



Ausbildungsabbrüche vermeiden

10 Anregungen, wo Ausbilderinnen und Ausbilder ansetzen können, damit sich Azubis willkommen, angenommen, integriert und letztendlich beruflich zu Hause fühlen.

1. Willkommenskultur

Ihr neuer Azubi bzw. Ihre neue Auszubildende hat den Ausbildungsvertrag unterschrieben? Damit er bzw. sie es sich nicht doch noch anders überlegt, kommt es jetzt darauf an, die Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn aktiv zu gestalten und die Vorfreude auf die Ausbildung zu wecken. „Wir freuen uns auf dich. Du bist schon jetzt jemand von uns!“ Genau das sollten Sie Ihren neuen Azubis zeigen.



Ideen: Versenden Sie einen Weihnachtsgruß, einen Glückwunsch zum Geburtstag, Ihre Mitarbeiterzeitung oder Newsletter. Laden Sie zu Veranstaltungen ein, z. B. zu einem Tag der offenen Tür oder einer Betriebsbesichtigung zusammen mit den Eltern, zu einem Azubi-Treffen oder einem Grillnachmittag. Gestalten Sie die Zeit zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn aktiv und wecken Sie die Vorfreude auf die Ausbildung.

Lesetipp: So geht Azubi-Bindung! Neue Auszubildende mit geplantem Onboarding erfolgreich ins Unternehmen integrieren und langfristig binden.



2. Vernetzung

Ob ein einzelner Tag oder gleich eine ganze Woche, ob im Unternehmen oder als externes Camp – es gibt eine große Bandbreite an Beispielen, wie Ausbildungsbetriebe den Einstieg ihrer neuen Azubis ins Unternehmen gestalten. Meist werden bei den Teamevents auch die Auszubildenden des 2. und 3. Lehrjahres miteinbezogen, sodass sich die Azubis gut untereinander vernetzen können – unabhängig davon, welchen Beruf sie im Unternehmen erlernen. Das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, gibt Ihren Neuzugänglingen Sicherheit und Halt für ihre Ausbildungszeit. Als Verantwortlicher sollten Sie daher Wege finden, wie Sie die Vernetzung unter Ihren Azubis fördern können.


3. Intensive Betreuung

Ob ein einzelner Tag oder gleich eine ganze Woche, ob im Unternehmen oder als externes Camp – es gibt eine große Bandbreite an Beispielen, wie Ausbildungsbetriebe den Einstieg ihrer neuen Azubis ins Unternehmen gestalten. Meist werden bei den Teamevents auch die Auszubildenden des 2. und 3. Lehrjahres miteinbezogen, sodass sich die Azubis gut untereinander vernetzen können – unabhängig davon, welchen Beruf sie im Unternehmen erlernen. Das Ge-

fühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, gibt Ihren Neuzugängen Sicherheit und Halt für ihre Ausbildungszeit. Als Ausbildungsverantwortlicher sollten Sie daher Wege finden, wie Sie die Vernetzung unter Ihren Azubis fördern können.

4. Soziale Integration


Bei der sozialen Integration geht es darum, die neuen Azubis gut in die bestehenden Teams aufzunehmen. Gerade in größeren Unternehmen, in denen die Auszubildenden regelmäßig die Abteilung wechseln, finden immer wieder neue Integrationsprozesse statt. Damit diese gelingen, ist es wichtig, dass die Abteilungswechsel gut vorbereitet und organisiert sind und dass die Azubis von allen freundlich aufgenommen werden. Abteilungsübergreifende Aktivitäten fördern die Integration.

 **Praxisbeispiel:** Neue Azubis werden gleich zu Ausbildungsbeginn zu Ersthelfern und Brandschutz Helfern ausgebildet und übernehmen zusammen mit erfahreneren Kolleginnen und Kollegen den Bereitschaftsdienst für das Werk. Weitere Beispiele, wie Ausbildungsbetriebe die soziale Integration ihrer Auszubildenden fördern, sind Betriebssportgruppen, die Teilnahme an Firmenläufen und gemeinnützigen Projekten sowie Hobbyclubs. Bei all diesen Aktivitäten kommen Neulinge und alte Hasen in gemischten Gruppen zusammen.

5. Unterstützung bei Lernschwierigkeiten

Bei Problemen in der Berufsschule, Leistungsdruck und Prüfungsangst können schnell Zweifel aufkommen, den richtigen beruflichen Weg eingeschlagen zu haben. Bieten Sie deshalb Unterstützung bei Lernschwierigkeiten und der

Prüfungsvorbereitung. Das kann in Form von betriebsinternem Unterricht oder einer VerA-Ausbildungsbegleitung erfolgen. Weiterhin können Sie Ihren Azubis freie Zeitfenster und geeignete Räumlichkeiten zum gemeinsamen Lernen zur Verfügung stellen. Dabei klappt Vieles unter den Auszubildenden sogar selbstorganisiert, wie ein **Praxisbeispiel** zeigt:

 Azubis aus dem 3. Lehrjahr fungieren als Lerncoaches bzw. Nachhilfelehrer für die jüngeren Jahrgänge. Ein weiterer Aspekt: Wer beim Unterrichten der Jüngeren ein gutes Händchen beweist, eignet sich perspektivisch wunderbar dafür, Ihr Ausbildungsteam zu verstärken.

6. Feedback

Auszubildenden fehlt meist noch die Erfahrung, sich und ihre Arbeitsergebnisse einordnen zu können. Feedback gibt Orientierung und hilft bei der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Sorgen Sie deshalb dafür, dass Ihr Ausbildungsteam Ihren Azubis regelmäßig Feedback gibt.



Lesetipp: Sachlich, fair und konstruktiv: Auszubildenden richtig Feedback geben

Gleichzeitig sind Feedbackgespräche eine gute Gelegenheit für Sie, Meinungen, Ideen und Rückmeldungen Ihrer Auszubildenden einzuholen. Für diese wiederum ist die Möglichkeit, selbst Vorschläge und Ideen einbringen zu können, wie die Ausbildung verbessert werden kann, motivierend und wertschätzend.

7. Umgang mit Fehlern

Zum guten Lernen gehört ein konstruktiver Umgang mit Fehlern. Das heißt: Fehler machen sollte erlaubt sein. Dafür braucht es eine vertrauensvolle, offene Arbeitsatmosphäre und ein angstfreies Lernklima. Reflektieren Sie mit Ihrem Azubi die Arbeitsaufgabe, analysieren Sie etwaige Fehlersachlich, eruieren Sie die Ursachen, begrenzen Sie den Schaden und entwickeln Sie Maßnahmen, damit sich der Fehler nicht wiederholt. Um zu zeigen, dass Fehler machen ganz normal ist und dass man aus Fehlern lernen kann, können Sie beispielsweise eine Fehler-Lösung-Sammlung anlegen. Damit fördern Sie Lösungsdenken, Austausch und gegenseitige Hilfe bei der Vermeidung und Vorbeugung von Fehlern.



Lesetipp: Resilienz stärken: So kommen Ihre Azubis gut durch die Ausbildung

8. Fairer Umgang mit Konflikten

Konflikte mit Ausbildern oder Vorgesetzten zählen regelmäßig zu den wichtigsten Gründen, warum Auszubildende aufhören. Die Ursachen für den einzelnen Konflikt können dabei in unterschiedlichen Interessen, Denk- oder Wertevorstellungen, Informationsdefiziten oder Kommunikationsproblemen begründet sein. Hier sind Sie als Ausbilderin bzw. Ausbilder gefragt, Konflikte rechtzeitig zu erkennen, sachlich und fair mit ihnen umzugehen, zu schlichten und nach konstruktiven Lösungen zu suchen.

9. Wertschätzung

Wertschätzung, Respekt und Augenhöhe – wie gelingt das im Ausbildungsalltag? Zum Beispiel

durch Vertrauen schenken und Zeit nehmen. Betrauen Sie Ihre Azubis im Ausbildungs-verlauf mit zunehmend komplexeren Aufgaben auf dem Niveau von Fachkräften. Beziehen Sie sie von Anfang an in die betrieblichen Abläufe und die Geschäftsprozesse mit ein. Geben Sie ihnen angemessene Freiräume und Entscheidungsmöglichkeiten bei der Bearbeitung von Aufgaben. Besprechen Sie mit Ihren Azubis die gemachten Lernerfahrungen bei komplexen Arbeitsaufgaben. Loben Sie Ihre Azubis für eine besonders gute Arbeit. Sprechen Sie für besonderes Engagement auch eine besondere Anerkennung aus. Und: Nehmen Sie sich Zeit und haben Sie ein offenes Ohr für die Belange Ihrer Azubis. Dazu gehört auch eine frühzeitige Perspektivenklärung, wie es nach der Ausbildung weitergeht.

10. Positive Rahmenbedingungen

Neben diesen Wohlfühlfaktoren müssen selbstverständlich auch die Arbeits- bzw. Ausbildungsbedingungen an sich förderlich gestaltet sein. Dazu zählen, dass die Ausbildung gut geplant ist, dass die Arbeitsplätze Ihrer Azubis so ausgestattet sind, dass sie ihre Aufgaben bestmöglich ausführen können, dass das berufliche Lernen anhand der vollständigen Arbeitshandlung gestaltet wird und dass das Ausbildungspersonal über die methodischen und didaktischen Kompetenzen verfügt, Ausbildung verständlich, lehrreich und interessant zu gestalten.



Lesetipp: Qualitätsreport Ausbildung – Erfolgsfaktoren einer attraktiven und qualitativ hochwertigen Berufsausbildung