eines Einzelnen ist nur dann etwas wert, wenn er dem Team, der Abteilung oder dem Unternehmen zugutekommt. Führen Sie dem Azubi vor Augen, dass das keineswegs immer der Fall ist. Fordern Sie ihn auf, diesen Aspekt bei künftigen (vermeintlichen) Erfolgen zu prüfen.

Die Mimose: Halten Sie sich mit Kritik zurück

Es gibt eigentlich keine guten Arbeiten. Es geht immer alles schief und Schuld sind normalerweise die anderen. Ein Azubi-Typ, der als Mimose in Erscheinung tritt, kann durch sein Gejammere für alle eine Nervensäge sein. Dies könnte das Betriebsklima nachhaltig negativ beeinflussen.

Das Problem: Einem solchen Azubi kann man es nicht recht machen. Er wird immer das Haar in der Suppe finden und auch Tätigkeiten, die eigentlich bei Auszubildenden beliebt sind, nicht genießen können. Geht etwas schief, liegt es an den anderen oder einfach daran, dass er wie immer Pech hatte. Echte Selbstkritik ist das nicht. Das stellen auch die Kollegen fest.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Sie werden diesen Typ Azubi sehr schnell erkennen, weil er sich ständig in der Opferrolle sieht. Es ist allerdings nicht sinnvoll, ihn deswegen zu kritisieren, da das Selbstwertgefühl ohnehin unterdurchschnittlich stark ausgeprägt ist.

3 Tipps, um einen Azubi aus der Opferrolle herauszuholen

1. Nehmen Sie die Leistung in der Berufsschule und die betrieblichen Beurteilungen genau in den Blick. Suchen Sie nach Anhaltspunkten, an denen Sie begründen können, dass die Opferrolle nicht angemessen ist. Auch wenn es schwerfällt: Arbeiten Sie die Stärken des Auszubildenden heraus und erinnern Sie ihn von Zeit zu Zeit daran. So rücken seine Stärken mehr ins Bewusstsein.
2. Stellen Sie in Gesprächen mit diesem Auszubildenden grundsätzlich mehr die Erfolge als die Misserfolge in den Vordergrund. Vermeiden Sie es auf jeden Fall, ihn wegen seiner ständigen Unzufriedenheit an den Pranger zu stellen. Schließlich brauchen Sie ihn. Das sollte er wissen.
3. Integrieren Sie einen solchen Azubi möglichst in ein Team, das mit seinem Optimismus und seiner guten Stimmung für Ansteckung sorgt. Vermeiden Sie auf der anderen Seite zunächst Abteilungsaufenthalte, die für einen rauen Umgangston und hektische Arbeitsweise bekannt sind – besonders dann, wenn der Umgang mit Fehlern zu wünschen übrig lässt. Passen Sie gegebenenfalls den Ausbildungsplan an.

Der Pedant: Wenn Azubis ganz genau hinschauen

Manche Azubis arbeiten korrekt und stellen Sie damit zufrieden. So wie der fast perfekte Azubi, der unten auf dieser Seite Erwähnung findet. Ein Azubi, der aber überkorrekt und damit pedantisch ist, kann zur Belastung werden.

Ein pedantischer Mitarbeiter ist eigentlich nie zufrieden. Für ihn gelten Regeln auch dann, wenn es wichtig ist, Kompromisse zu machen und Alternativen zu finden. Natürlich sind Regeln essenziell und auf manchen Gebieten sollte es erst gar nicht zu Kompromissen kommen, etwa bei der Arbeitssicherheit. Geht es aber darum, wegen eines kleinen Fehlers (z. B. in der Rechtschreibung) oder einer Formalie (falscher Dateiname) ganze Arbeitsgänge zu wiederholen, dann sollten Sie hellhörig werden.

Das Problem: Manchmal muss es einfach schnell gehen, um Schaden abzuwenden. Dann kann es wichtig werden, bestimmte Arbeiten vorzuziehen, die eigentlich erst später geplant waren. Ein pedantischer Mitarbeiter will allerdings nicht von den geltenden Regeln abweichen. Er möchte verhindern, dass Tätigkeiten vorgezogen werden, obwohl terminliche Gründe das erforderlich machen.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Als Ausbilder bewegen Sie sich auf einem schmalen Grat. Einerseits haben Sie dafür zu sorgen, dass Regeln eingehalten werden. Schließlich dürfen Sie die Mitarbeiter nicht durch Lockerung von Arbeitsschutzbestimmungen und das Unternehmen nicht durch eine eigenwillige Auslegung des Datenschutzes gefährden. Andererseits gibt es Situationen – und die kennt jeder –, bei denen von bestehenden Regeln abgewichen werden muss. Nicht jeder junge Mitarbeiter, der sich in Ausbildung befindet und über wenig Berufserfahrung verfügt, kann Situationen erkennen, in denen es wichtig ist, Fünfe mal gerade sein zu lassen.

3 Tipps, um mit pedantischen Azubis umzugehen

1. Betrachten Sie einen Vorgang, bei dem Sie einen Azubi als übergenau empfunden haben und bei dem von der Routine abgewichen wurde, im Nachhinein. Orientieren Sie sich bei Ihrer Betrachtung am Ergebnis. Sprechen Sie mit dem Azubi darüber, warum eine Lösung gewählt wurde, die von der üblichen Lösung und damit von der Regel abweicht. Erläutern Sie, warum die Veränderungen im Betriebsablauf notwendig waren.
2. Führen Sie dem Azubi ein Beispiel aus Ihrem eigenen Arbeitsleben vor Augen. So mussten Sie (bzw. die Personalabteilung) vor wenigen Jahren bei Ihrem Azubi-Umgang wegen der Corona-Krise viele Regeln fallen lassen – auch schon im Auswahlverfahren. Damit haben Sie das Beste aus der Situation gemacht, obwohl Sie von den üblichen Verfahren, bei denen Anwesenheit, Hygienevorschriften und Abstand keine Rolle spielen, abwichen.
3. Stellen Sie sich selbst als Berater zur Verfügung. Auszubildende mit einem pedantischen Hang können kaum über ihren Schatten springen, wenn es um Abweichungen geht und die Genauigkeit mal keine große Rolle spielen soll. Ermuntern Sie den Auszubildenden, in solchen Fällen den Ausbilder vor Ort oder Sie um Rat zu bitten.

Der (fast) perfekte Azubi: einfach mal genießen

Die Mehrzahl der Auszubildenden weist zum Glück keine Charaktereigenschaften auf, die sich gravierend negativ auf die Ausbildung auswirken. Manche tendieren lediglich ein wenig zu dem einen oder anderen Azubi-Typen, der in diesem Themenheft beschrieben wird. Bei manchen können Sie aber noch nicht einmal das entdecken. Die Ausbildung läuft einfach rund.

Das Problem: Sie haben für die Zeit der Ausbildung eigentlich kein Problem, wäre da nicht Ihre wichtige Aufgabe zum Ende der Ausbildung: Sie möchten den Auszubildenden gerne halten und ihn unbefristet übernehmen. Er selbst könnte aber auf andere Ideen kommen. Also sind Sie gefordert.

Hinweise für Sie als Ausbilder: Es ist wichtig, leistungsstarken und charakterlich einwandfreien Auszubildenden frühzeitig eine realistische Perspektive aufzuzeigen. Vertraglich fixieren dürfen Sie eine Anschlussbeschäftigung nach dem Berufsbildungsgesetz aber erst in den letzten sechs Ausbildungsmonaten. Nutzen Sie die Zeit davor, um offen über Entwicklungsmöglichkeiten, mögliche Einsatzbereiche und die persönlichen Vorstellungen des Azubis zu sprechen.

3 Tipps, um einen leistungsstarken Azubi angemessen zu behandeln

1. Loben Sie den Azubi regelmäßig und möglichst auch öffentlich.
2. Sorgen Sie für Aufgaben und Tätigkeiten, die angemessen sind und die ihn vor allem nicht unterfordern. Nach Möglichkeit sollten diese Aufgaben etwas mit seiner geplanten künftigen Beschäftigung zu tun haben.
3. Suchen Sie sechs Monate vor Ausbildungsende das Gespräch und bieten Sie ihm mehrere Möglichkeiten zur Übernahme an. Sorgen Sie in diesem Zeitraum für eine vertragliche Fixierung. Zeigen Sie ihm dabei konkrete Entwicklungsperspektiven im Unternehmen auf.

Egomanie: Falls ein solcher Kollege bei Ihnen Ausbildungsverantwortung trägt, reagieren Sie bitte

Zu Recht verlangen Sie und Ihre Ausbilderkollegen von Ihren Azubis, dass sie an sich arbeiten. Denn wer möchte schon auf Dauer einen Nörgler, einen Pedanten, eine Zicke oder einen komplett gleichgültigen Azubi ausbilden? Umgekehrt stellt sich allerdings die Frage, ob es nicht auch Ausbilder-Typen gibt, die eine Zumutung für die Azubis darstellen. Dann gilt es, Konsequenzen zu ziehen und Ihre Azubis zu schützen.

Jeder Auszubildende ist seinem Ausbilder, etwa Ihnen, ausgesetzt. Kollegen, die an der Ausbildung beteiligt sind, sollten sich also erst recht mit ihren eigenen Schwächen auseinandersetzen. Denn mindestens so oft, wie ich eigenartiges Verhalten von Azubis beobachtete, habe ich dies bei Ausbildern getan. Es gibt durchaus Ausbilder-Typen, die sich – vorsichtig ausgedrückt – am Rande der Eignung, mit jungen Menschen umzugehen, befinden. Egomanie beispielsweise wirft zahlreiche Fragen auf.

Der Egomane: Tatsächlich für die Ausbildung geeignet?

In jedem mittleren oder größeren Unternehmen gibt es Personen, die von ihrer Ich-Sucht getrieben sind. Häufig haben sie bereits in Ansätzen Karriere gemacht und fühlen sich dadurch bestätigt. Oftmals haben solche Kollegen auch Verantwortung für Auszubildende und können so ihren Egotrip ausleben.

Denn als Ausbilder befinden sie sich in einer Art Chef-Rolle, d. h., sie haben etwas zu sagen und andere Menschen, etwa Auszubildende, sind von ihren Entscheidungen abhängig. Leider ist bei solchen Menschen sehr häufig zu beobachten, dass sie zwischen sich und den Auszubildenden einen möglichst großen Karriereabstand deutlich machen wollen. Es wird immer wieder betont, was man selbst alles kann und wie weit der Auszubildende hinterherhinkt. Entsprechend streng und teilweise ungerecht fallen Beurteilungen aus.

Wie gehe ich als Ausbildungsverantwortlicher damit um?

Wenn sich ein solcher Ausbilder in Ihrem Team befindet, sind Sie gefordert. Als Ausbildungsverantwortlicher, aber auch als haupt- oder nebenberuflicher Ausbilder, achten Sie schließlich auf die Qualität der Ausbildung in allen Bereichen. Da können Sie sich einen völlig ungeeigneten Ausbilder-Kollegen, bei dem nur eigene Interessen zählen, nicht leisten. Sie müssen dafür sorgen, dass sich dieser Ausbilder seiner Defizite bewusst macht und diese im Unternehmen kein Geheimnis sind.

Tipp

Sprechen Sie diesen Ausbilder am Rande von Ausbilder-Meetings darauf an oder sorgen Sie dafür, dass eine andere Person (Ausbildungsleiter, Vorgesetzter) das Gespräch mit ihm sucht. Wichtig ist, dem betroffenen Ausbilder nach eigenen Eindrücken vor Augen zu führen, dass man mit seiner Ausbildungsarbeit nicht oder nur teilweise zufrieden ist. Das Gute ist: Wer egomanisch eingestellt ist, den wird es stören, dass offenbar fundierte Kritik an seiner Ausbildungstätigkeit geäußert wird. Daher besteht die Chance, dass sich etwas ändert.

Beobachten Sie den Ausbildungsprozess in diesem Arbeitsbereich künftig ganz genau. Registrieren Sie Veränderungen und abnehmende Beschwerden, dann haben Sie offenbar etwas bewirkt. Ändert sich nichts und hält die Unzufriedenheit an, sollten Sie diesen Ausbilder ersetzen (lassen).

Besserung durch Ihren Hinweis muss nicht an Ihr Revers

Bei Ausbilder-Typen, die sehr von sich überzeugt sind, ist es schwierig, den Prozess der Veränderung beratend zu begleiten. Häufig gelingt es aber durch einen bloßen Hinweis, tatsächlich Besserung einzuläuten. Diese Besserung wird der ichbezogene Ausbilder natürlich nicht dem Gespräch mit Ihnen oder mit seinem Vorgesetzten zuschreiben. Aber damit sollten Sie leben.

Denn groß genug ist der Erfolg, wenn sich die Ausbildungsqualität in diesem Arbeitsbereich verbessert.



Wer glaubt, er sei der Prinz, ist als Ausbilder in der Regel ungeeignet

Ausbilder-Typ Unterdrücker: Gehen Sie keine Kompromisse ein

Leider gibt es auch heute noch Menschen in den Unternehmen, die sehr altmodische Führungsstile praktizieren. Da kommt es schon mal zu Handlungsweisen, die arrogant sind, von oben herab wirken, die Untergebenen erniedrigen oder auch etwa einen Azubi unterdrücken. Das Problem: Bei solchen Menschen sind Auszubildende keine gleichberechtigten Personen. Schließlich sind sie ja Azubis. Klingelt's bei Ihnen?

Zum Glück werden Ausbilder-Typen immer seltener, die Auszubildende bewusst kleinhalten. Denn gerade bei ihnen besteht die Gefahr, dass sie Azubis zu minderwertigen Arbeiten verdonnern. Damit ist nicht nur die Ausbildungsqualität gefährdet, wie es bereits in der Überschrift steht. Es besteht tatsächlich die Gefahr, die Ausbildung im Unternehmen komplett herunterzuwirtschaften.

Schließlich sind Sie in Zeiten des Fachkräftemangels darauf angewiesen, zahlreiche Bewerbungen zu erhalten. Ein Unternehmen, das dafür bekannt ist, dass Ausbilder teilweise auf Arroganz und Unterdrückung setzen, wird niemals ausreichend Bewerbungen erhalten. Gehen Sie davon aus, dass die Kammern, die Lehrer und damit auch die Eltern und Schüler ziemlich gut darüber informiert sind, wo die Ausbildung gut läuft und wo nicht.

Unterdrücker am Ball? Grätschen Sie hinein!

Es gibt also zahlreiche Gründe dafür, Ausbilder, die auf Unterdrückung setzen, von ihren Ausbildungstätigkeiten zu entfernen. Das ist in den meisten Fällen kein Problem, wenn es Ersatz gibt. Ist das der Fall, dann spricht nichts dagegen, auch einen seit Jahrzehnten als nebenberuflicher Ausbilder agierenden Mitarbeiter durch einen jungen Kollegen zu ersetzen.

Tipp

Sorgen Sie frühzeitig dafür, dass möglichst viele junge Menschen sich zum Ausbilder qualifizieren. Fragen Sie möglicherweise direkt nach der Ausbildung, wer Interesse hat, an einem Lehrgang „Ausbildung der Ausbilder" teilzunehmen und sich damit offiziell zum Ausbilder zu machen.

Erfahrungsgemäß fühlen sich junge Menschen durch ein solches Angebot geschätzt, insbesondere dann, wenn das tatsächlich in eine Ausbildertätigkeit mündet.

Werden Sie erst recht aktiv, wenn absehbar ist, dass Ihnen altgediente Ausbilder durch die demografische Entwicklung in den nächsten Jahren abhandenkommen. Oder wenn Sie das Gefühl haben, dass die Ausbildung bei Ihnen junge Ideen braucht. Ebenso kalkulieren Sie ein, dass sich Ausbilder im Urlaub befinden, sie möglicherweise mal länger erkranken können oder sich im Rahmen eines Sabbatjahrs längere Zeit freinehmen.

Wenn Sie genügend junge Ausbilder haben, die gerade erst ihre Ausbildung hinter sich gebracht haben, sind Sie auf der sicheren Seite.

(Angeblich) Inkompetent: Wenn Ausbilder an Grenzen stoßen

Bei selbstkritischer Einstellung werden Sie bereits häufig festgestellt haben, dass auch Sie Fehler machen. Kein Ausbilder ist perfekt und natürlich gibt es Verbesserungspotenzial – sowohl in der Führung als auch in fachlicher Art –, das zutage treten kann. Die gute Nachricht ist: Das lässt sich meistens ändern.

Daher sollten Sie als Ausbilder an sich arbeiten und jeden Azubi, den Sie betreuen, als Chance betrachten, es besser zu machen. Das setzt voraus: Kleinere Defizite müssen erkannt, beschrieben und reflektiert werden. Auch Rückmeldungen von Kollegen und Auszubildenden können dabei wertvolle Hinweise geben.

Grenzen erkennen und darauf reagieren

Auch Ausbilder können natürlich nicht alles wissen. Gleichwohl ist es wichtig, dass sich Ausbilder im eigenen Fachgebiet, also auch im Fachgebiet der Azubis, für die Sie zuständig sind, sicher bewegen und sich dadurch Respekt erarbeiten. Dass man an Grenzen stößt, wenn es etwa um neue Technologien und Digitalisierung geht, versteht auch ein Auszubildender. Probleme können auftauchen, wenn Ihnen als Ausbilder ein neuer Azubi aus einer anderen Berufssparte anvertraut werden soll. Prüfen Sie dann ganz genau, ob

- Sie ihm fachlich etwas beibringen können.
- welche Lernziele mit Ihrer Hilfe erreicht werden können und welche nicht.
- wer Sie gegebenenfalls fachlich unterstützen kann.

ACHTUNG

Fühlen Sie sich für die neue Berufssparte nicht gewappnet, dann haben Sie 2 Möglichkeiten: Entweder Sie arbeiten sich ein oder Sie überlassen diesen Azubi einem anderen Ausbilder. Denn auch Nein-Sagen ist möglich.

Der Gutmütige: Wenn ein Ausbilder es nur gut meint

Gefährlich ist es allerdings auch, wenn der Auszubildende ausschließlich „Ja“ sagt, gute Beurteilungen gibt und sich vielleicht sogar auf der Nase herumtanzen lässt. Dann wird erfahrungsgemäß die Gerechtigkeit geopfert und die Stimmung im Azubi-Kreis dreht sich trotz „gut gemeint“ ganz schnell.

Ich habe Ausbilder erlebt, die offenbar bei jedem Azubi beliebt sein wollen. Leider tendieren solche Ausbilder dazu, ihre Azubis fachlich zu unterfordern, auf Kritik zu verzichten und am Ende des Ausbildungsabschnitts viel zu gut zu bewerten.

Was solche Ausbilder nicht bedenken: Unterschiedliche Leistungen der Azubis werden nicht mehr oder nur unzureichend sichtbar. Wenn niemand kritisiert wird und nur Top-Beurteilungen kursieren, sind am Ende diejenigen benachteiligt, die es am wenigsten verdient haben: die wirklich leistungsstarken Auszubildenden.

Erkennen Sie sich wieder?

Möglicherweise haben Sie sich schon einmal gefragt, ob Sie in dem einen oder anderen Fall wirklich streng genug kritisiert und geurteilt haben. Solche Fragen sollten sich auch routinierte Ausbilder immer wieder stellen. Das gilt insbesondere dann, wenn Sympathie und Antipathie bei Auszubildenden eine Rolle spielen. Stellen Sie sich ganz konkret die Frage: Behandle ich Auszubildende, die mir sympathisch sind, genauso respektvoll wie Azubis, die ich (möglicherweise ohne konkreten Grund) nicht mag?

ACHTUNG

Als Ausbilder werden Sie immer besser, wenn Sie sich selbst hinterfragen. Nehmen Sie dazu auch die Signale Ihrer Auszubildenden wahr. Lassen Sie sich durchaus mal von Ihren Azubis kritisieren und fordern Sie sie aktiv dazu auf. Viele Azubis scheuen sich nicht, auf Ungerechtigkeiten bei der Beurteilung hinzuweisen. Für Sie ist das eine Chance, Ihre Mängel, etwa Ihre übertriebene Gutmütigkeit, abzustellen.

Der Klammernde: Weit verbreitet ist das „Ich-kann-nicht-loslassen-Phänomen“

Autonomie und Selbstständigkeit sind Faktoren, die in jeder Ausbildung eine Rolle spielen sollten. Keine Ausbildungsordnung kommt ohne Ausdrücke wie diesen aus. Das bedeutet grundsätzlich, dass Sie sich als Ausbilder zurücknehmen müssen.

Auszubildende brauchen Freiheiten, sie müssen sich während der Arbeit ausprobieren. Sie sollten Fehler machen, diese selbst erkennen und abstellen. Dazu ist eines essenziell: Sie als Ausbilder müssen Ihre Azubis loslassen können. Wenn Sie das Bedürfnis haben, zu kontrollieren, sollten Sie das unterdrücken. Nur wenn durch eine fehlende Kontrolle ein Schaden für das Unternehmen entstehen könnte, ist eine engmaschige Kontrolle vertretbar.



Freiraum schafft Kreativität.

Im Normalfall lassen Sie aber einfach los – und zwar für längere Zeit, manchmal für Stunden. Wenn der Azubi etwa nach einer Vorlage einen Stromkreis bauen, wenn er eine Mängelrüge rechtssicher schreiben soll oder wenn er den Auftrag hat, ein Marketingkonzept für ein bestimmtes Produkt auszuarbeiten, benötigt er normalerweise niemanden, der sich einmischt.

ACHTUNG

Möglicherweise wird der Auszubildende das anders sehen. Manche junge Menschen neigen dazu, auch in kurzen Abständen nachzufragen, damit sie keine Fehler machen. Solchen Azubis sollten Sie auch mal die Antwort verweigern oder lediglich Anhaltspunkte liefern. Fordern Sie zum selbstständigen Arbeiten auf, bei dem Fachliteratur, das Internet oder auch Beratungen in kleinen Gruppen als Hilfe dienen können.

So entsteht Kompetenz beim Auszubildenden – und Sie als Ausbilder haben tatsächlich losgelassen.

Mehr Inhalt. Mehr Praxis. Mehr Personalwissen.

Diese Ausgabe ist nur der Anfang:

Als Leser von *Das Berufsausbilder-Magazin* profitieren Sie auch von umfassenden weiteren Inhalten in Ihrem Onlinebereich!

Lesen Sie direkt weiter mit diesem Beitrag:

Fehlverhalten von Azubis: Mit diesen Tipps reagieren Sie korrekt und angemessen

Link https://tipp.personalwissen.de/bab261313

Unter www.personalwissen.de finden Sie...

- ✔ **...ergänzende Fachbeiträge** zum Thema dieser Sonderausgabe und darüber hinaus
- ✔ **...alle Checklisten und Musterformulierungen** aus den Ausgaben
- ✔ **...vertiefende E-Books** zu zahlreichen Personalthemen
- ✔ **...spannende Webinare** für Ihre Weiterbildung
- ✔ **...den Kontakt zur Redaktion** für Ihre individuellen Fragen



und viel mehr!

Sie haben Fragen zum Onlinebereich oder zum Login?
Antworten finden Sie hier: www.personalwissen.de/login oder service@personalwissen.de