

# Azubis – Willkommen im Berufsleben

Auszubildende und Gesundheit im Handwerk:  
Erfahrungen eines IKK-Workshops für Ausbilder



**Impressum:**

Autor:

ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung  
und Gesundheitswissenschaften GmbH

Dr. Dieter Sommer

Kantstraße 72

10627 Berlin

Telefon: (030) 30 69 56-20

Telefax: (030) 30 69 56-66

E-Mail: d.sommer@zagg.de

Auftraggeber:

IKK Brandenburg und Berlin

Iris Spitzner

Ziolkowskistraße 6

14480 Potsdam

Telefon: (03 31) 64 63-226

Telefax: (03 31) 64 63-358

E-Mail: iris.spitzner@ikkbb.de

Redaktionelle Betreuung:

Bettina Erdmann, Pressebüro transit berlin.pro media

Telefon: (030) 61 30 96 63

E-Mail: erdmann@pressebuero-transit.de

Gestaltung:

Camici & Tappe,

Gesellschaft für visuelle Kommunikation mbH



## **Azubis – Willkommen im Berufsleben**

### **Auszubildende und Gesundheit im Handwerk: Erfahrungen eines IKK-Workshops für Ausbilder**

2006 befragte die IKK Brandenburg und Berlin gemeinsam mit der *ZAGG Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH* mehr als 5000 Azubis zu ihrer gesundheitlichen Situation und den beruflichen Belastungen.

2008 wurde die darauf beruhende Studie »Ausbildung und Gesundheit im Handwerk« auf verschiedenen Stationen im Land Brandenburg vorgestellt.

In einem abschließenden Workshop suchten Ausbilder gemeinsam mit der IKK Brandenburg und Berlin im offenen Austausch nach Lösungen für den Umgang mit ihren Azubis.

# Handwerk als gesunde Lebenswelt

## Die Ergebnisse der Studie in Kürze

*Im Wettbewerb um den kostbaren Faktor Azubis und um gut ausgebildete junge Fachkräfte gewinnen die Betriebe, die sich als attraktive Arbeitgeber präsentieren und gesundheitliche und soziale Belange ernst nehmen.*

**Positiv:** Ausbildung im Handwerk ist generell abwechslungsreich, praxisnah und anspruchsvoll. Azubis werden gebraucht. Sie werden gefordert und können sich mit konkreten Leistungen in betriebliche Arbeitsprozesse einbringen.

**Kritisch:** Veränderte Lernbedingungen und Methoden sind im Handwerk deutlich spürbar. Ausbildung ist deshalb nicht selten schwierig und von gestörten kommunikativen Beziehungen in den Ausbildungsbetrieben überschattet.

Erwartungen der Azubis an den Ausbildungsberuf einerseits und der Ausbilder an die Leistungen der Azubis andererseits bleiben teilweise unerfüllt.

Die neuen beruflichen Anforderungen erzeugen große Spannungsfelder. Deshalb führt der Übergang ins Berufsleben bei den Azubis nicht selten zur Vernachlässigung der Gesundheit. Mit steigenden Ausbildungsjahren tritt Desillusionierung auf und wachsen Probleme an.

Die positive Stimmung lässt nach, Belastungen werden immer negativer bewertet. Bereits im zweiten Ausbildungsjahr können sich die Azubis viel weniger vorstellen, im Unternehmen später weiterzuarbeiten, die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb nimmt bis zum Ende der Lehre ab.

Auch die positive Bewertung des Arbeitsplatzes lässt nach, es kommt zum signifikanten Motivationsverlust. Stärker wird das Gefühl, bei der Arbeit ungerechtfertigt kritisiert zu werden, notwendige Informationen nicht zu erhalten und keinen Ansprechpartner bei Problemen zu haben. Vermisst werden Anerkennung und Rückmeldung.

## In der Diskussion

### Erlebte und enttäuschte Erwartungen

#### Das meinen Ausbilder:

Ausbilder erwarten von den Azubis Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Selbstorganisation, Eigenverantwortung und spürbare Leistungsmotivation. In der Praxis werden diese Erwartungen oft enttäuscht. Mangelnde Ausbildungsleistungen sind Defiziten bei der Einstellung geschuldet. Für den Lernerfolg wird zu wenig getan. Zunehmender Verhaltensdruck wird im Verlauf der Ausbildung oft mit Krankmeldungen beantwortet.

#### Das denken Ausbilder über die Erwartungen der Azubis:

Azubis wollen gut und praxisnah ausgebildet werden, wünschen sich kompetente Ausbilder, Lernerfolg, einen sicheren Abschluss und kein Abdriften in die Arbeitslosigkeit. Enttäuschung zeigt sich, wenn nur ein Interesse an der kostengünstigen Arbeitskraft besteht. Dann reagieren Azubis mit Motivationsverlust und rücken die Belastungen der Ausbildung in den Vordergrund.

## Gedankensplitter zu Problemen des Ausbildungsalltags

- » Mit zunehmender Ausbildungsdauer werden die Azubis immer mehr beansprucht. Leider nicht unbedingt durch höherwertige Aufgaben, sondern durch mehr Arbeitsdichte unter Zeitdruck«.
- » Wirtschaftlicher Druck macht ein Funktionieren der Azubis notwendig. Wer das nicht kapiert, muss sich nicht wundern, nur den Hof fegen zu dürfen«.
- » Unternehmen, die auf Azubis angewiesen sind, nehmen auch welche, die nicht geeignet sind. Es ist klar, dass das problematisch wird«.
- » Mit wachsender Erfahrung werden auch die Defizite bewusst. Es folgt der Praxisschock«.
- » Berufsschule und Betrieb bilden keine Einheit. Wer von der Schule kommt, ist irgendwie lahm und antriebslos«.
- » Das Übel liegt in der Schulbildung. Statt ewig neuer Projekte sollen klare Strukturen und Werte vermittelt werden«.
- » Unternehmen, die nur aufgrund von Zuschüssen ausbilden und nicht für den eigenen Bedarf, engagieren sich nicht unbedingt für die Azubis«.

*Auszubildende sind keine Auszunutzenden*

## Gesund mit Einschränkungen



Der Eindruck der Ausbilder bestätigt: Der größte Teil der Azubis hat wenig gesundheitliche Probleme, ist selten arbeitsunfähig. Allerdings fällt die Umstellung des Tages- und Schlafrhythmus schwer. Viele haben einen langen Anfahrtsweg zu bewältigen.

*Die Umstellung auf betriebliche Anforderungen fällt sehr schwer.*

Bei einem kleineren Teil mehrer sich die gesundheitlichen Risiken. Adipositas, Rauchen, Alkoholgenuss und depressive Verstimmungen wachsen.

Bei ungünstigem Ausbildungsverlauf und nach Zwischen-

prüfungen gibt es mehr Krankschreibungen. Zudem beeinflussen wirtschaftliche Probleme, geringe finanzielle Ressourcen, schwierige Lebenslagen - wie frühe Verantwortung für Kinder - den Arbeitsalltag und verursachen gesundheitliche Belastungen.

## Fordern und Fördern

*Einfühlsame Gespräche mit konkreten Vereinbarungen können Verhaltensänderungen bewirken.*

All den Problemen, die Azubis und Ausbilder gleichermaßen belasten, ist weder auf formalem noch arbeitsrechtlichem Wege beizukommen.

Lösungen liegen in individuellen Gesprächen je nach betrieblicher Situation. Die können, wenn mit Einfühlungsvermögen geführt, Verhaltensänderungen bewirken.

Zudem gibt es verallgemeinerbare Ansätze.

### **Ausbildungsstart mit Praktikum**

Praktika vor Ausbildungsbeginn wirken sich günstig auf den Verlauf der Ausbildung aus, das zeigte die Befragung der Azubis. Auch die Ausbilder berichten, dass schon kurze Probewochen späteren Fehlentwicklungen vorbeugen. Günstig sind mehrmonatige Praktika.

### **Konkrete Vereinbarungen treffen**

Jeder Ausbildungsabschnitt sollte von konkreten Vereinbarungen begleitet sein, die den Azubis klar machen, was von ihnen erwartet wird und welche Ziele wie zu erreichen sind.

### **Kooperation mit der Berufsschule**

Über den gesamten Ausbildungsverlauf hinweg sollte enger Kontakt mit der Berufsschule gehalten werden, um die Verzahnung zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung zu gewährleisten.

### **Trainingsmanager**

In größeren Unternehmen kann ein Trainingsmanager den Azubis zur Seite stehen. Er kontrolliert ihre Lernfortschritte und arbeitet mit ihnen einzelne Ausbildungsinhalte gezielt nach.

### **Musterlösung mit Altmeister**

Ein – möglicherweise schon pensionierter – erfahrener Altmeister kümmert sich auf 400-Euro-Basis um die Azubis. Er ist unbelastet vom aktuellen betrieblichen Alltag, hat Zeit und genügend Aufmerksamkeit für sie. So kann auch eine Kluft zwischen den Generationen überwunden werden. Hier darf probiert werden.

### **Drei-Stufen-Modell**

An steigender Anforderung und Verantwortung orientiert sich das Drei-Stufen-Modell:

Erstes Ausbildungsjahr: **Rotation im Betrieb**

Zweites Ausbildungsjahr: **Eigenverantwortung**

Drittes Ausbildungsjahr: **Selbstständiges Arbeiten**

### **Feedback abfordern und geben**

In relativ kurzen Abschnitten sollten Azubis bewertet werden, damit sie sich über den Stand und die Einschätzung ihrer Ausbildungen klar werden. Bewährt hat sich, wenn man sie fragt, wie sie ihre Lernfortschritte einschätzen. Sie sollten über die einzelnen Ausbildungsabschnitte Erfahrungsberichte anfertigen. Auch Selbstverpflichtungen helfen.

Das Ergebnis ist gute Selbstreflexion und aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Ausbildung.

*Eine gute Selbstreflexion und aktive Auseinandersetzung mit der eigenen Ausbildung stärkt das Verantwortungsgefühl.*

*Feedback und Dialog helfen, gesundheitliche Belastungen wahrzunehmen und für Verbesserungen zu sorgen.*

# Handwerk ist Hand und Köpfchen

Das Handwerk stellt Anforderungen an Hand und Kopf. Wer weiß, worum es dabei geht, packt auch die Lehre.

Ausbilder sollten auf Stärken und Schwächen der Azubis gleichermaßen achten. Stärken sind gezielt zu fördern, an Schwächen ist gemeinsam zu arbeiten. Dazu ist der Dialog, die aktive Auseinandersetzung zu suchen. Wille und Engagement – so unterschiedlich sie sich auch zeigen – müssen aufgegriffen und weiterentwickelt werden.

*Noch weitaus aktiver müssen sich Ausbilder mit den Problemen und den Erwartungen ihrer Azubis auseinandersetzen.*

## Verantwortung

Eine gute Integration im Betrieb nutzt beiden. Azubis sollten von Anfang an in die betrieblichen Prozesse eingebunden werden. Dabei sollte ihnen Schritt für Schritt Verantwortung übertragen werden – beispielsweise für einen Firmenwagen oder einen Arbeitsabschnitt. Das entwickelt die Selbständigkeit.

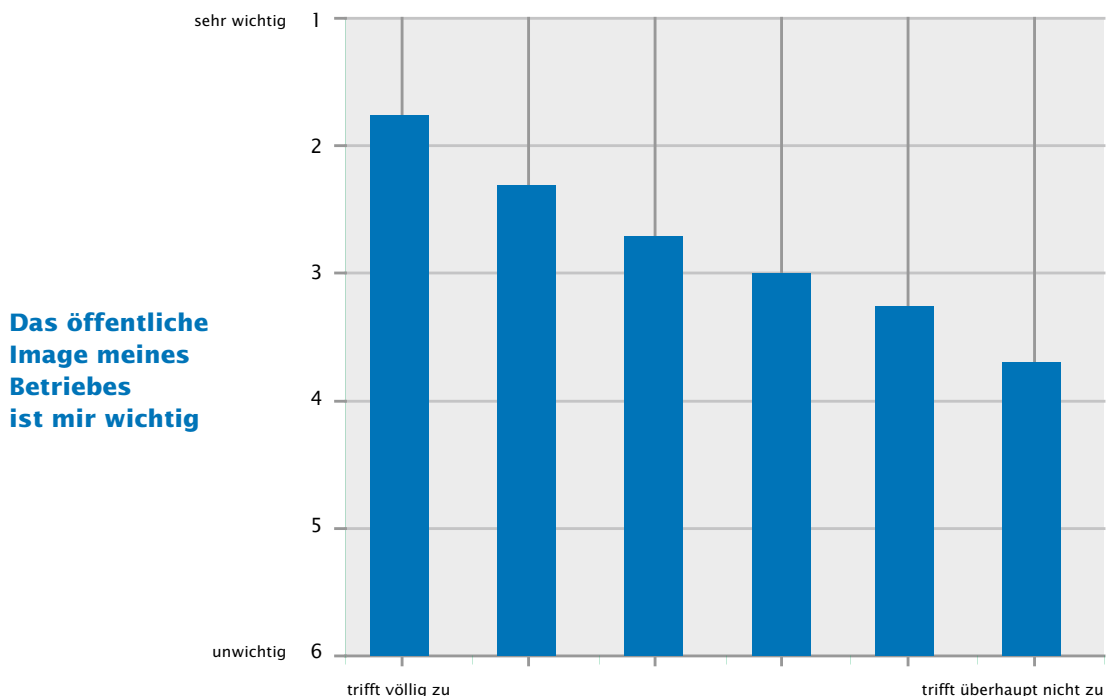
*Eine gute Integration in die Arbeitsprozesse nutzt den Azubis und dem Unternehmen gleichermaßen.*

## Wertschätzung

Wo Kritik zu üben ist, muss das unverzüglich und konstruktiv geschehen, damit sich die Azubis orientieren können. Auch deren Kritik sollte sachlich entgegengenommen werden. Ihre Vorschläge müssen ernsthaft geprüft und beantwortet werden. Auf ihre Probleme muss schnell reagiert werden.

*Ein Lob motiviert und darf nicht vergessen werden. So wächst der Spaß am Beruf.*

Genauso wichtig ist das Lob, das nicht selten vergessen wird. Das motiviert. Wenn Erwartungen erfüllt werden, entwickelt sich die Freude am Beruf.



*Wie wichtig das öffentliche Image des Betriebes genommen wird, ist eng verbunden mit allgemeiner Zufriedenheit mit dem Ausbildungsbetrieb und dem Berufsstolz.*

## Mit meinem Ausbildungsbetrieb bin ich zufrieden

Die Studie »Auszubildende und Gesundheit im Handwerk« steht auf der Homepage der IKK Brandenburg und Berlin zum Download bereit: [www.ikkbb.de](http://www.ikkbb.de)

# Gesunde Arbeitswelt - die IKK an Ihrer Seite

## Wie sag ich's meinem Azubi?

### Workshops für Ausbilder

Generationen sprechen unterschiedliche Sprachen. Zwischen dem, was Ausbilder sagen und meinen und dem, was Azubis verstehen, akzeptieren und umsetzen können, liegen oft Welten. Die sind umso weiter entfernt, je größer der Altersunterschied ist. Werte, Maßstäbe, Ansprüche, Prioritäten unterscheiden sich erheblich. Diesem großen Konfliktpotenzial nehmen sich die von der IKK angebotenen Workshops für Ausbilder an.

»Wie sag ich's meinem Azubi?« ist ein Training für ergebnisorientierte und partnerschaftliche Kommunikation. Diese soll beitragen, Azubis in die Abläufe des Betriebes erfolgreich einzubinden und die Identifikation mit »ihrem Unternehmen« zu erleichtern. Kommunikationsziele und -möglichkeiten werden praxisnah erörtert und erprobt.

## Impulse für den gesamten Betrieb

Mit der IKK*impuls*-Werkstatt macht Ihre Krankenkasse für das Handwerk ein Angebot zur Gesundheitsförderung aller Beschäftigten.

Um zu wissen, was Sie unter Ihren speziellen Bedingungen brauchen, wird in enger Abstimmung mit der Betriebsleitung die gesundheitliche Situation im Unternehmen analysiert. Dazu werden Beschäftigte befragt, Arbeitsplätze und Produktionsbedingungen unter die Lupe genommen. Unter Einbindung von Mitarbeitern werden Problempunkte für gesundheitliche Belastungen und Lösungsansätze ermittelt.

Konkrete Lösungen setzt der Betrieb mit Hilfe der IKK um. Das kann eine ergonomische Überprüfung der Arbeitsplätze sein, verbunden mit einer Haltungsschulung oder einer veränderten Ablaufplanung. Auch ein Entspannungsworkshop ist denkbar.

Die IKK steht mit Experten für betriebliche Gesundheit an Ihrer Seite.

Ansprechpartnerin:

Iris Spitzner

Marketing/Gesundheitsmanagement

IKK Brandenburg und Berlin

Ziolkowskistr. 6, 14480 Potsdam

Tel.: 0331 / 64 63 226

Fax: 0331 / 64 63 358

E-Mail:iris.spitzner@ikkbb.de



Innungskrankenkasse  
Brandenburg und Berlin