



Motivation erwecken

Mit diesen Tipps & Tricks sorgst du für mehr Motivation und Begeisterung in der Ausbildung



Schön, dass du reinschaust!

Du willst etwas frisches Wissen? Dann bist du hier richtig. Es gibt frisches Wissen, bekanntes Wissen und ungewöhnliches Wissen. Wissen rund um das Thema Motivation in der Ausbildung. Einen bunten Blumenstrauß an Themen.

Weißt du, was das Schöne am Speaker-Dasein ist? Mit jeder Veranstaltung sammle ich frisches Wissen ein. Durch die Fragen der Teilnehmenden oder aus den Vorträgen vor oder nach mir. Ich liebe das. Mein Gehirn ist süchtig nach neuem Wissen. Es wäre egoistisch, all das für mich zu behalten. Es nicht mit dir zu teilen. Eine Frage des Gehirnforschers und Psychiaters Volker Busch entfachte den initialen Funken für dieses Whitepaper.

„Was macht einen guten Lehrer aus? Umfassendes Wissen oder großartige Pädagogik?“ Eine Frage, die mich als Mutter lange beschäftigt hat. Warum wurde aus meinem wissbegierigen kleinen Sohn ein niederschwellig motivierter Schüler? Als Kind hatte mein Sohn einen schier unstillbaren Forscherdrang.

Das änderte sich in dem Augenblick, wo Französisch-Vokabeln in sein Leben traten. Ich hätte diesen dramatischen Wandel der Pubertät zuschreiben können. Dem mit ihr einhergehenden Mangel an Dopamin im Gehirn. Die Zeit, in der „wegen Umbaumaßnahmen vorübergehend geschlossen“ auf seiner Stirn hätte stehen sollen. Doch der Effekt trat deutlich vor dem hormonellen Chaos ein. Mit Eintritt in die weiterführende Schule erlosch diese kindliche Begeisterung zum Lernen. Bis zum Abitur fand sie sich nicht wirklich wieder ein.

Die Antwort von Professor Busch war so einfach wie überzeugend: **Begeisterung**. Gute Lehrer begeistern. Wer Schüler*innen für ein Thema begeistern kann, braucht nicht viel Pädagogik. Menschen für Dinge begeistern, das ist Marketing. Das habe ich gelernt. Da weiß ich, wie es geht. Wissen vermitteln ist ein bisschen wie verkaufen: Es ist der Tausch **Wissen gegen Zeit**.

Deshalb habe ich es doch geschrieben. Dieses Whitepaper zu Motivation. Weil ich oft gefragt werde, wie man diese junge Generation motivieren kann. Vieles wirst du wissen, anwenden oder schon gehört haben. Wenn du in meinem bunten Blumenstrauß an Themen aber nur eine Blume findest, die dir bei deiner Aufgabe als Ausbildender hilft, hat sich für mich der Aufwand gelohnt.

An der einen oder anderen Stelle findest du Hinweise, wie wir von u-form dich in deinem Ausbildenden-Alltag unterstützen können. Hast du Fragen dazu oder willst du mehr wissen, sprich mein Team oder mich gerne an.

Ich wünsche viel Spaß beim Lesen und gute Erkenntnisse.



Felicia

Inhalt

Was ist eigentlich Motivation?	4
Begeisterung – der Funke, der entzündet	9
Fehler, die großen Motivationsräuber	11
Resilienz – mehr als nur Widerstandskraft	18
Angst – die Motivationsbremse kennen und verstehen	20
Von der Seelsorge lernen	27
Der selbstbewusste Umgang mit Fehlern	29
Selbstwirksamkeit – der Schlüssel zu mehr Ausbildungserfolg	31
Feedback und Beurteilungen – alles eins?	34
Mit Gamification die Motivation spielend wecken	38
Kampf dem Stress – entspannter durch die Ausbildung	45
Motivation und Marketing	47



Was ist eigentlich Motivation?

Stell dir vor, du hast zu Hause einen Berg Wäsche liegen, der dringend gebügelt werden muss. Was treibt dich an, das Bügeleisen zu nehmen? Nichts? Dann fütterst du deinen inneren Schweinehund zu gut. Bügelst du erfreut los, ist das Motivation.

Motivation ist das, was uns antreibt, etwas zu tun. Es ist die innere Kraft, die uns Ziele erreichen lässt und uns dazu bringt, uns anzustrengen. Motivation hilft uns, Ziele zu erreichen und unsere Leistung zu steigern. Motivation macht zudem zufrieden. Tun wir das, was wir gerne machen, schafft das Zufriedenheit.

Die zwei Arten der Motivation

Intrinsische Motivation



Das ist die Motivation, die von innen kommt. Du machst etwas, weil es dir Spaß macht oder weil du es interessant findest.

Extrinsische Motivation



Hier wirst du von außen motiviert, zum Beispiel durch Belohnungen oder Anerkennung.

Wenn du gerne bügelst, bist du intrinsisch motiviert. Bügeln ist übrigens eine durchaus meditative Tätigkeit. Hilft dir das oder brauchst du als Belohnung die Netflix-Serie im Anschluss an das Bügeln? Dann ist deine Motivation extrinsisch.

Leila und die Motivation

Leila ist beim Lernen neuer Programmiersprachen voll bei der Sache. Ausbilder Meier muss sie eher bremsen als antreiben. In Bezug auf das Programmieren ist Leila intrinsisch motiviert. Anders beim Schreiben der Ausbildungsnachweise. Das macht ihr keinen Spaß. Früher hat sie das oft vergessen. Bis Ausbilder Meier sie damit geködert hat, dass sie bei einer Schulung mitmachen darf. Voraussetzung war: Sie musste in sechs Monaten zwölf von sechzehn ihrer Berichtshefte pünktlich abgeben. Durch den Anreiz der Schulung hat Ausbilder Meier Leila extrinsisch motiviert, Ausbildungsnachweise zu schreiben.

Und wie hält Ausbildungsleiter Meier das nach? Sehr einfach. Mit dem digitalen Berichtsheft des Azubi-Navigators hat er alles genau im Blick. Er weiß, wer wann welches Berichtsheft eingereicht hat, welche Berichtshefte abgezeichnet sind und welche noch fehlen. Auch nicht jeder

Ausbildungsbeauftragte ist motiviert, Berichtshefte abzuzeichnen. Vergisst Leila es doch einmal, erinnert der Azubi-Navigator sie daran und nicht mehr Ausbilder Meier.

Werbung

Der Azubi-Navigator – dein Ausbildungsmanagement

Der Azubi-Navigator ist mehr als nur ein Tool. Er ist dein Partner für mehr Motivation in der Ausbildung. Mit gezieltem Feedback und sichtbaren Lernfortschritten begleitet er dich und deine Azubis zum Ausbildungserfolg.

Lass dir zeigen, wie einfach das geht. Jetzt Termin mit Tim buchen.



testsysteme.de/ausbildungsmanagement

Kurzer Ausflug in die Verhaltenstherapie

Leilas Motivation zum Schreiben von Ausbildungsnachweisen ist ein gutes Beispiel dafür, welche Möglichkeiten wir haben, Verhalten zu ändern. Deshalb machen wir hier einen kurzen Ausflug in die Verhaltenstherapie. **Wichtig:** Therapeutische Interventionen obliegen immer Therapeuten und Ärzten. Trotzdem lohnt sich ein kurzer Blick auf die Verhaltenstherapie, um zu sehen, wie wir Verhalten beeinflussen können.

Verstärkung

Positive Verstärkung:
Belohnung, Bekräftigung

Negative Verstärkung:
Wegfallen negativer Konsequenzen, Erleichterung

Bestrafung

Indirekte Bestrafung:
Wegfall einer positiven Konsequenz

Direkte Bestrafung

Lernen am Erfolg

Wird ein Verhalten nach seinem Auftreten belohnt oder bestraft, so kann dadurch die Häufigkeit seines künftigen Auftretens beeinflusst werden. Die Erkenntnis liegt in der Tatsache, dass Verhalten im Wesentlichen durch seine Konsequenzen bestimmt wird.

POSITIVE VERSTÄRKUNG: Belohnungen oder Bekräftigungen führen zur Erhöhung der Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Verhalten.

NEGATIVE VERSTÄRKUNG: Wegfallen einer negativen Konsequenz oder Erleichterung erhöhen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Verhalten.

INDIREKTE BESTRAFUNG: Der Wegfall einer positiven Konsequenz führt zur Abnahme eines Verhaltens.

DIREKTE BESTRAFUNG: Führt kurzfristig zur Abnahme des Verhaltens.

Die Macht der Konsequenz

Die positive Verstärkung ist in der Regel effektiver als die Bestrafung, da sie die Motivation stärkt. Oftmals ist eine Kombination aus verschiedenen Verstärkerarten sinnvoll, um gewünschtes Verhalten zu fördern. Unglaublich wichtig ist es, konsequent zu bleiben. Sonst schwindet deine Autorität und zukünftige Interventionen laufen ins Leere. Wahrscheinlich kennen wir alle die Mütter, die ihren Kindern androhen zu gehen, es aber nicht tun. Kinder haben schnell verstanden, dass es nur eine leere Drohung von Mama ist. Zukünftig hat die Drohung, nach Hause zu gehen, keinerlei Wirkung. Wer immer erlebt, dass ohne Wirkung gedroht wird, lernt auch, dass er sein Verhalten nicht anpassen muss. Daher ist es unglaublich wichtig, dass du konsequent bleibst und der Azubi merkt: Du meinst es ernst.

Schauen wir mal am Beispiel von Leila, wie Ausbilder Meier die vier Verstärker einsetzen könnte. Er möchte, dass Leila ihre Berichtshefte rechtzeitig abgibt und nicht mehr schludert. Gut zureden hat bisher nicht viel gebracht. Welche Optionen hätte er?

POSITIVE VERSTÄRKUNG: Um Leila zu motivieren, darf diese bei positiv verändertem Verhalten die gewünschte Schulung (positiver Reiz) besuchen. Da es auf Dauer zu teuer würde, Leila für jedes pünktlich abgegebene Berichtsheft eine Schulung zu spendieren, arbeitet Ausbilder Meier mit einem Token-System. Leila sammelt Punkte bzw. pünktlich abgegebene Berichtshefte. Bei zwölf von sechzehn rechtzeitig abgegebenen Berichtsheften darf Leila an der Schulung teilnehmen.

NEGATIVE VERSTÄRKUNG: Leila hilft zweimal in der Woche bei der Hotline. Das macht sie nicht gerne. Ausbilder Meier verspricht ihr, dass, wenn es mit den Berichtsheften das nächste halbe Jahr wie oben beschrieben funktioniert, sie nur noch einmal wöchentlich bei der Hotline helfen muss. Er nimmt Leila den negativen Reiz „Hotline“ weg, wenn sie das gewünschte Verhalten zeigt.

Egal, ob du positiv oder negativ verstärken willst: Wichtig ist, die Rahmenparameter zu definieren und schriftlich festzuhalten. Was folgt wann aus was? Was passiert, wenn Leila rückfällig wird? Da unsere Gewohnheiten ziemlich hartnäckig sind, macht es Sinn, dass Leila über einen gewissen Zeitraum das veränderte Verhalten zeigt, bevor sie die Belohnung erhält.



Bestrafung

INDIREKTE BESTRAFUNG: Leila ist in einem Team, das ein neues, aus Leilas Sicht sehr cooles Produkt programmiert (positiver Reiz). Funktioniert das mit den Berichtsheften nachhaltig nicht (auch hier „nachhaltig“ definieren), muss sie das Team vorerst verlassen. Der positive Reiz „cooles Produkt“ fällt weg.

DIREKTE BESTRAFUNG: Alle positiven Maßnahmen haben nichts genützt. Leilas Schludrigkeit schlägt sich in einer negativen Beurteilung nieder (negativer Reiz). Im Extremfall kann Ausbilder Meier Leila auch abmahnen.

Die direkte Bestrafung sollte immer das letzte Mittel der Wahl sein. Aber manchmal braucht es einen gewissen Druck, um Verhalten zu verändern. Wichtig ist, dass du dir vor Augen hältst, dass du alle vier Möglichkeiten hast und nicht nur eine.

Dabei ist es wichtig, ein Gefühl dafür zu bekommen, in welcher Art dein Azubi in Bezug auf die Tätigkeit motiviert ist. Den intrinsisch motivierten Azubi bekommst du besser mit spannenden Aufgaben und Projekten. Den extrinsischen Azubi mit Anreizen, wie zum Beispiel mal früher gehen zu dürfen.

Die systemische Sicht

Noch ein kurzer Hinweis aus systemischer Sicht. Der systemische Ansatz ist: Ändert sich das Verhalten des Einzelnen, ändert sich auch das Verhalten des Systems. Das heißt, wenn unser Verhalten nicht zur gewünschten Veränderung führt, sollten wir auch das eigene Verhalten hinterfragen.

Die Mama, die sich beschwert, dass sie ihren Kindern alles hinterhertragen muss, sollte das einfach mal sein lassen. Oftmals ist die erlebte negative Konsequenz verhaltensverändernder als das Gemecker von Mama.

Sind die intrinsischen die Guten?

Keine Form der Motivation ist schlechter als die andere. Gute Vertriebler sind oft stark extrinsisch motiviert. Sie wollen den Erfolg, den Umsatz und den Bonus.

Einen in Bezug auf die Ausbildung intrinsisch motivierten Azubi musst du nicht aktiv motivieren. Du musst ihm „nur“ die Aufgaben geben, die ihn motivieren. Der Nachteil ist, dass es schwieriger ist, intrinsisch motivierte Menschen von Dingen zu überzeugen, auf die sie keine Lust haben. Berichtshefte zum Beispiel.

Den extrinsisch motivierten Azubi kannst du leichter mit Anreizen zu Tätigkeiten motivieren, zu denen er keine Lust hat. Der Nachteil ist: Du musst auch Anreize schaffen.

Niemand ist in allen Bereichen nur intrinsisch oder extrinsisch motiviert. Oftmals haben wir die Erwartung, alle Azubis oder Mitarbeitenden müssen unglaublich gerne das tun, was sie tun. Es gibt Menschen, die machen einen guten Job, weil sie dafür bezahlt werden. Von dem Geld bezahlen sie ein Hobby oder bauen ein Haus für die Familie. Ihr Anreiz ist extrinsisch, ihre Arbeit damit aber nicht schlechter.



Wusstest du zum Beispiel, dass du dem Azubi, der immer zu spät in die Berufsschule kommt, tatsächlich die Ausbildungsvergütung entsprechend kürzen kannst? Die vielen Webinare, die wir während Corona angeboten haben, waren durchaus auch lehrreich für mich. Denn das war die Aussage eines IHK-Geschäftsführers Berufsbildung und der muss es ja wissen.

Mach mehr draus



So viele Schulungen hast du nicht, damit du alle Leilas positiv motivieren kannst. Verständlich. Hier ein paar Tipps, was du noch tun kannst:

Setz smarte Ziele

Setze Ziele, die erreichbar sind und klar definiert. Gerade am Anfang sind viele kleine Ziele oft erfolgreicher als das eine große, schwer zu erreichende Ziel.

Feier Erfolge

Du musst nicht bei jedem Erfolg eine Party schmeißen. Sich richtig über erzielte Erfolge zu freuen, reicht. Aber nicht dieses deutsche „nicht gemeckert ist schon gelobt“, das motiviert keinen. Erfolge stärken das Selbstbewusstsein und motivieren, weiterzumachen.

Schaff ein positives Umfeld

Es darf gelacht werden. In einem positiven Umfeld machen wir Dinge einfach lieber. Wer Spaß bei der Arbeit hat, ist gleich ganz anders motiviert.

Erkenne Talente

Wenn wir etwas tun, wofür wir Talent haben, fällt es uns leichter, dann macht es uns Spaß, wir erzielen Erfolge und sind motiviert.

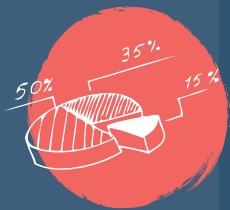
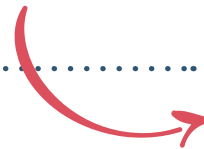
Fazit

Motivation ist die innere Kraft, die uns antreibt, etwas zu erreichen. Sie ist wichtig für unser Wohlbefinden und unseren Erfolg. Indem wir unsere Ziele kennen, Erfolge feiern und ein positives Umfeld schaffen, können wir unsere Motivation stärken.

Wichtig ist es, Motivationsfaktoren zu kennen, aber auch zu wissen, was Azubis die Motivation und den Spaß an der Ausbildung rauben kann. Denn Motivation war das, was Auszubildende in der Studie Azubi-Recruiting

Trends bei Azubis am häufigsten vermisst haben. Nur 16,2 % der befragten Auszubildenden gaben an, dass sie den Großteil der Azubis motiviert erleben. Die Azubis sahen das anders. Knapp die Hälfte (49,8 %) gab an, sehr motiviert zu sein.

Bevor wir zu den Motivationsräubern kommen, schauen wir uns noch an, wie du ganz ohne Anreize Menschen überzeugst. Mit Begeisterung.



AZUBI-RECRUITING TRENDS 2025

Die größte doppelerspektivische Studie zum Thema Ausbildung!

Jährlich befragen wir **Schüler*innen, Azubis, dual Studierende** und **Ausbildungsverantwortliche** zu wechselnden Themen rund um **Azubi-Recruiting** und **Ausbildung**. Wissenschaftlich unterstützt von **Professor Christoph Beck** von der Hochschule Koblenz.

Der Befragungszeitraum ist von Anfang Januar bis Ende März. Ab Juni darfst du dich auf spannende Ergebnisse freuen. Digital präsentiert von **Professor Christoph Beck** und **Felicia Ullrich**. Ab dann gibt es die Ergebnisse auch zum Download.

Schau auf unsere Studienseite, um mitzumachen oder die Ergebnisse herunterzuladen.

Du hast die Ergebnispräsentation verpasst? Kein Problem, schau mal in unseren **YouTube Kanal**, da findest du die **Studienpräsentation** und **weitere spannende Themen**.

testsysteme.de/studie



youtube.com/@uformTestsysteme



Dies ist eine gemeinsame Studie der **u-form Testsysteme GmbH & Co. KG** und der **AUBI-plus GmbH**.

Begeisterung – der Funke, der entzündet

Es gibt Menschen, die strahlen aus, dass sie das, was sie tun, wahnsinnig gerne tun. Sie schaffen es, ihre intrinsische Motivation nach außen zu tragen und so andere anzustecken. Begeisterung ist mehr als nur Freude oder Interesse. Es ist eine intensive, positive Emotion, die uns antreibt, uns für etwas einzusetzen und andere mitzunehmen. Begeisterung ist ansteckend und kann ganze Gruppen mitreißen. Sie ist die Energie, die uns dazu bringt, über uns hinauszuwachsen und Großes zu leisten.

Was macht Menschen aus, die andere begeistern?

Schauen wir doch mal, was Menschen ausmacht, die andere begeistern.

AUTHENTIZITÄT: Sie sind sie selbst und verstecken ihre Gefühle nicht.

LEIDENSCHAFT: Sie brennen für das, was sie tun und geben ihr Bestes.

POSITIVITÄT: Sie strahlen Optimismus aus und sehen Herausforderungen als Chancen.

EMPATHIE: Sie können sich in andere hineinversetzen und auf deren Bedürfnisse eingehen.

KLARHEIT: Sie kommunizieren klar und verständlich ihre Ziele und Visionen.

HUMOR: Sie haben einen Sinn für Humor und können auch in schwierigen Situationen eine positive Stimmung verbreiten.

ENERGIE: Stimme und Körperhaltung strahlen Energie aus, die man förmlich spürt.



Warum steckt Begeisterung an?

Begeisterung ist ansteckend, weil sie eine starke emotionale Wirkung hat. Wenn wir jemanden erleben, der mit Leidenschaft bei einer Sache ist, werden wir oft selbst mitgerissen. Das liegt daran, dass Emotionen wie ein Virus wirken und sich von Mensch zu Mensch übertragen können.

Begeisterung kann in vielen Bereichen unseres Lebens einen positiven Einfluss haben:

IM BERUF: Begeisterte Mitarbeiter sind produktiver und kreativer.

IN BEZIEHUNGEN: Begeisterung stärkt Beziehungen und schafft Verbundenheit.

IN DER GESELLSCHAFT: Begeisterte Menschen können Veränderungen bewirken und andere inspirieren.



So stärkst du Begeisterung

Ich glaube, das Wichtigste ist: Liebe, was du tust und tue, was du liebst. Um Azubis zu begeistern, musst du selbst mit Leidenschaft bei der Sache sein. Um begeisterte Azubis zu haben, musst du ihre Leidenschaft entdecken. Aufgaben oder Tätigkeiten, die sie interessieren und erfüllen.

Begeisterung verpufft, wenn du dich mit Menschen umgibst, die in jeder Suppe ein Haar finden. Die immer etwas zu meckern haben. Suche den Austausch mit Menschen, die dich inspirieren und sei eine Inspiration für deine Azubis.

Das wirst du noch öfter lesen: Feier deine Erfolge und die deiner Azubis und zwar auch mal überschwänglich. Selbst wenn Hochmut vor dem Fall kommen würde – heute ist heute und morgen ist morgen. Was du heute gefeiert hast, kann dir morgen keiner nehmen.

Umgebe dich mit positiven Menschen

Suche den Austausch mit Menschen, die dich inspirieren.

Setze dir Ziele

Klare Ziele geben dir eine Richtung und motivieren dich.

Feiere deine Erfolge

Kleine Erfolge stärken dein Selbstbewusstsein.

Lerne neue Dinge

Bleib neugierig und offen für Neues.



Fazit

Begeisterung ist eine kraftvolle Emotion, die unser Leben bereichert. Sie macht uns glücklicher, erfolgreicher und hilft uns, unsere Ziele zu erreichen. Wenn wir lernen, unsere eigene Begeisterung zu entfachen und andere damit anzustecken, können wir die Welt ein Stückchen besser machen.



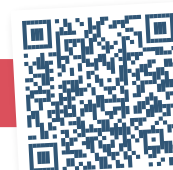
Fehler, die großen Motivationsräuber

Fehler gehören zum Leben und zur Ausbildung dazu. Wo gehobelt wird, da fallen Späne, wo gelernt wird, passieren Fehler. Es ist aber ein Irrglaube, dass wir Menschen aus Fehlern am besten lernen. Weltweite Metastudien zeigen: Wir lernen viel besser aus Erfolgen. Erfolge motivieren uns, stärken unsere Selbstwirksamkeit (schau mal auf **Seite 31**) und lassen uns auch schwierigere Aufgaben meistern.

Fehler, und reagierst du noch so nett und verständnisvoll, wirken sich erst einmal negativ auf unsere Selbstwirksamkeit aus. Der Kollege lässt den Azubi am Anfang direkt mal mit einer schweren Aufgabe ins Messer laufen? Damit der merkt, wo der Hammer hängt? Er begeht einen wirklich großen Fehler. Schlechter kann Onboarding nicht sein. Dann ist es kein Wunder, wenn der Azubi demotiviert ist. Gerade am Anfang der Ausbildung sind viele kleine Erfolgserlebnisse so wichtig.

Damit der Start gelingt: Tipps und Tricks rund um das Thema Onboarding. Jetzt kostenlos herunterladen.

shrtmr.link/onboarding



Machen wir Fehler bewusst?

Passieren Fehler nicht eher? Es gibt diese Situation, da wissen wir, dass wir gleich wahrscheinlich einen Fehler begehen werden. Zum Beispiel, wenn wir wetten, dass wir den Eimer Sangria auch alleine trinken können. Wir wussten vorher, was passieren kann, haben es aber trotzdem gemacht.

Doch wie oft passieren diese Art von Fehlern in der Ausbildung? Wann hast du das letzte Mal bei der Arbeit bewusst einen Fehler gemacht? So nach dem Motto: $8 + 5$ ist 13. Aber ich sag mal 12. Ich beuge mich nicht dem Diktat der Mathematik, ich bestehe auf mein Ergebnis.

Eher selten, oder? Lautete dein Ergebnis 12, warst du wahrscheinlich nicht bei der Sache. Macht das einen Un-

terschied? Ist nicht falsch gleich falsch, egal warum? Dinge, die wir bewusst machen, steuert unser Gehirn. Viele Fehler geschehen unbewusst. Weil uns nötiges Wissen fehlt, wir nicht bei der Sache sind oder uns gelangweilt oder überfordert fühlen.

Ein Kindergartenkind kann die Aufgabe $8 + 5$ nicht lösen, weil es Rechnen bisher nicht gelernt hat. Der Azubi, der viele Fehler macht, wird darauf angesprochen und macht noch mehr Fehler. Weil er emotional unter Druck steht. Kennen wir alle: gefühlt mit dem falschen Fuß aufgestanden, geht den Rest des Tages vieles schief. Was nicht am Fuß liegt, sondern an unserer inneren Einstellung. Wenn du denkst, es geht schief, geht es wahrscheinlich auch schief.

Warum Azubis Fehler machen – und was wir daraus lernen können



Fehler sind ein fester Bestandteil des Lernprozesses. Das gilt für uns alle, besonders aber für junge Menschen, die sich in der Ausbildung befinden und viel Neues lernen. Es ist wichtig zu verstehen, dass Fehler nicht als Versagen, sondern als Chance zur Weiterentwicklung gesehen werden sollten. Kennen wir die Ursache, können wir das Problem leichter beheben, als wenn wir keine Ahnung haben, warum etwas passiert.

6 Gründe, warum Menschen Fehler machen

MANGELNDE ERFAHRUNG: Azubis stehen am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn. Es fehlt ihnen an praktischer Erfahrung und an beruflichem Wissen. Sie müssen sich erst mit den Arbeitsabläufen, den Maschinen und den Materialien vertraut machen.

ÜBERFORDERUNG: Azubis werden mit Aufgaben betraut, die noch zu schwierig für sie sind. Das kann zu Fehlern führen, weil der Azubi sich überfordert fühlt und gestresst ist.

UNAUFMERKSAMKEIT: Fehler passieren dann besonders häufig, wenn wir nicht bei der Sache sind oder noch schnell etwas erledigen wollen. Gerade bei Routineaufgaben kann es zu Unaufmerksamkeiten und Flüchtigkeitsfehlern kommen.

MANGELNDE KOMMUNIKATION: Missverständnisse oder unklare Anweisungen können ebenfalls zu Fehlern führen.

ANGST VOR FEHLERN: Hat der Azubi Angst davor, einen Fehler zu machen und dafür kritisiert zu werden, beeinträchtigt das die Lernbereitschaft und die Motivation (siehe Kapitel Angst). Die klassische Negativspirale beginnt.

FEHLENDES TALENT: Der Azubi, der haptisch sehr ungeschickt ist, wird bei der Arbeit mit Werkzeug mehr Fehler machen, einfach weil ihm eine wichtige Begabung fehlt. Daher ist eine gute Eignungsdiagnostik so wichtig. Wer Talent hat, dem fallen Dinge leicht, der hat Spaß und wird weniger Fehler machen.

Werbung



u-form
testsysteme.de

Zukunftssicher Talente finden: Mit den u-form Testsystemen

Investiere in den Erfolg deiner Azubis! **Mit den u-form Eignungstests findest du die Stärken junger Talente.** So förderst du die Motivation und steigert die Erfolgschancen einer erfolgreichen Ausbildung!

- **Verschiedene Auswertungsschemas** – vom IHK-Schema bis zur Normverteilung.
- **Individuelles Testdesign**, Zugangs-URL und Testzwischen Seiten.
- **Schnittstellen** zu vielen Bewerbermanagement- und anderen HR-Systemen.
- **Über 60 Testskalen** zur Erfassung von Leistungs-, Intelligenz- und Persönlichkeitsfaktoren, berufsnah und regelmäßig aktualisiert.

Fordere jetzt deinen
kostenlosen Demo-Account an:

shrtmr.link/demoaccount



Unwissenheit schützt vor Strafe nicht

Das stimmt. Aber in der deutschen Rechtsprechung ist es ein Unterschied, ob ich bewusst einem anderen schade oder unbewusst. Machen wir uns bewusst, warum unsere Azubis Fehler machen, können wir leichter

gegensteuern. Es ist wichtig, dass wir die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, damit weniger Fehler passieren. Schauen wir uns einzelne Fehlerursachen genauer an.

Mangelnde Erfahrung

Muss die Kauffrau für Büromanagement im zweiten Ausbildungsjahr wissen, wie sie Rechnungen kontiert? Das kommt drauf an. Darauf, ob sie es gelernt hat oder nicht. Hat sie es weder im Unternehmen noch in der Berufsschule gelernt, kann sie es nicht können.

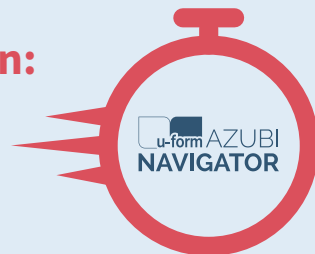
Erfahrene Kollegen erwarten oft viel von Azubis. Nicht aus bösem Willen. Beherrsche ich eine Tätigkeit, fällt es mir oft schwer zu verstehen, dass andere das nicht können. Wer seit Jahren im Schwimmbad seine Bahnen zieht, kann sich nur schwer in einen Nichtschwimmer hineinversetzen. Dem, der das Schwimmen gerade erst gelernt hat, gelingt das besser.

Deshalb ist es so wichtig, dass Ausbildungsbeauftragte ein Gefühl für den Wissensstand der Azubis haben. Was kann ich dem Azubi zutrauen und wo muss ich nötiges Wissen erst vermitteln? Hier hilft es ungemein, wenn alle Auszubildenden einen Einblick in den Wissensstand der Azubis haben. Zum Beispiel mit dem Ausbildungsfortschritt im Azubi-Navigator oder einem Einblick in die digitalen Berichtshefte. Der auf dem Ausbildungsplan basierende Ausbildungsfortschritt zeigt geordnet nach den Themengebieten der Rahmenpläne, welche Inhalte die Azubis bereits vermittelt bekommen haben und welche nicht.

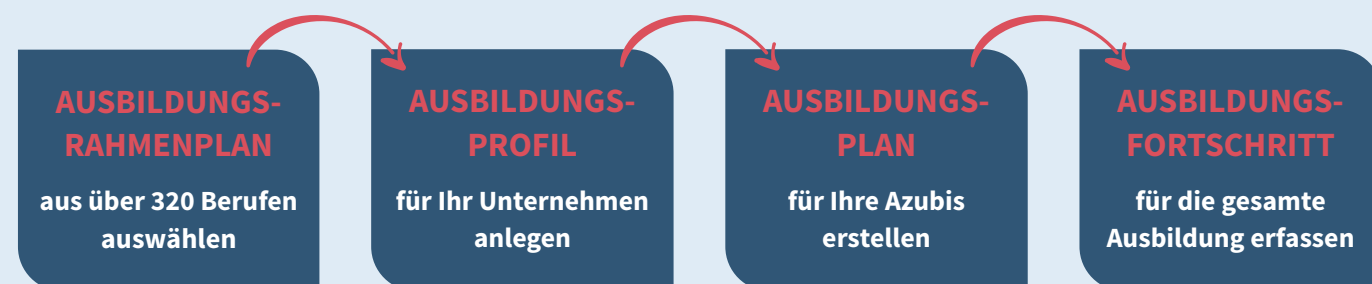
Werbung

Vom Rahmenplan zum Lernfortschritt in 20 Sekunden:

Der Azubi-Navigator macht es möglich!



Nur der Azubi-Navigator enthält über 320 verbindliche Rahmenpläne des BIBB. Du machst daraus **mit wenigen Klicks einen individuellen Ausbildungsplan für deinen Azubi, in dem auch Lernfortschritte sichtbar werden**. Passenden BIBB-Rahmenplan im Azubi-Navigator aussuchen, anklicken, übertragen und den Azubis zuordnen.



Klingt einfach, ist es auch. Probiere es aus – mit deinen kostenlosen Demo-Account.

shrtnr.link/demoaccount



Ungenau gewünscht

Wer das Sams kennt, weiß, wie schwer es ist, genau zu wünschen. Je besser wir etwas wissen, desto schwerer ist es oft, jemandem zu erklären, wie es geht. Weil unser Gehirn automatisch Wissen bei dem anderen voraussetzt.

Ich mache zur Verdeutlichung gerne eine Übung in meinen Seminaren. Die Aufgabe ist scheinbar einfach: Ein kleines Lego-Set muss zusammengebaut werden. Der eine Teilnehmer hat die Anleitung, der andere die Steine. Damit nicht gepfuscht wird, sitzen beide Rücken an Rücken. Es darf nur beschrieben und nicht geschaut werden.

Was so einfach klingt, entpuppt sich schnell als Herausforderung. Ist der Stein mit zwei mal vier Noppen ein Vierer oder ein Achter? Ist der vermeintlich rote Stein auch für den anderen rot (kleiner Spoiler – Frauen haben eine sensiblere Farbwahrnehmung als Männer)? Wo ist oben und wo ist unten?

Bei Familie Ullrich ist das ein gerne genommenes Spielchen zu Weihnachten. Zwei gleiche Sets und wir



Eltern gegen die Jungs. Die Jungs gewinnen immer. Warum? Sagen wir es so, es ist die Erfahrung im Lego bauen der Jugend und die Arroganz von bestimmten Elternteilen, zu glauben, man erkläre gut.

Die Übung macht Spaß und zeigt anschaulich, wie schwierig es ist, vermeintlich einfache Dinge zu erklären. Wenn wir schon beim Lego scheitern, wie oft erklären wir im Ausbildungsalltag Sachverhalte, die uns einfach erscheinen, die Azubis aber aufgrund fehlenden Wissens nicht verstehen können? Statt dann nachzufragen, was vielen Menschen unangenehm ist, versuchen die Azubis es lieber mit unzureichenden Informationen.

Lass dir was erzählen

Was hilft? Lass den Azubi die Inhalte in seinen Worten wiedergeben. So erkennst du, ob er wirklich alles verstanden hat. Und wie so oft im Leben gilt: Wer schreibt, der bleibt. Überzeuge den Azubi davon, sich die wichtigsten Stichpunkte aufzuschreiben. Am besten ganz altmodisch mit Papier und Stift. Studien zeigen, dass unser Gehirn beim händischen Schreiben Wissen besser abspeichert als beim Tippen (oder Diktieren).

Mach ein Quiz draus

Auch Quizze und Tests helfen, zu zeigen, ob Wissen verstanden wurde. Zum Beispiel bei Sicherheitsunterweisungen. Da schlägst du zwei Fliegen mit einer Klappe. Du weißt, ob die Inhalte verstanden sind und dokumentierst auch, dass du die Anweisungen durchgeführt hast. Mit der KI-Funktion des Azubi-Navigators erstellst du aus Texten ganz einfach Quizze. Mit wenigen Klicks und ohne Aufwand für dich.



Kleiner Fun-Fact



Ich schreibe diesen Text im Flieger. Die Idee, dass Fluggesellschaften dazu übergehen würden, den Inhalt der Sicherheitsunterweisungen abzufragen, finde ich lustig. Gefühlt hört da kaum jemand zu. „Sie dürfen heute leider nicht mitfliegen, Sie haben das Quiz nicht bestanden.“

Und was ist mit uns?

Nicht nur Azubis machen Fehler. Auch Auszubildende passiert das, was die Lego-Übung sehr schön zeigt. Deshalb macht es Sinn, vor der eigenen Haustür zu kehren und zu schauen, wo Auszubildende Fehler passieren. Oft fehlt die Zeit für eine ausführliche Einarbeitung der Azubis oder für regelmäßige Feedbackgespräche. Erwartungen oder Aufgabenstellungen sind unklar formuliert, was zu Missverständnissen und Fehlern führt. Zudem erwarten wir zu schnell das perfekte Ergebnis. Wir „verhaften“ die Azubis für den Fehler und fragen uns nicht, was unser eigener Anteil daran war. Wichtig ist, auch das eigene Verhalten immer wieder zu reflektieren.

Werbung

Mach Unterweisungen einfach: Mit der KI im Azubi-Navigator!

u-form AZUBI
NAVIGATOR

Einfach ein Dokument zur Unterweisung hochladen. Die künstliche Intelligenz im Azubi-Navigator macht **aus trockenen Dokumenten spannende Quizze**.

Wie das aussieht, zeigt dir Ben.
Jetzt einen Termin buchen.

calendly.com/funk-utkz/ki-webinar



8 Tipps, um Fehler zu verhindern



Klare Anweisungen geben

Stelle sicher, dass deine Anweisungen präzise und verständlich sind. Überprüfe, ob der Azubi die Aufgabe richtig verstanden hat.



Vorbild sein

Zeige selbst einen offenen Umgang mit Fehlern. Sprich auch eigene Fehler an und zeige, wie du daraus lernst.



Strukturierte Einarbeitung

Eine gute Einarbeitung ist entscheidend, um Fehler von Anfang an zu vermeiden. Nimm dir Zeit, um dem Azubi alle wichtigen Informationen und Abläufe zu erklären.



Regelmäßiges Feedback

Gib dem Azubi regelmäßig konstruktives Feedback, lobe gute Leistungen und sprich Fehler offen an, aber ohne zu kritisieren oder zu beschuldigen.



Fehler als Lernchance nutzen

Betrachte Fehler als wertvolle Lerngelegenheiten. Analysiere gemeinsam mit dem Azubi, warum der Fehler passiert ist und wie er in Zukunft vermieden werden kann.



Fehlerstruktur etablieren

Etabliere im Betrieb eine positive Fehlerkultur, in der Fehler nicht bestraft, sondern als Teil des Lernprozesses akzeptiert werden.



Angemessene Aufgaben auswählen

Achte darauf, dass die Aufgaben dem Kenntnisstand des Azubis entsprechen. Steigere den Schwierigkeitsgrad langsam und gib dem Azubi die Möglichkeit, sich schrittweise zu entwickeln.



Offene Kommunikation fördern

Schaffe eine Atmosphäre, in der sich der Azubi traut, Fragen zu stellen und Fehler zuzugeben, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen.

Fazit

Fehler sind unvermeidlich, aber sie bieten eine wertvolle Chance für Wachstum und Entwicklung. Indem wir eine offene Fehlerkultur pflegen, klare Anweisungen geben, regelmäßiges Feedback geben und Fehler als Lernchance nutzen, können wir Azubis optimal unterstützen und ihnen helfen, sich erfolgreich zu entwickeln. Es ist wichtig, dass wir uns als Ausbilder unserer eigenen Rol-

le bewusst sind und uns selbstkritisch hinterfragen. Nur so können wir eine positive Lernumgebung schaffen, in der sich Azubis wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Bevor wir zur Angst und einem weiteren großen Motivationsräuber kommen, schauen wir, warum der eine Fehler gut wegsteckt und der andere nicht. Das Zauberwort ist Resilienz.



Resilienz – mehr als nur Widerstandskraft



Leila und Mahmut haben eine komplexe Aufgabe bekommen. Beide scheitern. Leila ärgert sich kurz, schüttelt sich, richtet ihr Krönchen und nimmt einen neuen Anlauf. Mahmut bleibt zerknirscht und gibt auf. Warum? Was unterscheidet Leila und Mahmut? Leila ist resilienter als Mahmut.

Resilienz ist die Fähigkeit, sich von Krisen und Rückschlägen zu erholen und gestärkt daraus hervorzugehen. Sie ist ein Schutzfaktor für die psychische Gesundheit und trägt zu einer positiven Arbeitshaltung bei. Als Ausbilder hast du einen entscheidenden Einfluss darauf, wie resilient deine Azubis werden.

Methoden zur Stärkung der Resilienz

Wir wissen, dass Fehler in der Ausbildung passieren und dass Fehler Energieräuber sein können. Führt jeder größere Fehler dazu, dass Mahmut zerknirscht ist und aufgibt, wird die Ausbildung für ihn eine schwierige Zeit. Es ist also wichtig, dass wir es schaffen, die Resilienz der Azubis zu stärken. Was kannst du tun?

Selbstwirksamkeit stärken

POSITIVE RÜCKMELDUNGEN GEBEN: Konkrete und positive Rückmeldungen stärken das Selbstbewusstsein deiner Azubis.

KLEINE ERFOLGE FEIERN: Erkenne die Leistungen deiner Azubis an und feiere gemeinsam Erfolge. Gelobt ist mehr als nicht gemeckert.

VERANTWORTUNG ÜBERTRAGEN: Hast du die Selbstwirksamkeit der Azubis gestärkt, übergib ihnen Verantwortung. Ermögliche ihnen, eigenständig zu arbeiten.

Mehr zum Thema
Selbstwirksamkeit
findest du auf Seite 31.



Stressbewältigungstechniken vermitteln

ENTSPANNUNGSTECHNIKEN: Biete deinen Azubis Entspannungstechniken wie Achtsamkeitsübungen oder progressive Muskelentspannung an. Kurse zu diesen Themen werden von vielen Krankenkassen finanziell unterstützt.

ZEITMANAGEMENT: Hilf deinen Azubis, ihr Zeitmanagement zu verbessern, um Stress zu reduzieren.

Stressbewältigungsstrategien findest
du auf Seite 45.



Soziale Unterstützung bieten

MENTORINGPROGRAMME: Setze Mentoringprogramme ein, bei denen erfahrene Mitarbeiter oder Azubis als Vorbilder dienen.

TEAMWORK FÖRDERN: Schaffe ein positives Arbeitsklima, in dem sich deine Azubis gegenseitig unterstützen.

3



Du willst mehr?
Lade dir jetzt das komplette Whitepaper
„Motivation erwecken“
kostenlos runter.

shrtnr.link/motivieren



Es gibt noch mehr für dich!

Spannende E-Books, erkenntnisreiche Studienergebnisse und viele Tipps und Tricks in unseren Ausbildermagazinen – all das gibt es hier für dich gratis zum Runterladen.

testsysteme.de/download





Ausbildung *All-in-One*

u-form AZUBI NAVIGATOR



Ausbildungsmanagement

Gestalte deine Ausbildung digital

testsysteme.de/ausbildungsmanagement

u-form BEWERBER E-RECRUITING



Bewerbermanagementsystem

Gewinne die Fachkräfte von morgen

testsysteme.de/e-recruiting

u-form OPTA E-TESTS



Online-Testsystem

Mehr passende und geeignete
Bewerber*innen finden

testsysteme.de/testsystem

u-form AUSBILDUNGS EXPERTEN



Beratung

Profitiere von unserer Expertise und lass
dich kostenlos beraten

testsysteme.de/expertenkontakt

Einfach erfolgreich bestehen!

Mit der Prüfungsvorbereitung
für die IHK-Zwischen- und
Abschlussprüfung deiner
Azubis

u-form.de



*Gibts nur bei uns:
Original IHK-Prüfungen*



**u-form Testsysteme
GmbH & Co. KG**

Klauberger Str. 1
42651 Solingen

Tel. +49 212 260498-0
Fax +49 212 260498-43

vertrieb@testsysteme.de
www.testsysteme.de