

Vertrauenskultur als Grundlage für gelingende Ausbildung etablieren

Ausbildung vertrauensvoll gestalten

Vertrauen ist keine nette Zugabe, sondern das Fundament jeder erfolgreichen Ausbildung. Wo Vertrauen fehlt, arbeiten Azubis unsicher, verhalten sich passiv und vermeiden Verantwortung. In vertrauensvollen Umfeldern entwickeln junge Menschen dagegen Mut zum Lernen, können Feedback annehmen und zeigen Initiative. Für Betriebe bedeutet das: weniger Reibungsverluste, mehr Motivation und bessere Ergebnisse.

Eine solche Umgebung entsteht nicht durch Worte, sondern durch konkrete Handlungen im Alltag, zum Beispiel im Bewerbungsprozess, in Gesprächen, im Umgang mit Fehlern und bei der Übergabe von Verantwortung. Diese Checkliste hilft Ihnen, Ihre Ausbildungspraxis auf Vertrauenskultur zu überprüfen, das eigene Verhalten kritisch zu hinterfragen und gezielt zu verbessern.

Bewerbungsprozess

- ☐ **Schaffe ich Vertrauen durch klare Informationen zu Abläufen, Erwartungen und Perspektiven?**
Wenn nein: Stellen Sie einen klaren Fahrplan per Email oder auf der Webseite bereit (z. B. Ablaufübersicht, nächste Schritte). Seien Sie ehrlich und transparent.
- ☐ **Zeige ich ehrliches Interesse am Menschen hinter der Bewerbung?**
Wenn nein: Fragen Sie nach Interessen, Stärken und Lernwünschen.
- ☐ **Stelle ich sicher, dass unsere Auswahlkriterien nachvollziehbar und fair sind?**
Wenn nein: Definieren Sie 3–4 feste Kriterien und besprechen Sie diese im Team.
- ☐ **Mache ich die Unternehmenskultur und Werte meiner Organisation transparent deutlich?** Wenn nein: Prüfen Sie, welche Werte Sie nach Innen und Außen vermitteln wollen und nutzen Sie diese in der (Außen-)Kommunikation. Verwenden Sie dazu gerne den Wertefinder.

Interaktion im Alltag

- ☐ **Stärke ich Vertrauen, indem ich regelmäßig wertschätzendes Feedback gebe?**
Wenn nein: Planen Sie kurze, regelmäßige Feedback-Termine fest ein. Wie wäre es mal mit einem Reverse Feedback?
- ☐ **Erkläre ich Regeln und Entscheidungen so, dass sie verständlich sind?**
Wenn nein: Nehmen Sie sich 1–2 Minuten extra für eine Begründung. Fragen Sie Ihre Auszubildenden, ob die Entscheidung nachvollziehbar ist.
- ☐ **Baue ich Vertrauen auf, indem ich die Meinung der Azubis ernst nehme?**
Wenn nein: Starten oder Beenden Sie die Woche mit einer kurzen Meinungsrunde, in der Sie Ihren Auszubildenden aktiv zuhören. Entscheiden Sie gemeinsam mit den Auszubildenden, wie Abläufe aussehen sollen, die sie betreffen.

- ☐ **Fördere ich Vertrauen, indem ich Fehler als Lernchance behandle?**
Wenn nein: Formulieren Sie künftig gemeinsam mit Ihren Auszubildenden, was beim nächsten Mal besser laufen soll, anstatt sich auf den Fehler zu fokussieren.
- ☐ **Gibt es abgesehen von mir eine Ansprechperson bzw. "Lernbuddy", mit der vertrauliche Themen einfacher zu besprechen sind?** Wenn nein: Etablieren Sie ein Buddy-System für neue Azubis.

Beteiligung und Verantwortung

- ☐ **Zeige ich Vertrauen, indem ich Aufgaben mit echter Verantwortung übertrage?**
Wenn nein: Geben Sie zunächst überschaubare Verantwortungsbereiche, die Sie dann mit der Zeit ausweiten. Trauen Sie Ihren Azubis auch Anspruchsvolles zu.
- ☐ **Schaffe ich Sicherheit durch klare Absprachen, welche Aufgaben Azubis selbstständig erledigen dürfen?**
Wenn nein: Legen Sie eine „Kann-selbst“-Liste gemeinsam fest.
- ☐ **Bestärke ich Vertrauen, indem ich Lernerfolge sichtbar anerkenne?**
Wenn nein: Loben Sie konkrete (kleine) Fortschritte, statt nur das Ergebnis.
- ☐ **Signalisieren meine Haltung und die Lernumgebung, dass Fragen jederzeit willkommen sind?**
Wenn nein: Fragen Sie aktiv nach der Meinung ihrer Azubis. Lassen Sie das Erforschen von unbekannten Arbeitsgebieten zu, indem Sie Interesse an den Gedankengängen Ihrer Azubis zeigen und sie ermuntern sich in Neuem auszuprobieren. Bleiben Sie dabei als Lernbegleiter:in sicht- und ansprechbar. Bieten Sie von sich aus Hilfe an.

