

Sorgen Sie dafür, dass sich der Azubi schon im Vorfeld mit Produkten und Dienstleistungen Ihres Unternehmens auseinandersetzt. Wo sind sie im Alltag zu sehen? Falls Sie Firmen-give-aways im Corporate Design haben – vom Adventskalender bis zum Mousepad –, können Sie auch diese kleinen Geschenke zur Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls einsetzen, damit der Azubi etwas zum „Vorzeigen“ hat.

In vielen Unternehmen kümmern sich Paten aus dem 3. Lehrjahr um die neuen Azubis. Warum soll man damit warten, bis die Ausbildung anfängt? Hier kann schnell das Eis gebrochen werden. Gerade die älteren Auszubildenden können sich noch gut in die Situation des „Neuen“ hineinversetzen und z. B. über die Azubi-Facebookseite des Unternehmens als Ansprechpartner dienen und den Kontakt halten.

Weiterhin werden die älteren Auszubildenden auch häufig beauftragt, für den neuen Jahrgang Veranstaltungen zu organisieren. Egal ob dies der Grillabend, der Tag auf der Kartbahn oder im Klettergarten (evtl. sogar mit Übernachtung) ist, solche Maßnahmen sind ein ideales Bindungsinstrument, das gar nicht mal so kostspielig ist. Ein Tipp: Schenken Sie dem Azubi ein Fotobuch davon!

Ähnliche Ansätze unter Einbeziehung der älteren Azubi-Jahrgänge als Organisatoren sind:

- ▶ Der Tag im Betrieb mit Azubis und Studenten
- ▶ Azubitreffen mit Schwesterfirmen
- ▶ Besuch des Messestandes
- ▶ Das „Einschulungsritual“ (z. B. die Übergabe einer Schultüte) u. v. m.

Fazit

Es gibt keine Garantie, dass Auszubildende ihre Ausbildung auch tatsächlich antreten. Aber speziell für unsichere Azubis gibt es viele Maßnahmen zur Bindung, die einfach durchzuführen und überraschend erfolgreich sind.



Tipp: Kostenloses Webinar

Die smadias - Deutsche Ausbilderakademie, bietet Ihnen am 12.05.2014 von 10:00 - 11:00 Uhr ein kostenfreies Webinar mit Frank Menzel zum Thema „Azubis binden – aber wie?“ an.

Mehr Informationen und die Anmeldemaske finden Sie unter www.smadias.de/veranstaltung/kostenfreies-webinar-zum-thema-bindung-von-azubis/

Über den Autor

Frank Menzel, Dipl.-Psych., ist seit über 15 Jahren in der Aus- und Weiterbildung tätig. Seine Schwerpunkte sind die Organisation von Wissensvermittlung und Gestaltung von Qualifizierungsprozessen. Als systemischer Coach ist er Vermittler zwischen Mensch und Organisation. www.smadias.de



Coaching

Feedbackgespräche

Manchmal gibt es Vorfälle in der Ausbildung, die man möglichst zügig zur Sprache bringen will. Vielleicht ein Kritikpunkt am neuen Auszubildenden, vielleicht auch ein Lob, das man aussprechen möchte. Solche Punkte sollten relativ zeitnah geäußert werden und nicht erst zum nächsten Abteilungswechsel- oder Beurteilungsgespräch. Hier bieten sich Feedbackgespräche an: Kurze Rückmeldungen an Ihren Auszubildenden, was gerade gut oder vielleicht weniger gut läuft, um ihm einen Zwischenstand zu geben und ihm eventuelle Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Was sind Feedbackgespräche?

Ebenso wichtig wie die regelmäßigen Gespräche, um die es im letzten Teil ging, sind regelmäßige Feedbackgespräche. Dadurch weiß der Auszubildende, wo er aktuell steht, was er gut macht und was er noch verbessern kann. Man gibt ihm mit einem solchen Gespräch, wenn es konstruktiv geführt wird, die Möglichkeit, an sich zu arbeiten, sich weiterzuentwickeln und sich zu verbessern.

Mit den Feedbackgesprächen sind nicht die regelmäßigen Beurteilungsgespräche gemeint, die in den meisten Un-

ternehmen in einem festen Rhythmus oder immer zum Abteilungswechsel stattfinden. Ein Feedback können Sie einfach in Ihren normalen wöchentlichen Gesprächen unterbringen. Entweder immer aktuell, wenn etwas ansteht, das Sie beobachtet haben und über das Sie Ihrem Auszubildenden eine Rückmeldung geben möchten, oder Sie setzen sich einen festen Termin. Zum Beispiel führen Sie einmal im Monat zu Ihrem wöchentlichen Gesprächstermin ein kurzes Feedbackgespräch durch.

Durchführung eines Feedbackgesprächs

Dafür notieren Sie sich vorher genau, was Ihnen an Ihrem Auszubildenden aufgefallen ist:

- Worin hat er sich verbessert?
- Gibt es Kritikpunkte?
- Was macht er schon sehr gut?
- Was sollte er anders machen (warum und wie)?
- Was wollen Sie ihm noch mit auf den Weg geben?

Notieren Sie sich regelmäßig, was Ihnen zu diesen Punkten einfällt und gehen Sie dies im Feedbackgespräch mit Ihrem Azubi durch.

Achten Sie darauf, nicht mit der Tür ins Haus zu fallen, begrüßen Sie Ihren Auszubildenden nett, halten Sie kurzen Smalltalk und gehen Sie nach einer Weile über zu den Punkten, die Ihnen am Herzen liegen. Versuchen Sie immer – soweit dies möglich ist – neben negativen Punkten auch mindestens einen positiven anzusprechen (eine Verbesserung, ein kleines Lob, ...). Denken Sie bei den negativen Punkten daran, dass es nicht darum geht, Ihren Auszubildenden zu kritisieren, sondern ihm Verbesserungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Führen Sie das Gespräch konstruktiv, sagen Sie ihm sachlich, was Sie beobachtet haben, wie dies auf Sie wirkt und lassen Sie auch Ihren Auszubildenden dabei zu Wort kommen.

Versuchen Sie gemeinsam, Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten (am besten sollten diese vom Auszubildenden kommen, Sie können aber durchaus Anregungen geben und ihn bei der Ideenfindung unterstützen). Überlegen Sie, wie die Vorschläge umgesetzt werden können, bzw. wie Ihr Azubi in einer bestimmten Situation beim nächsten Mal anders reagieren könnte.

Greifen Sie diese Punkte beim nächsten Feedbackgespräch (evtl. sogar schon beim nächsten regelmäßigen Gespräch) wieder auf und gehen Sie darauf ein. Fragen Sie z. B., wie es mit der Umsetzung klappt oder schildern Sie Ihre Beobachtung. Loben Sie Fortschritte!



Beispiel

Nachdem Sie mit Ihrer Auszubildenden im ersten Lehrjahr, Anna-Lena Müller, im letzten Beurteilungsgespräch über Ordnung am Arbeitsplatz gesprochen haben und sie diesbezüglich zu mehr Disziplin und Sauberkeit angehalten haben, fällt Ihnen auf, dass Frau Müller dies in ihrer neuen Abteilung sehr gut berücksichtigt und umzusetzen versucht. Während des Arbeitstags sieht ihr Arbeitsplatz immer noch sehr chaotisch aus, aber am Abend hinterlässt sie ihn sauber und aufgeräumt. Diese positive Veränderung wollen Sie nicht erst beim nächsten Abteilungswechsel/Beurteilungsgespräch anerkennen. Daher

nutzen Sie das nächste regelmäßige Gespräch, das diese Woche ansteht, um Ihrer Auszubildenden hierzu ein kurzes Feedback zu geben.

Nach etwas Smalltalk bringen Sie das Gespräch auf die Ordnung am Arbeitsplatz und schildern Ihre Beobachtung. Loben Sie Frau Müller dafür! Sagen Sie ihr z. B., dass Sie sich freuen, dass sie die Anregungen aus dem letzten Gespräch so gut umgesetzt hat. Je nach Gesprächsverlauf können Sie ihr auch noch eine weitere Anregung geben: Den Arbeitsplatz auch während des Tages soweit möglich sauber und ordentlich halten, dies erleichtert das Arbeiten ungemein.

Achten Sie aber bitte darauf, dass Sie durch diesen Kritikpunkt/diese Verbesserungsmöglichkeit Ihr Lob nicht abschwächen. Im Zweifelsfall verzichten Sie erstmal darauf, lassen Ihr Lob alleine stehen und wirken und schauen Sie, wie sich Frau Müller von alleine weiterentwickelt. Vielleicht erkennt sie den Nutzen eines aufgeräumten Arbeitsplatzes und setzt weitere Optimierungen von alleine um. Wenn dies nicht der Fall ist, geben Sie ihr zwei bis drei Wochen später diesen Hinweis im nächsten Feedbackgespräch.

Abschluss des Gesprächs

Schließen Sie das Gespräch freundlich ab. Bei komplizierten Sachverhalten fassen Sie das Besprochene nochmals kurz zusammen. Auch eine gute Möglichkeit: Lassen Sie Ihren Auszubildenden kurz zusammenfassen. Dadurch können Sie überprüfen, ob Ihr Feedback richtig angekommen ist und wie dies aufgenommen wurde. Gehen Sie – wenn nötig – nochmals kurz darauf ein, sonst gehen Sie zu den weiteren Punkten Ihres Gesprächs über bzw. beenden das Gespräch. Optimaler Weise sollten alle anderen Dinge vorab geklärt werden, damit nach dem Feedback das Gespräch beendet werden kann. Je nachdem, was besprochen wurde, fällt es dem Auszubildenden sonst evtl. schwer, sich auf das weitere Gespräch zu konzentrieren. Im nächsten regelmäßigen Gespräch können Sie – wenn nötig – nochmals kurz auf das letzte Feedbackgespräch eingehen und z. B. nachfragen, wie es mit der Umsetzung von besprochenen Änderungen klappt.



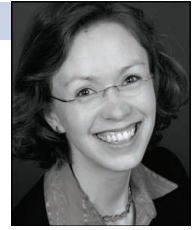
© Fotolia – Gina Sanders

Mit solchen Gesprächen helfen Sie Ihren Auszubildenden bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und dabei, ein Gefühl für den Beruf und den richtigen Umgang mit anderen Menschen zu bekommen (je nach Schwerpunkt der Gespräche). Sie geben ihnen die Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln mithilfe von konstruktiver Kritik und Bestärkung (Lob) in den guten „Punkten“.

Diese Feedbackgespräche sind jedoch nur eine Ergänzung, sie ersetzen keinesfalls die regelmäßigen Beurteilungsgespräche, um die es im nächsten Teil unserer Serie geht.

Über die Autorin

Daniela Gieseler 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 Azubi-Scout. Weitere Infos erhalten Sie unter www.Azubi-Scout.com



Coaching

Neue Rolle – Neuer Stil

Dieter ist seit vierzehn Jahren im Sekretariat als Bürokaufmann tätig. Als er feststellte, dass er für eine weitere berufliche Entwicklung mehr braucht, als „nur einen Bürokaufmann“ – wie sein Chef es formuliert hat – machte Dieter einen Lehrgang zum Ausbilder nach AEVO. Mit viel Anstrengung erreichte Dieter nicht nur das Lehrgangziel, sondern schloss mit einer Punktzahl von 93 sehr gut ab. Beflügelt von diesem Ergebnis wurde so aus Dieter dem erfahrenen Bürokaufmann auch Dieter der neue Ausbilder für Bürokaufleute. Und hier ist die Erfolgsgeschichte von Dieter leider schon zu Ende. Was war passiert?

Als Dieter im praktischen Arbeitsumfeld mit seiner neuen Rolle konfrontiert war, fehlte ihm eine Orientierung für den Umgang mit dem Auszubildenden. Entsprechend schwankte Dieter zwischen einem unbeteiligten weil überforderten „Mach halt einfach etwas, wirst schon was bei lernen“ und einem sehr strengen und engen „Das geht so, so und so – und nicht anders“.

Damit Ihnen der Einstieg in die neue Rolle als Ausbilder besser gelingt, erfahren Sie in diesem Artikel etwas über die Anforderungen an Ihre neue Rolle, alles Wissenswerte über Führungsstile, deren Auswirkungen auf den Bildungserfolg, warum Führungsstile in der Praxis besser durch authentisches Verhalten ersetzt werden und wie Sie durch authentisches Handeln und professionelle Grundregeln die Ausbildung nicht nur erfolgreich leisten können, sondern dabei auch für alle Beteiligten eine angenehme Zeit schaffen.

Veränderung der Rolle

Kommen wir zu Beginn noch einmal auf Dieter zurück:

In seinem Fachgebiet ist Dieter absolut sicher. Er beherrscht schon lange alle Prozesse, er kennt die Rollen, die er durch seine Position einnimmt: Zum Beispiel in der Beziehung zu seinem Chef, zu externen Geschäftspartnern und zu Kollegen. Dieter passt sein Verhalten den jeweiligen Rollen an:

- ▶ Beim Chef ist Dieter zuvorkommend, mitdenkend, proaktiv und erfüllt alle ihm übertragenden Aufgaben sehr sorgfältig.
- ▶ Bei externen Geschäftspartnern übt Dieter auf der einen Seite eine selektierende Funktion aus – hier ist Dieter sehr sachlich und distanziert – auf der anderen Seite überbrückt er Wartezeiten elegant mit Small

Talk und Bewirtung. Hier zeigt Dieter seine emotionale Intelligenz und kann seine Stärken voll ausspielen.

- ▶ Bei Kollegen handelt Dieter je nach Sachlage wieder sachlich-distanziert, wenn es zu unangenehmen Situationen kommt, bzw. kooperativ-entgegenkommend, wenn die Intention positiv ist.

Zusammengefasst: Dieter verhält sich so, dass

1. ihm kein Schaden entsteht,
2. sein Chef möglichst nicht unnötig mit Informationen und Personen belästigt wird und
3. positive Impulse zum Vorgesetzten durchkommen.

Im Fokus von Dieters Verhalten steht also sein Chef. Bei Ihnen wird das ähnlich sein: Vielleicht ist es bei Ihnen nicht der Chef, sondern eine technische Lösung, ein Kundenproblem, die Erfüllung einer rechtlichen Vorgabe oder evtl. auch schlicht die wirtschaftliche Sicherung Ihrer Existenz. Jetzt verändert sich bei Dieter die Bezugsgröße: