



Bilden Sie schon aus oder lassen Sie arbeiten?

TIPPS ZUR ZFA-AUSBILDUNG FÜR AUSBILDER UND AUSZUBILDENDE



Die Frage „Bilden Sie schon aus oder lassen Sie arbeiten?“ ist zugegebenermaßen ein wenig provokant, soll aber auch auf die Probleme einer Differenzierung zwischen Auszubildenden und Arbeitnehmern hinweisen, und ihre Be-

antwortung kann vielleicht langfristig zu einem besseren Miteinander im Praxisteam führen.

Der Gesetzgeber legt in § 1 Satz 2 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) deutlich fest, was unter Berufsausbildung zu verstehen ist: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu vermitteln“.

Es besteht somit schon in der Begrifflichkeit der gravierende Unterschied zu einem Arbeitnehmer, der durch den mit dem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrag zur Leistung verpflichtet ist, während dieser Vertrag den Arbeitgeber wiederum zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet (§ 611 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB).

Selbstredend arbeiten im allgemeinen Sprachgebrauch auch Auszubildende mit im Team und führen Arbeiten im Rahmen der Ausbildung durch, aber der Fokus des Ausbilders und der ausgebildeten Kräfte muss immer darauf gerichtet sein, dass diese Tätigkeiten Teil der Ausbildung und somit Teil der Vermittlung der vorgenannten beruflichen Handlungsfähigkeiten sind.

LERNPROZESS FORDERT GEDULD UND ENERGIE

Damit einhergehend muss jedoch auch immer bedacht werden, dass das Erlangen dieser Fähigkeiten einen Lernprozess verlangt, der ggf. beiden Seiten – Auszubildendem/Auszubildender und Ausbilder – viel Geduld und Energie abfordert.

Der eingangs zitierte Wortlaut „hat zu vermitteln“ fordert aktives Handeln, hier: des Ausbilders. Das leider in vielen Betrieben (und

auch Praxen) praktizierte Mitlaufenlassen des Azubi im Praxisalltag reicht nicht aus. Nur das ständige Einbinden des Azubi in Abläufe, nachhaltiges Erklären und Wiederholen von Arbeitsprozessen durch Sie als Ausbilder ermöglichen ein langfristiges Erwerben der geforderten beruflichen Handlungsfähigkeit.

Die neuen Auszubildenden haben im Regelfall noch vor ein paar Wochen den größten Teil des Tages in der Schule verbracht, sind auf einen Schulabschluss vorbereitet worden und betreten nun einen vollkommen neuen Bereich ihres Lebens: eine berufliche Tätigkeit. Selbst diejenigen unter den Azubis, die bereits ein Betriebspraktikum absolviert haben, kennen zwar vielleicht einige Praxisabläufe, als Praktikanten unterlagen sie jedoch keinem „Druck“; sie konnten sich orientieren und die einzelnen Tätigkeiten des Teams beobachten, ohne eine Verpflichtung einzugehen.

Der unterzeichnete Berufsausbildungsvertrag bewirkt auch für den „coolsten“ Azubi eine komplette Umstellung seines bisherigen Lebens: Pünktlichkeit, Höflichkeit, Teamarbeit, Weisungen entgegennehmen und umsetzen, dazu Ordnung halten, Hygiene beachten (und sei es zunächst einmal das „richtige“ Händewaschen) – diese wenigen Punkte sind für viele Ausbildungsstarter bereits riesige Hürden, die erst einmal bewältigt werden müssen, und dies zusätzlich zu den inhaltlichen Anforderungen des Berufs. Ausbildung heißt vielfach auch Erziehung, nämlich Grundsätzliches erlernen, Potenziale fördern und Defizite ausräumen.

POSITIVE, ANGSTFREIE ATMOSPHÄRE

Auszubildende sind **Nachwuchskräfte**. Sehen Sie in ihnen Persönlichkeiten, die noch wachsen müssen (und auch werden), die in Ihrer Praxis wachsen, aber nicht vor sich „hinvegetieren möchten“! Um dies im Praxisalltag umsetzen zu können, müssen Sie und Ihr Team keine überdurchschnittlichen didaktischen und pädagogischen Fähigkeiten mitbringen. Wenn es Ihnen gelingt, den Spaß an Ihrer Arbeit, die Zufriedenheit, anderen Menschen – Ihren Patienten – helfen zu können, zu vermitteln, haben Sie bereits den ersten Schritt gemacht, damit Ihr Azubi gleichermaßen Spaß an seiner Ausbildung hat (und hoffentlich behält). Lernen und Lehren funktionieren nur dann, wenn eine positive und angstfreie Atmosphäre besteht.

Neurobiologen haben festgestellt, dass Wissen (Kognition) und Gefühl (Emotion) eng miteinander verknüpft sind. Wer mit Freude und Spaß lernen kann, lernt also gerne und fühlt sich gut dabei. Wer jedoch unter Druck lernen soll, fühlt sich nicht gut, empfindet keinen Spaß am Lernen, will nicht mehr lernen. Es entsteht auf Dauer ein Desinteresse, das sich in Unlust, geistiger Abwesenheit, ggf. erhöhtem Krankenstand und in letzter Konsequenz im Abbruch der Ausbildung zeigt.

Dass es im alltäglichen Praxisablauf stets gelingt, Spaß und Freude an der Arbeit zu vermitteln, ist sicher erstrebenswert, aber dass auch der „Chef und die Kolleginnen und Kollegen schon mal keine Lust haben“, übel gelaunt oder Patient X und Lieferant Y unhöflich sind, bedeutet keinen Einschnitt oder eine Hinwendung zu Unlust

und Unzufriedenheit. Wenn diese Situationen erklärt, Gründe dargelegt werden (im Rahmen des Notwendigen) und nicht ständig auftreten, zeigen sie dem Azubi, dass auch das „Durchhalten dieser Konflikte“ erlernbar ist und Spaß machen kann.

Bitte bedenken Sie auch, dass Auszubildende zwar Aufgaben übertragen bekommen wollen und sollen, dass diese Aufgaben jedoch in einer Art Kreislauf durch Sie und Ihre ausgelernenen Kräfte immer wieder kontrolliert werden müssen. Dies gibt Ihnen zum einen die Sicherheit, dass sich der Azubi die ihm übertragenen Anweisungen auch entsprechend aneignen konnte und sie umsetzt, und zum anderen fühlt auch der Azubi sich sicher: Er darf Aufgaben übernehmen und ausführen, kann aber auch jederzeit nachfragen, erhält ein regelmäßiges Feedback und gewinnt so langfristig zunehmend Souveränität bei seiner Tätigkeit. Damit entsteht wiederum der vorgenannte Spaß am Lernen und für Sie die Freude am Vermitteln.

Zeigen Sie und Ihr Team darüber hinaus auch noch Interesse an dem Azubi als Person! Nehmen Sie ihn/sie als Individuum auf, zeigen Sie ihm/ihr gegenüber Wertschätzung, auch wenn nicht immer alles so glatt läuft, wie Sie es sich wünschen. Die Schulabgänger haben durch soziale Netzwerke sehr viele Informationen darüber, was sie vermeintlich in der Ausbildung dürfen und was nicht! Auch haben viele von ihnen nicht gelernt, Anweisungen zu hinterfragen. Sofern ihnen etwas nicht „richtig“ erscheint, verweigern sie die Tätigkeit. Dann müssen Sie und Ihr Team die notwendige Geduld aufbringen, Abläufe und deren Notwendigkeit erklären und ggf. demonstrieren, damit die möglichen digitalen „Fehlinformationen“ sich nicht manifestieren und der Azubi nachvollziehen kann, wann bestimmte Arbeitsschritte warum erfolgen **müssen!**

AUSBILDUNG IST AUCH ERZIEHUNG

Aber selbstverständlich müssen Sie auch Fehlverhalten ahnden dürfen, Ausbildung ist – wie schon eingangs erwähnt – auch Erziehung: Unhöflichkeit, Unpünktlichkeit, Missachtung von (An-)Weisungen etc. sollten Sie abmahnen, idealerweise schriftlich. Im Sinne der guten Teamarbeit ist es sicher zielführend, zunächst die konstruktive Kritik dem Azubi gegenüber in einem ruhigen Gespräch anzubringen, im Wiederholungsfall aber schriftlich in Form einer offiziellen Abmahnung zu übermitteln. Ihr Azubi will (und soll) lernen, dazu gehört auch, Kritik anzunehmen, wenn diese angezeigt ist.

Und es wird sicher auch Fälle geben, in denen jedes Engagement von Ihrer Seite durch den Azubi abgelehnt wird, Sie bei allem Bemühen Ihrerseits keinen Spaß vermitteln können und auch gut gemeinte Kritik nicht angenommen wird. Aber lassen Sie sich davon bitte nicht verleiten, nicht mehr ausbilden zu wollen! Ausnahmen bestätigen die Regel: Die meisten Azubis wollen lernen, wollen einen Beruf finden, der sie ausfüllt und der ihnen Spaß macht!

**Liane Wittke/ZÄK Nordrhein
Ressort Ausbildung ZFA**