



INTERVIEW

Wann sind Azubis ausbildungsfähig?

Von Martin Buttenmüller; München

Viele Unternehmen beklagen, dass die Auszubildenden nicht „ausbildungsfähig“ seien. Doch was heißt das eigentlich? Wie erkennt man als Ausbilder, aber auch als Auszubildender, wo Defizite bestehen? Und wie kann man die Probleme lösen? Unser Mitarbeiter Martin Buttenmüller befragte Gabriela Antczak, Spezialistin für die Persönlichkeitsentwicklung in der Erstausbildung.

Großhandelskaufleute: Frau Antczak, was meint eigentlich der Begriff „ausbildungsfähig“?

Gabriela Antczak: Der Begriff „ausbildungsfähig“ meint, dass junge Menschen, die aus der Schule kommen und in den Beruf einsteigen, bereits neben schulischen Kompetenzen auch persönliche und soziale Kompetenzen wie die Fähigkeit Prioritäten zu setzen, Teamfähigkeit, prozessorientiertes Denken und Kommunikationsfähigkeit mitbringen sollten.

Großhandelskaufleute: Und wie ist die Erfahrung in der Praxis?

Gabriela Antczak: Die Ausbildungsverantwortlichen stellen hohe Defizite wie Mangel an Motivation, Leistungsbereitschaft und Übernahme von Verantwortung fest.

Großhandelskaufleute: Häufig wird beklagt, dass Hauptschulabgängern die Ausbildungsreife fehle. Woran kann das liegen?

Gabriela Antczak: Leider ist es so, dass sich nach unserer Erfahrung aus der Arbeit mit Schülern gezeigt hat, dass die Realschüler häufig nur noch das Niveau der früheren Hauptschüler haben und Hauptschüler noch weiter zurück gefallen sind. Das trifft sicher nicht auf jeden Einzelnen zu, ist aber dennoch ein alarmierender Trend. Betonen möchte ich an dieser Stelle, dass die Jugendlichen sich das nicht selbst ausgesucht haben. Aus meiner Wahrnehmung heraus hängt das mit der gesamt-gesellschaftlichen Entwicklung zusammen. Das System Familie hat sich verändert, es gibt mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund und ohne ständig auf der Schulform rumhacken zu wollen, kommen wir um die Tatsache, dass die Hauptschule schon lange nicht mehr zeitgemäß ist und dringend reformiert werden müsste, nicht mehr darum herum.

Großhandelskaufleute: Was meinen Sie mit „System Familie“?

Gabriela Antczak: Dass Kinder, die aus einem gesunden familiären Umfeld kommen und zuhause Unterstützung und persönliche Betreuung erfahren, in der Regel bessere Chancen haben als Kin-

der, die in einem sozial schwachen Umfeld aufwachsen und diese „Nestwärme“ und Unterstützung nicht haben, ist fast selbst erklärend. Karl Valentin hat einmal gesagt „Kinder zu erziehen ist Quatsch, denn sie machen den Erwachsenen ohnehin alles nach“. Da mag man drüber schmunzeln, aber diese Aussage hat einen hohen Wahrheitsgehalt.

Großhandelskaufleute: Gibt es Defizite, die so schwerwiegend sind, dass eine Besserung in der betrieblichen Ausbildung kaum möglich ist?

Gabriela Antczak: Diese Defizite mag es im Einzelfall geben, sollten jedoch möglichst vor Ausbildungsbeginn erkannt werden. Allerdings glaube ich persönlich nicht, dass sich diese Defizite grundsätzlich nicht beheben lassen, sondern dass es dazu einer besonderen und individuellen Begleitung bedarf.

Hier kommt die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen ins Spiel, denn Unternehmer und Ausbildungsverantwortliche erkennen zunehmend, dass sie, insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, vor neuen Herausforderungen stehen. Der Ruf nach „traditionellen Werten“ wird wieder lauter und was Eltern und Schulen nicht mehr leisten oder leisten können, muss mittlerweile von den Unternehmen aufgefangen werden.

Infobox



Gabriela Antczak ist Coach und systemische Beraterin für Kommunikations- und Organisationsentwicklungsprozesse in Unternehmen und setzt mit einem selbst entwickelten Konzept in Unternehmen Maßnahmen zur Steigerung der Ausbildungsreife um. www.power-teaching-strategie.de.

Großhandelskaufleute: Jetzt sind gerade die neuen Auszubildenden in den Unternehmen angekommen. Wie erkennt man als Ausbilder vorhandene Defizite?

Gabriela Antczak: Ich glaube das Erkennen der Defizite ist häufig nicht das Problem, sondern der weitere Umgang damit. Sicher gibt es zur gezielten Auswahl Verfahren wie Assessment Center und/oder Persönlichkeitstests, durch die Auffälligkeiten und Defizite erkannt werden können. Ob und in welchem Maße dies getan wird, hängt in der Regel von der Unternehmensgröße ab.

Großhandelskaufleute: Ist ein Leistungsvergleich in der Gruppe sinnvoll?

Gabriela Antczak: Wenn ein Auszubildender deutlich schlechtere Leistungen bringt als der Rest der Gruppe, kann man nicht automatisch darauf schließen, dass das an nicht zu behebenden Defiziten liegt. Manchmal liegt es daran, dass dieser Mensch schlicht und ergreifend den falschen Beruf lernt, seine wahren Potenziale noch nicht erkannt hat und mehr Selbstvertrauen oder Unterstützung braucht. Leider sind wir in unserer Gesellschaft sehr defizitorientiert. Wir erleben in unserer Arbeit immer wieder junge Menschen, die – wenn man ihnen etwas zutraut und sie für wichtig nimmt – zu außergewöhnlichen Leistungen in der Lage sind.

Großhandelskaufleute: Hat man Defizite erkannt: Wie coacht man einen jungen Menschen so, dass er diese Hilfe auch wirklich annimmt?

Gabriela Antczak: Dafür gibt es kein Patentrezept, außer die jungen Menschen so zu unterstützen, dass sie sich „ihrer selbst bewusster werden“, um in eine höhere Selbstverantwortung zu gehen und eine klare Haltung im Leben einzunehmen. Das bedeutet, dass mittel- bis langfristige Prozesse zu individueller Persönlichkeitsentwicklung initiiert werden müssen, da die Stärkung der Persönlichkeit der erste Schritt zu nachhaltig verändertem Verhalten ist. Daraus ergibt sich zwangsläufig die veränderte Rolle der Ausbildungsbegleiter/innen, die immer stärker als Coaches gefordert werden. Innovative Unternehmen streben deshalb, neben der Steigerung der Ausbildungsreife Ihrer Auszubildenden, auch die Entwicklung von Coachingkompetenzen ihrer Ausbilder an.

Großhandelskaufleute: Mit welchem Ziel?

Gabriela Antczak: Das Ziel ist die Verbesserung der Ausbildungsarbeit durch Reflexion und vertieftes Verstehen der Komplexität von Situationen innerhalb des Ausbildungsprozesses.

10 Tipps für den Umgang mit Auszubildenden

- Regelmäßige Gespräche helfen, Probleme frühzeitig zu erkennen.
- Achten Sie in Gesprächen auf Problem-Signale und gehen sie ihnen nach.
- Seien Sie Vorbild und verlangen Sie nichts, was Sie nicht selbst zu tun auch bereit sind.
- Erzählen Sie die Geschichte des Unternehmens und die Aufgaben der Abteilungen, damit der neue Auszubildende seine Aufgaben in den Gesamtprozess einordnen kann.
- Loben Sie regelmäßig, aber stets ehrlich.
- Vergeben Sie frühzeitig selbstständig zu lösende Aufgaben. Das steigert das Selbstbewusstsein.
- Achten Sie auf Über- oder Unterforderung und passen Sie entsprechend das Aufgabenprofil an.
- Beziehen Sie andere Personen (Betriebsrat, Eltern) etc. ein, wo dies sinnvoll ist.
- Wenn es Probleme gibt: Fragen Sie den Auszubildenden nach seiner Meinung, wie der Konflikt zu lösen wäre.
- Definieren Sie gegenüber den Auszubildenden Grenzen (Drogenmissbrauch, unentschuldigte Fehlzeiten), die das Unternehmen auf keinen Fall tolerieren wird.

Großhandelskaufleute: Gibt es ein „System“ oder ein Verfahren, mit dem man schwächere Auszubildende auffangen und systematisch zu besseren Leistungen führen kann?

Gabriela Antczak: Genau das ist die Arbeit, die wir seit vielen Jahren tun. Wir begleiten die Teilneh-

mer auf ihrer Reise zu sich selbst, hin zu einem besseren Verständnis ihrer Stärken und sie erleben, wie sie diese gezielt einsetzen können. Wir inspirieren sie, über ihre Werte nachzudenken und darüber, was ihnen wirklich wichtig ist im Leben, denn nur dann werden sie eine klare Haltung aufbauen, sich Ziele setzen und die nötige Motivation entwickeln, um diese zu erreichen. Wie bereits erwähnt, erfordert die Durchführung persönlichkeitsbildender Maßnahmen mit Auszubildenden die vorherige Einbindung der Ausbilder, Betreuer und Verantwortlichen.

Großhandelskaufleute: Wenn Sie einen Wunsch frei hätten: Was würden Sie sich im Hinblick auf das Thema Ausbildungsreife von den Schulen wünschen?

Gabriela Antczak: Mein ursprünglicher Gedanke bei der Entwicklung meines Konzeptes war es, junge Menschen bereits im Übergang von Schule zu Beruf zu begleiten. Hier stecken wir noch in den Kinderschuhen und für professionelle Begleitung stehen einfach nicht genügend Mittel zur Verfügung. Außerdem müsste die Arbeit unbedingt mit den Schulleitern und Lehrern beginnen und am besten auch noch mit den Eltern. Wenn ich einen Wunsch frei hätte, wünschte ich mir von den Verantwortlichen mehr Offenheit für die eigene persönliche Entwicklung, denn wenn wir an das Zitat von Karl Valentin denken, dann finden die Übertragungen von Verhaltensweisen in allen Systemen statt.

Großhandelskaufleute: Und wenn Sie noch einen Wunsch frei hätten: Was würden Sie sich von den Ausbildungsbetrieben wünschen?

Gabriela Antczak: Von Ausbildungsbetrieben wünsche ich mir einerseits eine höhere Bereitschaft zu persönlicher Veränderung und andererseits, dass die Verantwortlichen umdenken und künftig zusätzliche Budgets für die Persönlichkeitsentwicklung von Auszubildenden und Ausbildern bereit stellen. Denn die Auszubildenden von heute sind die Mitarbeiter und Führungskräfte von morgen und sichern damit die erfolgreiche Zukunft des Unternehmens!

Großhandelskaufleute: Frau Antczak, wir danken Ihnen für das Gespräch