

## Dem Azubi Werte vermitteln - nur wie?

**Mit der Ausbildung beginnt für viele junge Menschen beginnt ein neuer Lebensabschnitt: Das Berufsleben. Auch für die Betriebe ist es eine Herausforderung, die richtigen Werte zu vermitteln. Schließlich werden in der heutigen Zeit gesellschaftliche Dinge fast gar nicht mehr beigebracht. Die wenigsten Azubis haben Vorbilder, an denen sie sich orientieren können, viele hinterfragen sie alles, möchten den Sinn darin erkennen. Wie können Mitarbeiter und Unternehmen davon profitieren? Imageprofi Nicola Schmidt gibt sieben Tipps:**

**Wertschätzung:** Die wichtigsten Spielregeln sollten dem Azubi vermittelt werden, damit er sie umsetzen kann. Dazu zählen Verantwortungsbewusstsein und Wertschätzung. Jeder Mitarbeiter übernimmt immer einen Teil Verantwortung für den Bereich, den er bearbeitet, für seinen Arbeitsplatz und für die Berichtshefte, um einige zu nennen. Ein wertschätzender Umgang fördert das kollegiale Miteinander. Wer stattdessen immer schlecht gelaunt und mürrisch ist, dem hilft keiner gern. Wertschätzung heißt auch: „Bitte“ und „Danke“, mit dem dazugehörigen Blickkontakt.

**Sachlich bleiben:** Fragen Sie Ihren Azubi, welche Regeln er für das Berufsleben kennt und auch, welche Regeln privat gelten. Bleiben Sie in allen Gesprächen immer auf einer Augenhöhe und zeigen echtes Interesse an Ihrem Auszubildenden. Zeigen Sie ihm, welche Leitbilder und Werte im Unternehmen gelebt werden.

Bleiben Sie auch sachlich, wenn Sie mehrfach die Dinge erklären müssen. Schließlich ist und fühlt jeder anders, tickt anders und denkt anders. Der eine möchte alles direkt wissen und umsetzen, der nächste hinterfragt alles und will allem auf den Grund gehen. Der nächste Persönlichkeitstyp ist sehr anpassend-harmonisch und sagt nicht direkt, wenn er etwas nicht verstanden hat. Der nächste fragt dagegen sehr viel und springt von einem Thema zum nächsten. Gerade dann ist es wichtig, Ruhe zu bewahren und auf der Sachebene zu bleiben.

**Geduldige Stärke zeigen:** Gerade bei Vielfragern kann Geduld eine Herausforderung sein. Um Menschen zu führen, egal ob jung oder älter, gehört Geduld dazu. Um dem anderen aufmerksam zuzuhören und auch zu verstehen. Wenn Dinge erledigt werden sollen, hat jeder eine andere Vorstellung davon, wie das Ergebnis auszusehen hat. Wenn Sie die vier unterschiedlichen Persönlichkeitstypen berücksichtigen, kann der Azubi noch besser nachvollziehen, wie das Ergebnis für Sie aussehen soll.

**Vorbild Mitarbeiter und Chef:** Haben Sie schon mal darauf geachtet, ob alle im Unternehmen die Werte und Regeln leben und vorleben? Falls nein - Wie soll der Azubi dann lernen, was richtig und falsch ist? Überprüfen Sie immer mal wieder aus der Vogelperspektive die üblichen Verhaltensstandards im Team: Gehen alle miteinander respektvoll um? Werden Unstimmigkeiten auf einer Augenhöhe gelöst? Albert Schweitzer brachte es auf den Punkt: „Das gute Beispiel ist nicht eine Möglichkeit, sondern es ist die einzige Möglichkeit, andere zu beeinflussen.“

**Lehren statt belehren:** Laufen im Arbeitsalltag die Dinge nicht „rund“ oder es geht etwas schief, ist es gut, wenn Sie mit Ihrem Azubi gemeinsam nach einer Lösung Ausschau halten. Diese Aufgabe kann an Ihrer Stelle auch ein Mitarbeiter übernehmen. Das Problem sollte immer zeitnah angesprochen werden. Erläutern Sie Ihrem Azubi auch, aus welchem Grund sein Verhalten nicht angemessen war. Bleiben Sie auf einer Augenhöhe, denn belehrt werden möchte niemand. Wer von oben herab argumentiert, wird damit rechnen müssen, dass der Auszubildende mit Ablehnung oder Trotz reagiert.

Fachliche Dinge erklären Sie es am besten mit einfachen und simplen Worten. Das versteht jeder. Das Fachchinesisch kommt im Laufe der Ausbildung schon von allein. Was auch funktioniert, sind bildhafte Erklärungen, beispielsweise Vergleiche. So entsteht im Kopf des Azubis ein Bild - und Bilder versteht jeder.

### **Interesse zeigen:**

Haben Sie Ihren Azubi schon mal gefragt, ob alles nach seiner Zufriedenheit verläuft? Wie sieht es mit seinen Wünschen und Bedürfnissen aus? Eine offene Kommunikation schafft Vertrauen und zufriedene Mitarbeiter.

Tatsächlich gibt es auch heute immer wieder Situationen, in denen sich manche über- oder unterfordert fühlen und lassen sich deshalb dann krankschreiben.

Gerade, wenn der Azubi über Wochen stundenlang hunderte Seiten kopiert für größere Bauvorhaben. Oder nur Archive sortiert und keine anderen Tätigkeiten, die mit seiner Ausbildung zu tun haben.

Als ich in der Ausbildung war, wurde ich glücklicherweise von Anfang an direkt an die technischen Zeichnungen herangeführt. Kaffee kochen und Kopien machen gehörten auch dazu, das ist völlig normal. Allerdings - nicht nur. Während meiner Ausbildung im Ingenieurbüro sollte ich ein dreimonatiges Praktikum absolvieren. So stand es im Lehrplan. Es war Sommer, die Sekretärin war im Urlaub und mein damaliger Vorgesetzter meinte lächelnd: „Sie bleiben dann mal schön im Büro. Das Praktikum machen Sie nicht.“ Ich fühlte mich zurückgesetzt, zumal für das Praktikum auch nicht mehr viel Zeit übrig blieb, um es zu absolvieren. Also überlegte ich mir einen Plan, bat in einer ruhigen Minute um ein Zweiaugengespräch und sprach die Dinge, trotz zitternder Knie, direkt an und erläuterte den Gewinn für ihn selber und seine Firma. Mein damaliger Chef stimmte dem Praktikum nach diesem Gespräch zu.

Ganz klar: Was im Lehrplan drinsteht, sollte der Azubi in seiner Ausbildung auch kennen lernen. Tauchen Missverständnisse auf, können sie im Gespräch beseitigt werden. Das Gespräch ist auch wichtig, um die Meinung des Azubis anzuhören. Vielleicht hat er gute und neue Ideen oder auch Verbesserungsvorschläge. Hören Sie ihm aufmerksam zu und zeigen Sie Ihr Interesse an dem anderen.

**Feedback „mit Sandwich“:** Wer seinen Azubis öfters ein Feedback gibt, unterstützt damit deren persönliche Weiterentwicklung. Der Auszubildende wird sich dann sicherlich noch mehr einbringen. Viele Chefs vertreten allerdings leider heute immer noch die Meinung: „Solange ich nichts sage, ist alles in Ordnung.“ Nur, ist diese Strategie wenig motivierend. Schließlich freut sich doch jeder über ein Lob.

Andererseits gibt es viele Vorgesetzte, denen es schwerfällt, dem anderen Menschen eine Rückmeldung zu geben. Dabei lässt sich ganz leicht lernen. Zuerst ist es erst mal wichtig, sich für ein Feedback-Gespräch Zeit zu nehmen. Das kann beispielsweise regelmäßig an einem bestimmten Wochentag um eine bestimmte Uhrzeit stattfinden. Rückmeldungen zwischen Tür und Angel dagegen, wirken wenig wertschätzend, zumal der Azubi seinen Nutzen nicht erkennt.

Wie geht es richtig? Mit dem Sandwich-Prinzip:

Sagen Sie Ihrem Azubi, was er gut gemacht hat und geben ihm ein ehrliches Lob.

Sprechen Sie eventuelle Probleme sachlich und zeitnah an. Erklären Sie ihm auch, weshalb sein Verhalten in dieser und jener Situation unpassend war. Geben Sie Ihrem Azubi genug Raum, damit er seine Meinung und Vorschläge äußern kann. Anschließend bieten Sie ihm eine Lösung an. Fragen Sie ihn, wie er darüber denkt.

Mit einer respektvollen und wertschätzenden Kommunikation auf gleicher Augenhöhe lernen die Azubis für ihr späteres Berufsleben, wie man mit Menschen umgeht und sie führt.