

Heiße Phase Probezeit Wenn der Auszubildende hinschmeißt ...

In den ersten Monaten der Ausbildung ist die Gefahr, den neuen Auszubildenden zu verlieren, am größten. Im Gartenbau wird jeder 4. Vertrag meist schon innerhalb der Probezeit gelöst. Rund die Hälfte der Abbrüche geht dabei von den Auszubildenden aus. Für den Betrieb ein herber Rückschlag.

Ist der gewählte Beruf nicht der Wunschberuf, ferdert ein Praktikum im Vorfeld das Risiko eines Ausbildungsabbruches ab. Trotzdem: In der Übergangsphase zwischen Schule und Beruf kommen leicht Zweifel daran auf, ob die Entscheidung für die Ausbildung die richtige war.

Warnsignale

Ist ein Azubi kurz davor ist hinzuschmeißen, deutet es sich häufig im Vorfeld an: Zunehmend desinteressiertes, unmotiviertes Arbeiten, immer mal Nichtbefolgen von Anweisungen, Veränderungen im Arbeitstempo und Mitdenken, Zuspätkommen und Fehlzeiten sind die typischen Hinweise für eine innere Kündigung. Spätestens dann sollten Ausbilder der Sache auf den Grund gehen. Aus Angst, sowieso nichts zu erreichen, fressen Jugendliche Probleme und Frust oft in sich hinein und sprechen Konflikte nicht ausreichend an.

Ursachen erkennen

Konflikte Bei einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufliche Bildung über alle Berufsgruppen hinweg gab fast die Hälfte der jungen Auszubildenden Probleme mit den Ausbildern und/oder Kollegen als Grund für den Abbruch an.

Regelmäßige Gespräche zwischen Lehrling und Chef können dem vorbeugen. Schon zehn Minuten pro Woche reichen meist aus. Motto: „Einmal die Woche reinen Tisch machen, Frust auffangen und gegensteuern.“ In solchen Unterhaltungen können Ausbilder fragen, was es Neues gibt, wie die Woche war und wo es Probleme gibt. Der Azubi fühlt sich wichtig genommen.

Wenn die Beziehung schon angeknackst ist, hilft nur



Zitat:

„ Er hat uns nicht mal vorher gesagt, dass er aufhören will. Man hätte ja sicher gegensteuern können. Von uns aus hätte er gerne bleiben können. Der war sogar richtig gut.“

noch, sich mit einer neutralen Person für eine Aussprache zusammensetzen. Die Ausbildungsberater sind dafür da. Tatsächlich stuften Auszubildende offene Aussprachen und das Hinzuziehen der Eltern und des Partners sowie von Kollegen und Berufsschullehrern als sehr sinnvoll ein.

Praxis-Schock

Aller Anfang ist schwer. Ungewohnte körperliche Belastung, kaum noch Energie für die Freizeit, rauer Umgangston. Hat der Auszubildende verständnisvolle Kontakte im Betrieb, z. B. Auszubildende aus dem 2. oder 3. Lehrjahr, die als Ausbildungspaten fungieren können, lässt sich alles leichter einordnen.

Überforderung

Ohne Vorkenntnisse können Arbeiten, die nach einem halben Jahr Routine wären, zum Stolperstein für die Gesamtmotivation werden. Wie schätzen Sie die Leistungsfähigkeit des Azubis ein? Nachregulieren zahlt sich aus. Passen Sie den Ausbildungsplan der ersten Wochen aufmerksam an. Bauen Sie Erfolgserlebnisse ein.

Zu wenig Anleitung

Ausbildungsabbrecher geben immer wieder an, nur wenig gezeigt bekommen zu haben. Es lohnt sich, auch in der Belegschaft klar zu machen, dass Sie auf hohe Ausbildungsqualität großen Wert legen. Eintönigkeit und phasenweise nichts zu tun zu haben, lässt bei Jugendlichen an der Berufswahl Zweifel aufkommen. Unterforderung und Arbeiten ohne inhaltlichen Zusammenhang und ein Gefühl ausgenutzt zu werden, können sich als Motivationskiller erweisen.

Mangelnde Integration

Probleme macht oft auch das Gefühl, nicht richtig dazu zu gehören oder keinen zu haben, mit dem man auf einer Wellenlänge ist. Gerade Jugendliche brauchen ein „Wir-Gefühl“. Das entscheidet maßgeblich darüber, wie

die Arbeitssituation ansonsten bewertet wird. Fordern Sie auch die Kollegen auf, sich aktiv um die Integration der/des Neuen zu bemühen.

Regeln klar kommunizieren Was für den Chef selbstverständlich ist, z. B. dass seine Mitarbeiter in der Früh gleich anrufen, wenn sie krank sind und nach drei Tagen eine Krankmeldung schicken, ist dem Azubi, der gerade aus der Schule kommt, oft nicht klar. Der Ausbilder ist verärgert und die Lehrlinge verstehen nicht warum. Spricht man nicht darüber, staut sich er Ärger auf, bis er irgendwann explodiert. Dann haben Konflikte oft schon eine deutliche Schärfe. Von Anfang an sollte daher klar sein, was der Chef von seinem Azubi erwartet.

Generationsproblem „Die hinterfragen manchmal wirklich jede Anweisung!“. Nerv beim Chef, Frust beim Azubi. Während früher die Beziehung von Chef und Auszubildendem noch sehr viel mehr von Hierarchie gekennzeichnet war, ist die heutige Generation einfach anders. Dem muss man sich in gewissen Grenzen stellen. Sonst ist Stress vorprogrammiert. Die Jugend von heute zu verteufeln ist evtl. der falsche Weg.

Motivation als Schlüssel Ein Betrieb, der seine Mitarbeiter und damit auch seine Azubis langfristig an sich binden möchte, muss motivieren können und Anreize schaffen. Azubis in Projekte einzubinden und ihnen nach ihren Fähigkeiten Aufgaben zu übertragen, zeigt ihnen: Sie sind ein wichtiger Teil des Unternehmens. Aufmerksamkeit und Verständnis, Zugehörigsein, oder einfach auch mal ein Lob und Anerkennung rangieren auf der Skala der Wohlfühlfaktoren für Azubis ganz weit oben.