

# Das Puber-Tier-Buch

# INTRO

Dieses Handout unterstützt Ausbilder:innen dabei, ihre Ausbildungsarbeit gezielt, reflektiert und praxisnah zu gestalten.

Ziel ist es, Wege aufzuzeigen, wie Jugendliche - unabhängig von ihren individuellen Voraussetzungen - bestmöglich gefördert und an den Beruf herangeführt werden können. Besonders im Arbeitsalltag ist es wichtig, nicht nur Talente zu begleiten, sondern allen Jugendlichen eine faire Chance auf Entwicklung zu geben.

Mit klaren Methoden, situationsbezogene Tipps und übertragbaren Beispielen wolle wir Mut zur Umsetzung machen.

# INHALTE

**TEIL 1** WAS LEHRLINGE  
WIRKLICH BRAUCHEN

**TEIL 2** METHODEN UND TIPPS  
FÜR EINE GELINGENDE  
AUSBILDUNG

# TEIL 1

## Was Lehrlinge wirklich brauchen

Die **4 wichtigsten Entwicklungsaufgaben**  
verstehen und im Ausbildungsalltag gut  
begleiten.

**Lehrlinge sind nicht schwierig, sondern sie sind in Entwicklung. Genau das wird im Ausbildungsalltag oft übersehen.**

Viele reagieren mit Frust, Rückzug oder Widerstand und das nicht, weil sie stören wollen, sondern weil sie mitten in einem Entwicklungsprozess stecken. Wer weiß, was Jugendliche zwischen 15 und 20 wirklich bewegt, kann sie besser begleiten.

Diese Übersicht zeigt dir die **vier wichtigsten Entwicklungsaufgaben**, die junge Menschen in dieser Phase beschäftigen und gibt dir konkrete Impulse, wie du als Ausbilder:in damit umgehen kannst.

# 01 IDENTITÄT

## Wer bin ich und wer will ich sein?

Jugendliche befinden sich auf der Suche nach sich selbst. Sie probieren sich aus, wechseln Stil, Meinung, Auftreten. Sie hinterfragen Regeln, Grenzen und Strukturen und das nicht, um dich zu ärgern, sondern um herauszufinden: Wo ist mein Platz im Betrieb, im Team, in der Welt?

### Woran du es erkennst:

- Stimmung und Meinung wechseln häufig.
- Entweder starke Anpassung oder demonstratives Dagegenhalten.
- Sie wirken unsicher, suchen aber gleichzeitig Anerkennung.

### Was du als Ausbilder:in tun kannst:

- Zeige ehrliches Interesse an der Person und nicht nur an der Leistung.
- Biete Möglichkeiten zur Reflexion: „Wie siehst du dich hier im Team?“
- Halte Widersprüche aus, denn Entwicklung ist nicht linear, sondern chaotisch.

# SELBSTWIRKSAMKEIT<sup>02</sup>

**Ich will spüren, dass ich was kann.**

Lehrlinge wollen erleben, dass ihr Handeln eine Wirkung hat. Dass sie nicht nur „mitlaufen“, sondern etwas beitragen. Sie möchten Verantwortung, aber in einem Rahmen, der ihnen Halt gibt.

## **Woran du es erkennst:**

- Sie sind schnell frustriert, wenn sie keinen Sinn in einer Aufgabe erkennen.
- Sie zeigen Widerstand gegen Kontrolle und wünschen sich gleichzeitig mehr Vertrauen.
- Bei Überforderung ziehen sie sich zurück oder blockieren.

## **Was du als Ausbilder:in tun kannst:**

- Gib ihnen Aufgaben, die echt zählen und keine reinen Hilfsjobs.
- Frag: „Was brauchst du, damit du das gut machen kannst?“
- Lobe konkret: „Das war hilfreich, weil ...“
- Mache Fehler besprechbar: sachlich, ruhig, auf Augenhöhe.

# 03 ZUGEHÖRIGKEIT

**Ich will dazugehören ohne mich zu verbiegen.**

Lehrlinge möchten sich als Teil des Teams fühlen und trotzdem sie selbst bleiben dürfen. Fehlt das Gefühl von Zugehörigkeit, kann es zu Rückzug oder Widerstand kommen. Wer nicht dazugehören darf, baut Schutzmauern.

## **Woran du es erkennst:**

- Sie passen sich übermäßig an oder grenzen sich stark ab.
- Sie reagieren stark auf Stimmungen/Spannungen im Team.
- Sie ziehen sich zurück oder verhalten sich auffällig, wenn sie sich nicht gesehen fühlen.

## **Was du als Ausbilder:in tun kannst:**

- Nimm Veränderungen im Verhalten ernst, besonders wenn jemand plötzlich still wird.
- Schaffe kleine Rituale: Begrüßung am Morgen, kurze Check-ins, Geburtstagswünsche.
- Verzichte auf ironische Bemerkungen auf ihre Kosten. Diese kommen oft härter an, als du denkst.
- Fördere gemeinsame Erlebnisse im Team.

# 04 EMOTIONSREGULATION

## Ich lerne, mit mir umzugehen.

Kritik, Stress oder Unsicherheit fühlen sich in dieser Entwicklungsphase oft übergroß an. Was uns als übertrieben erscheint, ist für viele Jugendliche Alltag: ein ständiges inneres Ringen. Sie lernen gerade erst, wie man mit diesen Gefühlen im Arbeitskontext umgeht.

### Woran du es erkennst:

- Reaktionen sind manchmal heftig, auch auf kleine Auslöser.
- Nach Kritik folgt Rückzug, Schuldgefühle oder Mauern.
- Körpersprache und verbale Botschaften stimmen oft nicht überein.

### Was du als Ausbilder:in tun kannst:

- Bleib ruhig, wenn dein Gegenüber es gerade nicht kann.
- Nimm Emotionen ernst, auch wenn sie dich vielleicht überraschen.
- Frag situativ: „Willst du grad drüber reden oder brauchst du eine kurze Pause?“
- Hilf beim Sortieren: „Was brauchst du im Moment?“

# WORUM ES GEHT

Du musst kein Psychologe sein, um Lehrlinge gut zu begleiten. Wenn du verstehst, was in ihnen passiert, wirst du sicherer im Umgang mit schwierigen Situationen und kannst gelassener reagieren. Hinter jedem Verhalten steckt ein Hinweis:

Verhalten ist Information.

# TEIL 2

## Methoden und Tipps für eine gelingende Ausbildung

Strukturierte Ausbildungsbegleitung für den  
beruflichen Erfolg von Jugendlichen

# BEDEUTUNG EINER STRUKTURIERTEN AUSBILDUNG

Einst gelang eine erfolgreiche Ausbildung durch Engagement und mit der Begleitung in Alltagsroutinen. Heut ist mehr dazu notwendig. Ein strukturierter Plan und gezielte Methoden helfen, unterschiedliche Lernvoraussetzungen zu berücksichtigen und Jugendlichen Schritt für Schritt berufliche Kompetenzen zu vermitteln. So können Sie als Ausbilder:in sicherstellen, dass alle Auszubildenden – auch jene mit Entwicklungsbedarf – die Chance erhalten, sich zu beweisen und weiterzuentwickeln

# 01

# AUFGABE

## Übung und Lernen

### Situationsbeschreibung:

Immer wieder stehen Ausbilder:innen vor der Herausforderung, Lerninhalte so zu vermitteln, dass sie für alle verständlich und greifbar werden. Insbesondere bei komplexeren Aufgaben ist es entscheidend, Lernphasen und Übungen abwechslungsreich und nachvollziehbar zu gestalten.

### Praxisbeispiel:

Beim Einarbeiten in eine neue Software erhalten die Auszubildenden zunächst eine einfache Aufgabe (z. B. ein Formular ausfüllen). Danach folgt eine Übung mit einem anderen Programmteil (z. B. einen Datensatz suchen). So lernen sie, flexibel mit verschiedenen Anforderungen umzugehen, anstatt sich an einen Ablauf zu gewöhnen.

### Erfolge ermöglichen!

Ausbilder:innen brauchen Fantasie, um mit vielen Übungen und Übungsaufgaben, dem Jugendlichen Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Je mehr Erfolge der Lehrling hat desto motivierter ist er. Für die Erfolgserlebnisse sind der Ausbilder und die Ausbilderin zuständig.

# ENTWICKLUNG<sup>02</sup>

## Vom Einfachen zum Komplexen

### **Situationsbeschreibung:**

:Die Entwicklung von Fähigkeiten erfolgt schrittweise: Auszubildende benötigen zunächst einfache Aufgaben, bevor sie mit komplexeren Zusammenhängen konfrontiert werden. Ein zu schneller Übergang überfordert, ein zu langsamer bremst die Motivation.

### **Praxisbeispiel:**

Im Kundenkontakt beginnen Auszubildende mit dem Begrüßen und Verabschieden von Kund:innen. Im nächsten Schritt erkennen die Lehrlinge den Kundenwunsch und eruiieren die zuständige Person mit dem entsprechenden Fachwissen. Und erst im nächsten Schritt übernehmen sie eigenständige Gespräche oder die Bearbeitung von Kundenanfragen entsprechend ihrem eigenen Fachwissen. Dadurch wächst ihr Selbstvertrauen und sie entwickeln ein Gefühl für den Umgang mit komplexen Situationen.

### **Kritik nie vor dem Kunden!**

So oft hört man, wie Fachkräfte vor Kunden oder Kollegen den Lehrling belehren. Mit dem kann man es ja machen! Das stimmt in keinem Fall! Blamage ist für junge Menschen heute kaum zu ertragen. Nehmen Sie jeden Fehler als Anlass zu einem ausführlichen Lehrgespräch. Damit können Sie viel mehr motivieren, und auch besser erkennen, wo bei dem Lehrling die Schwierigkeit ist.

# 03 SELBSTÄNDIGKEIT UND VERANTWORTUNG

## Situationsbeschreibung:

Die richtige Balance zwischen Anleitung und Eigenverantwortung ist oft eine Gratwanderung. Geben Ausbilder:innen zu wenig Verantwortung ab, bleibt Entwicklungspotenzial ungenutzt. Zu viel Verantwortung kann jedoch überfordern und zu Fehlern führen.

## Praxisbeispiel:

Ein Lehrling erhält die Aufgabe, ein kleines Projekt (wie das Organisieren einer Besprechung) selbständig zu planen. Die Ausbilder:in bleibt als Ansprechperson im Hintergrund und gibt, wenn nötig, gezielte Rückmeldungen. So lernt die/der Jugendliche, Verantwortung zu übernehmen, ohne sich allein gelassen zu fühlen.

## Die Dosis macht den Erfolg!

Überlegen Sie genau wieviel Verantwortung zumutbar ist, und wieviel Zeit der Jugendliche dafür braucht. Begleiten Sie den Jugendlichen bei seiner Aufgabe und machen sie Zwischenziele aus, damit Sie auch kontrollieren können, ob der Lehrling der Aufgabe gewachsen ist.

# PERFORMANCE

## und Möglichkeit

### Situationsbeschreibung:

:Jugendliche wollten performen. Sie wollten vor den Vorhang geholt werden. Sie wollten wer sein, und zeigen, was sie können. Und das auf fast jedem Entwicklungsstand. Welche Bühne kann nun den Jugendlichen geboten werden, damit sie Erfolge sichtbar machen können.

### Praxisbeispiel:

Ein Lehrling leistet gute Arbeit im Betrieb und beherrscht einen Arbeitsablauf bereits sicher. Im nächsten Schritt geht es darum, aus Routine Entwicklung zu machen. Das kann bedeuten, dass der Lehrling einen Praktikanten einschult und Wissen weitergibt oder ein anspruchsvolleres Projekt übernimmt, das anschließend vor dem Werkmeister oder einer Führungskraft präsentiert wird. Auch Lehrlingswettbewerbe können ein motivierender Rahmen sein, um das eigene Können sichtbar zu machen und weiterzuentwickeln

### Begleiten Sie den Weg zum Erfolg!

Wichtig ist, dass der Jugendliche sich nicht alleine gelassen fühlt. Seien Sie da für Fragen und unterstützen Sie die Entwicklung. Nur so wissen Sie was den Jugendlichen fordert und ab wann der/die Auszubildende überfordert ist.

# ZUSAMMENFASSUNG UND MOTIVATION

Strukturierte Ausbildung bedeutet, Aufgaben bewusst zu gestalten, Entwicklungen zu begleiten und Verantwortung schrittweise abzugeben. Mit klaren Methoden und praxisnahen Beispielen können Sie als Ausbilder:in Jugendliche individuell fördern und sie optimal auf den Berufseinstieg vorbereiten. Nutzen Sie dieses Handout als Anleitung und Inspiration, um Ihre Rolle aktiv und reflektiert zu gestalten – für eine Ausbildung, die allen eine echte Chance auf Erfolg gibt.

# KONTAKTE

---

*art.*  
RECRUITING

*BC*



# **Vittoria Bottaro**

[consulting@bottaro.at](mailto:consulting@bottaro.at)

[www.bottaro.at](http://www.bottaro.at)

+43 699 123 09 004



Als Geschäftsführerin und Inhaberin von Bottaro Consulting blickt Mag. Vittoria Bottaro, MBA auf 10 Jahre Führungserfahrung in der Lehrlingsausbildung im IT-Bereich zurück. Seit mehr als 15 Jahre ist Mag. Vittoria Bottaro nun schon selbstständige Unternehmensberaterin und begleitet Betriebe bei der Ausbildung von Lehrlingen. Neben Lehrlingsausbilder:innen-Kurse und Weiterbildungen für Lehrlinge und Ausbilder:innen unterstützt Bottaro Vittoria die Unternehmen bei dem Aufbau einer Ausbildungsstruktur, Ausbildungsplänen, Verbesserung der Ausbildungsqualität und dem Employer Branding für die Lehrlingsausbildung.

# susanne<sup>o</sup> vietz

info@susannevietz.com  
www.susannevietz.com  
+43 677 640 818 68



Susanne Vietz ist psychologischer Coach, Generationenübersetzerin und Trainerin. Ihre Schwerpunkte sind Generationenkonflikte und Persönlichkeitsentwicklung. Susanne kennt die Vorurteile und die damit verbundenen Konflikte zwischen Lehrlingen und Ausbilder:innen wie Ihre Westentasche.

Ihre Mission ist es, Lehrbetriebe bei der Umsetzung einer altersgerechten Lehrlingsausbildung zu unterstützen. Weg von der rein fachlichen Ausbildung – hin zu einer Ausbildung aus der sich wahre Persönlichkeiten entwickeln dürfen.

# ERGÄNZUNG

Sämtliche Inhalte und Unterlagen dieses Dokuments unterliegen dem geltenden Urheberrecht und dürfen nur mit ausdrücklicher, schriftlicher Genehmigung verwendet, vervielfältigt oder veröffentlicht werden - auch nicht auszugsweise.

Die Weitergabe des PDFs an Dritte sowie die Nutzung in Schulungen, Publikationen oder auf anderen Plattformen ist ohne vorherige Zustimmung nicht gestattet.

Wenn du das Material im Rahmen deiner Ausbildungsarbeit oder im Team einsetzen möchtest, schreib uns gern:

[consulting@bottaro.at](mailto:consulting@bottaro.at)

[info@susannevietz.com](mailto:info@susannevietz.com)