

Coaching

Regelmäßige Gespräche

In manchen Betrieben werden die Auszubildenden nur zum Gespräch gebeten, wenn es Probleme gibt. Wenn „alles läuft“ – warum sollte man da sprechen? Bedenkt man, dass 70 % der Ausbildungsabbrüche auf Gründe zurückgehen, die durch regelmäßige Gespräche und gute Kommunikation vermieden werden könnten, wird einem bewusst, wie wichtig dieses Thema ist. Im 2. Teil unserer Gesprächsserie geht es um regelmäßige Gespräche, mit denen Sie immer „nah dran“ sind an Ihren Azubis. So können Sie die Auszubildenden optimal unterstützen und fördern, wissen über das aktuelle Leistungsniveau Bescheid und bekommen frühzeitig mit, falls es doch einmal Probleme gibt – und können rechtzeitig gegensteuern.

Gesprächszyklus

Nachdem die Eingewöhnungszeit Ihrer Auszubildenden „überstanden“ ist, sollten Sie in einen normalen Gesprächszyklus wechseln, bei den meisten Betrieben hat sich einmal wöchentlich bewährt. Wichtig ist, dass Sie Ihre Azubis nach der Eingewöhnung nicht einfach vergessen, nach dem Motto „jetzt läuft ja alles“, sondern ihnen weiterhin regelmäßig Aufmerksamkeit schenken, regelmäßig mit ihnen in Kontakt und im Gespräch bleiben. So kann das anfangs aufgebaute Vertrauensverhältnis zwischen Ihnen und dem Auszubildenden weiter gefestigt werden.

Sie können z. B. einen Vormittag in der Woche festlegen, an dem Sie nacheinander mit Ihren Auszubildenden sprechen. Das muss gar nicht stundenlang sein, meist reichen ungefähr 15 Minuten pro Azubi. Wenn wenig anliegt, sind Sie vielleicht schon nach 5 - 10 Minuten fertig und wenn es etwas zu besprechen gibt, wird evtl. auch mal eine halbe Stunde – oder mehr – daraus. Falls Ihnen das zu viel Zeit an einem einzelnen Vormittag blockt oder falls Sie keinen Tag finden, an dem alle Auszubildenden (berufsschulbedingt) im Unternehmen sind, verteilen Sie die Gespräche auf zwei Vormittage.



Beispiel

Dienstag:

- ▶ 09:00 Uhr – Frau Müller (1. Ausbildungsjahr)
- ▶ 09:30 Uhr – Herr Schmidt (1. Ausbildungsjahr)

Donnerstag:

- ▶ 09:00 Uhr – Herr Klaas (2. Ausbildungsjahr)
- ▶ 09:30 Uhr – Frau Maos (2. Ausbildungsjahr)
- ▶ 10:00 Uhr – Herr Sollski (3. Ausbildungsjahr)

Das Zeitfenster für die Besprechung wurde im Beispiel immer mit einer halben Stunde angegeben, so hat man

genügend Zeit, falls etwas mehr Gesprächsbedarf besteht, andernfalls kann man die Zeit nutzen, um das Gespräch zu reflektieren und einige Notizen dazu zu machen.

Gesprächsanlässe

Ein guter Anlass für diese regelmäßigen Gespräche sind die (Kontroll-)Termine für das Vorzeigen der Ausbildungsnachweise. Die Auszubildenden können sie zum Gespräch mitbringen und Sie schauen gemeinsam mit den Azubis drüber – so ergeben sich direkt einige Gesprächspunkte: Was in der vergangenen Woche alles angefallen ist, welche neuen Aufgaben der Azubi übernommen hat, welche Themen aktuell in der Berufsschule behandelt werden etc.



Tip

Falls Sie vorher bereits etwas Zeit haben möchten, um in Ruhe über die Ausbildungsnachweise zu schauen, vereinbaren Sie mit den Auszubildenden, dass diese sie jeweils bis zum Vorabend in Ihren Posteingangskorb legen.

Natürlich sollten Sie auch immer wieder mal nachfragen, wie es aktuell in der Abteilung läuft, ob der Azubi mit den Aufgaben dort zurechtkommt, wie er sich ins Team eingliedert hat und Ähnliches. Auch ein bisschen Small-Talk, bzw. etwas Austausch über private Dinge gehört dazu (Achtung: Nur wohltdosiert!). Denken Sie auch gelegentlich daran nachzufragen, wie sein Wochenende war, wie er den letzten Urlaub verbracht hat oder sich nach einer Krankheit nach seinem Befinden zu erkundigen. All dies gehört dazu, um einen „guten Draht“ zu Ihren Auszubildenden zu entwickeln. Gehen Sie sensibel auf Ihre Auszubildenden ein, mit etwas Feingefühl werden Sie leicht merken, wann Sie z. B. bei privaten Dingen weiter fragen/darüber reden können und wann nicht.

Vertretungsregelung

Diese regelmäßigen Gespräche sollten Sie während der gesamten Ausbildungszeit beibehalten. Wenn Sie längere

Zeit in Urlaub sind und die Gespräche dadurch länger als zwei Wochen ausfallen müssten, bitten Sie z. B. eine andere Vertrauensperson darum, das Gespräch während dieser Zeit einmal zu übernehmen, vielleicht kann ein Ausbildungsbeauftragter aus der Abteilung oder der Pate des Azubis sich zwischendurch einmal mit dem Auszubildenden zusammensetzen. Tauschen Sie sich hinterher über die Gespräche aus, vielleicht hat Ihre Vertretung auch noch ganz neue Seiten an Ihrem Azubi entdeckt und kann Ihnen einen weiteren Blickwinkel auf Ihre Auszubildenden eröffnen.

Gründe für regelmäßige Gespräche

Durch diese regelmäßigen Gespräche lernen Sie Ihre Auszubildenden sehr gut kennen. Sie wissen genau, wem Sie welche Aufgaben oder Projekte zutrauen können, wer vielleicht gerade etwas mehr Hilfe und Zuspruch benötigt oder wo es eventuell sogar Probleme gibt. Sie können rechtzeitig gegensteuern, Ihre Azubis motivieren und Ihnen Hilfestellung geben.

Außerdem erhalten Sie ein umfassendes Bild und einen guten Eindruck über die Persönlichkeit des Auszubildenden. Ist er oder sie ein eher stiller Typ, der aber lange und ausdauernd an einer Aufgabe arbeiten kann? Oder eher offen, extrovertiert, freundlich, will immer mit Menschen ins Gespräch kommen aber keine Routine-Aufgaben erledigen? So erhalten Sie gute Ansatzpunkte wo die Stärken und Schwächen Ihrer Azubis liegen und für welche Aufgaben und Projekte sich der jeweilige Auszubildende besonders gut eignet (auch für den Einsatz nach der Ausbildung). Gemeinsam können Sie so auch mit gezielten Weiterbildungsmaßnahmen etwas gegen die Schwächen tun (z. B. Unsicherheit im Umgang mit Kunden) oder die Stär-

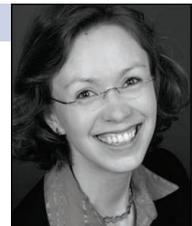
ken Ihres Azubis weiter fördern. Und nicht zuletzt können Sie so durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen die Auszubildenden zu Ihren Fachkräften von morgen entwickeln.

Und noch ein letzter Pluspunkt für die regelmäßigen Gespräche: Indem Sie sich regelmäßig Zeit für Ihre Auszubildenden nehmen, zeigen Sie ihnen, dass sie Ihnen wichtig sind. Die Azubis wissen im optimalen Fall, dass sie bei Problemen zu Ihnen kommen können, ebenso mit Verbesserungsvorschlägen, Kritik oder Ähnlichem. Die Jugendlichen sollen sich ernst genommen und wohl im Unternehmen fühlen. Das alles trägt letztendlich auch wieder zu einem positiven Arbeitsklima und zur Motivation der Auszubildenden bei.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Gesprächen sollten Sie Ihrem Auszubildenden auch gelegentlich eine Rückmeldung (ein Feedback) geben und ihm seinen aktuellen Zwischenstand aufzeigen. Um dieses Thema geht es im nächsten Teil unserer Serie.

Über die Autorin

Daniela Gieseler (AzubiScout) ist staatlich geprüfte Betriebswirtin und berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden rund um das Thema Ausbildung. Mit motivierten Auszubildenden arbeiten und Ausbilder optimal unterstützen ist dabei das Ziel von AzubiScout. Weitere Infos erhalten Sie unter www.AzubiScout.com



Coaching

Beziehungsmanagement in der Ausbildung

Ausbildung gelingt nicht nur durch gut ausgebildete Ausbilder, tolle Projekte, super eingerichtete Ausbildungsplätze, ergänzenden betriebsinternen Unterricht und derartige Dinge. Ausbildung gelingt immer, oder besser gesagt, vor allem dann gut, wenn die Beziehung zwischen den Auszubildenden und ihren Ausbildern gelingt. Natürlich ist auch das Verhältnis unter den Nachwuchskräften wichtig, allerdings ist der Ausbilder die wichtigste Bezugsperson für den Auszubildenden. Dieser Beitrag widmet sich dem Thema Beziehungsbedürfnisse, warum diese so wichtig sind und wieso Lernmethoden, die in allen gängigen AdA-Ausbildungen „rauf- und runtergelernt“ werden müssen, nur einen kleinen Anteil an gelingenden Ausbildungsprozessen haben.

Der Autor *Joachim Bauer* hat es auf den Punkt gebracht: „Ohne Beziehung gibt es keine dauerhafte Motivation.“ Dieser Satz ist letztlich das Plädoyer für diesen Beitrag.

Grundlegende Beziehungsbedürfnisse

Zunächst sollen an dieser Stelle grundlegende Beziehungsbedürfnisse kurz aufgezählt werden (vgl. *Erskine, Richard G.*, Beziehungsbedürfnisse, in: Zeitschrift für Transaktionsanalyse (ZTA), 4/2008, S. 28 ff.). Es werden

acht Beziehungsbedürfnisse genannt, die im Rahmen eines Beziehungsmanagements Beachtung und Berücksichtigung finden sollen. Es geht i. d. R. darum, diese Beziehungsbedürfnisse beim Nachwuchs zu befriedigen und (bis auf die Ausnahme der Nr. 7) nicht darum, dass die Auszubildenden diese bei uns Ausbildern befriedigen.