



Der **Ausbilder** ist für **Azubis** die wichtigste **Bezugsperson**

Von Ausbilder zu Ausbilder.

In Gesprächen mit Ausbildern ist immer wieder von demotivierten Nachwuchskräften die Rede. Ausbildungscoach und Erfolgsautor Marco Weißer erklärt in position seine Thesen zur richtigen Ausbildung und Motivation junger Fachkräfte.

▣ **position:** Herr Weißer, wie kann man Auszubildende motivieren?

▣ **Weißer:** Die Ausbilder müssen verstärkt auf die Motive der jungen Leute eingehen, warum sie sich für eben diese Ausbildung entschieden haben. So kann Motivation aufgebaut werden, sollten die Jugendlichen diese nicht von vorneherein mitbringen. Ich erkläre das gerne mit einem kleinen Wortspiel: Wenn Sie das Wort „Motivation“ trennen, sehen Sie, dass es aus „Motiv“ und „A(k)tion“ besteht. Wenn die Jugendlichen feststellen, dass sie es mit einem kompetenten Ausbilder

zu tun haben, der sie ernst nimmt und sogar fördert, können sie sich im Rahmen der Ausbildung frei entwickeln. Sie entfalten mehr Kreativität und haben sogar Spaß am Lernen. Die Auszubildenden sehen ihre Aufgaben dann verstärkt als Herausforderung, haben aber auch mehr Selbstbewusstsein. Beide Seiten – Unternehmen und Auszubildender – ziehen also einen Vorteil aus der Situation.

▣ **position:** Sie spielen auf das Vertrauen zwischen Ausbilder und Auszubildenden an. Kann man Vertrauen wissenschaftlich nachweisen?

▣ **Weißer:** Vertrauen ist ein Gefühl. Es ist schwierig, hier wissenschaftliche Belege anzuführen. Wichtig ist aber, dass bei einem guten Anfangskontakt im Gehirn Oxytozin ausgeschüttet wird, auch bekannt als „Vertrauenshormon“. Es ist unter anderem in der Muttermilch enthalten und steigert die Bindung zwischen Mutter und Kind. Durch eine freundliche Aufnahme in den Betrieb werden auch Dopamin und endogene Opioide freigesetzt, die eine beruhigende Wirkung haben.

▣ **position:** Wie lässt sich die Bindung des Azubis an das Unternehmen verbessern?

▣ **Weißer:** Die emotionale Bindung an das Unternehmen ist ein bedeutender Faktor, denn unser Gehirn verbindet Wissen immer mit Gefühlen. Ist das Grundgefühl positiv, lernen die Jugendlichen schneller und motivierter. Es bietet sich auch an, die Auszubildenden vorschlagen

zu lassen, welche Aktivitäten die Belegschaft z.B. bei Betriebsausflügen unternehmen wollen. Grundsätzlich sollten sie an der Gestaltung der eigenen Ausbildung ein Stück weit beteiligt werden.

▣ **position:** Sehen Sie hier die Verantwortung auf Seiten der Ausbilder oder auf Seiten der Unternehmen?

▣ **Weißer:** Die Unternehmen müssen die Bedeutung der Ausbildertätigkeit viel mehr als bisher wertschätzen. Denn nur so können im Ausbildungsbetrieb verlässliche, motivierte und aufnahmefähige Nachwuchskräfte ausgebildet werden.

Für die Auszubildenden ist der Ausbilder die wichtigste Bezugsperson im Unternehmen. Diese werden geschult, aber nicht alle in der Praxis tätigen Ausbilder haben den sogenannten AdA-Schein nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Selbst diejenigen, die ihn haben, sind damit für die Anforderungen an ihre Rolle

„Ausbilder“ nur unzureichend vorbereitet. Die gängigen Ausbilderlehrgänge und auch Ausbildereignungsprüfungen legen einen Schwerpunkt auf Lernziele, Lerntheorien und –methoden. Diese werden immer wieder durchexerziert. Allerdings helfen diese Ziele und Methoden für eine erfolgreiche Ausbildung allein nur bedingt weiter.

▣ **position:** Wie kann das Problem gelöst werden?

▣ **Weißer:** Die Lehrgänge müssten mehr Gewicht auf praktische Übungen legen. Bisher sind diese viel zu theoretisch. Und obwohl mit der neuen AEVO das Thema Handlungsorientierung mehr Gewicht in der Praxis bekommen sollte, so geht man mit den Prüflingen in die andere Richtung. Die Prüfung widmet sich theoretischem Wissen und nicht, was viel wichtiger wäre, praktischer Kompetenz.