

ERZIEHER
BERATER
VORGESETZTER
LEHRER
MENTOR
TRAINER | COACH
VERTRAUENSPERSON

DIE ROLLEN
GEGENÜBER
DEM AZUBI

AUSB



AUSBILDEN – MEHR ALS EINE ROLLE

WER SICH SEINE VERSCHIEDENEN ROLLEN ALS AUSBILDER BEWUSST MACHT,
IST AUCH AUF KONFLIKTE GUT VORBEREITET.

Jahrzehntelang war es gängige Praxis in der Ausbildung, dass der Azubi dem Anleiter über die Schulter schaut und danach selbst sein Glück versucht. Heute sind Ausbilder nicht nur didaktisch geschulter, auch ihre Perspektive auf die Azubis hat sich geändert. Sie nehmen ihre „Schützlinge“ stärker in ihrer gesamten Lebenssituation wahr, zu der auch die Herausforderung gehört, mitten in der schwierigen Phase des Übergangs zum Erwachsenenleben den Berufseinstieg zu meistern. Dementsprechend vielfältig sind die Rollen, die Ausbilder einnehmen. Sie sind heute nicht nur Fachexperten, sondern zugleich Lernbegleiter, Mentoren, Coaches, Vertrauenspersonen, Erzieher, Vorgesetzte ... und als Arbeitnehmer selbst Weisungsempfänger der Unternehmensleitung.

Multitalente mit Sozialkompetenz

Ausbilder bespielen im Wesentlichen drei Felder: Erstens die Vermittlung der für den zu erlernenden Beruf erforderlichen Fachkenntnisse, was neben der praktischen Anleitung auch Lernbegleitung und Prüfungsvorbereitung umfasst. Mit der Komplexität der Ausbildung haben außerdem organisatorische Aufgaben zugenommen, sei es im Bereich der internen und externen Kommunikation, in der Dokumentation oder der Qualitätssicherung. Zum Dritten fallen die erzieherischen Aufgaben stärker ins Gewicht, zu denen die Begleitung der Persönlichkeitsentwicklung des Azubis und die Förderung von sogenannten Softskills wie Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit und kommunikative Fähigkeiten zählen. Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Ich-Kompetenzen können aber nur an Azubis vermittelt

werden, wenn Ausbilder diese Fähigkeiten selbst auch mitbringen und vorleben. Entsprechend anspruchsvoll ist heutzutage das Anforderungsprofil für Ausbilder.

Rollenkonflikte bleiben nicht aus

Die verschiedenen Rollen kollidieren nicht selten mit den Aufgaben, die Ausbilder jenseits des Ausbildungsmandats erfüllen müssen, z. B. als Fachkräfte in ihren Abteilungen. Wo verschiedene Kräfte wirken, entsteht Reibung. Kein Wunder also, dass es zu Problemen kommen kann, seien es innere Loyalitätskonflikte oder Konflikte mit einem Azubi, Kollegen oder Vorgesetzten.

z.B. Beispiele:

Eine Ausbilderin, die viel Zeit in die Azubi-Betreuung steckt, gerät in Konflikt mit ihrer Rolle als Fachkraft, die in ihrer Abteilung ein bestimmtes Arbeitspensum zu leisten hat.

Ein Ausbilder hat als Vertrauensperson des Azubis Verständnis für seine schlechten Leistungen, da er um dessen private Schwierigkeiten weiß. In seiner Rolle als Arbeitnehmer ist dafür weniger Platz, da er für einen reibungslosen Ablauf und eine hohe Produktionsqualität zu sorgen hat.

Transparenz schaffen als Mentor und Coach

Die heute stärker in den Vordergrund tretende Rolle als Mentor und Coach bringt es mit sich, dass Ausbilder immer wieder mit privaten Problemen ihrer Azubis konfrontiert sind.

AUSBILDER



DIE ROLLEN
IN DER
ABTEILUNG

MITARBEITER
FACHKRAFT
KOLLEGE
VORGESETZTER
ETC ...

Foto: Shutterstock / Syda Productions

z.B. Beispiel:

Eine 16-Jährige macht eine Ausbildung zur Chemielaborantin. Als sie ungewollt schwanger wird, vertraut sie sich ihrer Ausbilderin an – eine schwierige Situation, nicht nur für die Auszubildende, sondern auch für die Ausbilderin.

Als Vertrauensperson hat sie die Privatsphäre des Teenagers zu schützen. Andererseits ist sie als Arbeitnehmerin verpflichtet, die Schwangerschaft sofort der Unternehmensleitung zu melden, zumal die Gesundheit des ungeborenen Kindes durch die Tätigkeit in einem Labor gefährdet sein kann.

Wie also ist mit diesem Dilemma umzugehen? Grundvoraussetzung für eine adäquate Reaktion ist es, das eigene Bewusstsein zu schärfen. Wer sich im Vorfeld mit sich und seinen Rollen auseinandergesetzt hat, ist wesentlich besser auf Situationen wie diese vorbereitet. Das kann in Fortbildungen, durch Supervision, in Selbsterfahrungsseminaren, Team- oder Einzelcoachings geschehen, aber auch im informellen Austausch mit Kollegen oder alleine „im stillen Kämmerchen“.

Ausbilder nehmen viele verschiedene Rollen ein, manche bewusst, andere unbewusst. Sie zu (er)kennen, ist die halbe Miete! Auf der Handlungsebene ist Transparenz gegenüber der Auszubildenden, die sich im Beispiel oben so vertrauensvoll geöffnet hat, die erste Ausbilder(innen)pflcht: Denn so wichtig Trost und Beistand sind, die Ausbilderin muss auch mit offenen Karten spielen und der Auszubildenden den Rollenkonflikt so erklären, dass ihr Agieren als Ausbilderin nachvollziehbar ist. Die Ausbilderin sollte zudem darüber aufklären, was die Situation im Zusammenhang mit der Ausbildung bedeutet und welche Entscheidungen im Betrieb nun anstehen. Doch damit ist es nicht getan. Auch wenn erste Gespräche geführt sind, muss die Devise heißen: Dranbleiben und kümmern! Denn als Mentorin hat die Ausbilderin eine Fürsorgepflicht gegenüber ihrer Mentee. Sicherlich kann sie nicht die Funktion einer Familienberatungsstelle erfüllen. Aber sie kann der Betroffenen helfen, geeignete Beratungsangebote zu finden. Und auch im weiteren Verlauf sollte die Ausbilderin immer wieder nachhaken und Lösungswege besprechen, z. B. die Möglichkeit einer Fortführung der Ausbildung in Teilzeit.

Ein Blick in die Zukunft

Die demografische Entwicklung stellt Ausbildungsbetriebe vor neue Herausforderungen. Wie der Berufsbildungsbericht 2015 des Bundesbildungsministeriums zeigt, stieg die Zahl der unbesetzten Lehrstellen auf einen Höchststand. Zwar gibt es mehr als 20.000 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, doch viele Betriebe finden keine Bewerber, die dem gewünschten Profil entsprechen.

Um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, müssen Unternehmen aber mehr ausbilden. Ausbilder werden sich daher künftig mit manch einem Azubi auseinandersetzen müssen, den sie früher nicht eingestellt hätten. Mit der wachsenden Kluft zwischen leistungsstarken und -schwachen Azubis vergrößert sich das Aufgabenspektrum der Ausbilder. Sozialpädagogische Fähigkeiten werden noch stärker gefordert sein – nicht zuletzt durch die notwendige Integration zugewanderter Jugendlicher.

FAZIT

Nur wer die verschiedenen Rollen als Ausbilder reflektiert, kann sie angemessen ausfüllen. Schaffen Sie als Ausbildungsverantwortliche(r) die Rahmenbedingungen für ein besseres Rollenverständnis! Das können Fortbildungs-, Supervisions- und Coaching-Angebote, aber auch ein moderierter Austausch im Ausbilderkreis sein. Langfristig profitieren alle davon: Azubis, Ausbilder und der Betrieb.



DANIELA GIESELER

Inhaberin von AzubiScout, ist staatlich geprüfte Betriebswirtin und berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden rund um das Thema Ausbildung. Mit motivierten Auszubildenden zu arbeiten und Ausbilder optimal zu unterstützen ist das Ziel.

> www.AzubiScout.com