



So geht Azubi-Bindung

Neue Auszubildende erfolgreich ins Unternehmen integrieren und langfristig binden

Inkl. Praxisbeispiele und Checklisten!



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Preboarding	4
Orientierung	5
Integration	7
Bindung	9
Fazit	16
Extra: Checklisten	17



Damit Ihre Azubis bleiben

Liebe Ausbilderinnen und Ausbilder,
liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Übergang von der Schule ins Berufsleben beginnt für Ihre Azubis ein neuer Lebensabschnitt, der jedoch nicht für alle erfolgreich verläuft: Ausbildungsabbrüche liegen seit Langem auf einem relativ hohen Niveau, denn rund jeder vierte Ausbildungsvertrag wird gelöst.

Damit Ihre neuen Nachwuchskräfte einen guten Start in Ihrem Haus haben, ist ein entsprechender Umgang mit und Verständnis für die Situation, in der sie sich insbesondere zu Anfang ihrer Ausbildung befinden, hilfreich, um sie abzuholen, willkommen zu heißen und in Ihr Organisationsgefüge zu integrieren.

Damit die Eingliederung und der Verbleib von Nachwuchskräften im Unternehmen gut gelingt, hat sich in Ausbildungsbetrieben ein Prozess etabliert: Das Onboarding.

Haben Sie Ausbildungsinteressierte von Ihrem Unternehmen überzeugen und sie als Azubis gewinnen können, bedarf es in einem nächsten Schritt, integrationsfördernde Maßnahmen zu ergreifen und in die Bindung Ihrer Auszubildenden zu investieren. Fühlt sich die Nachwuchskraft mit Ihrem Unternehmen verbunden, erhöht dies ihre Motivation und stärkt ihr Engagement. In diesem Themenspecial erhalten Sie für jede Onboarding-Phase wertvolle Tipps und Praxisbeispiele und erfahren gleichzeitig, wie Sie die einzelnen Maßnahmen optimal für eine langfristige Azubi-Bindung nutzen können.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!
Ihre AUBI-news-Redaktion

Herausgeber:
AUBI-plus GmbH
Weidehorst 116
D-32609 Hüllhorst
Telefon: 05744 5070-0
E-Mail: info@aubi-plus.de
Hüllhorst, August 2024

Redaktion:
Heidi Becker

Layout:
Silke Welz

Bilder:
freepik, S. 10 – 11: Ahrens + Steinbach Projekte,
S. 14 – 15: [pexels.com/de-de/faq/](https://www.pexels.com/de-de/faq/)

Ein gendersensibler Sprachgebrauch liegt uns am Herzen! In unseren Texten verwenden wir daher Doppelnennungen (Ausbilderinnen und Ausbilder), neutrale Formulierungen (Ausbildende), Gendersternchen (Ausbilder*innen) und das generische Maskulinum. Bei allen Formen sind selbstverständlich immer alle Geschlechter und sexuelle Identitäten gemeint.



1. Preboarding

Ab Vertragsunterzeichnung in Kontakt bleiben

Die Bindung eines Menschen an den Ausbildungsbetrieb, bei dem er gerade einen Vertrag unterschrieben hat, ist in der Regel noch nicht vorhanden. Hier kommt das Preboarding ins Spiel: Es umfasst eine Reihe an Maßnahmen, die zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem ersten Arbeitstag stattfinden. Bei einer Ausbildung erstreckt sich diese Phase meist auf mehrere Monate - eine lange Zeit, in der sich die Azubis in spe unter Umständen noch einmal Gedanken machen, ob ihre Entscheidung für diese Ausbildung bei diesem Arbeitgeber überhaupt die Richtige war.

Kontakthalten ist das A und O im Preboarding. Da die bzw. der angehende Auszubildende noch nicht täglich vor Ort ist, bedeutet dies, über andere Mittel und Wege in Kontakt zu bleiben, um einen Bindungseffekt in der ersten Zeit zu erzielen.

• **Nutzen Sie Kommunikationsanlässe:** Gratulieren Sie zum Geburtstag oder zur bestandenen Abschlussprüfung (beispielsweise mittels Karte). Senden Sie Ihre Mitarbeiterzeitung an die zukünftigen Azubis. Manche Nachwuchskräfte ziehen in die erste eigene Wohnung, teilweise sogar in eine fremde Stadt. Bieten Sie Unterstützung an, helfen Sie beispielsweise bei der Wohnungssuche oder geben Sie Tipps und Insiderinfos zum neuen Wohnort.

• **Schaffen Sie Gelegenheiten für persönlichen Kontakt:** Selbst wenn Karten, Briefe oder Mails als Kontaktmöglichkeiten gut geeignet sind, geht nichts über den persönlichen Kontakt. Schaffen und bieten Sie Gelegenheiten, sich gegenseitig kennenzulernen, und laden Sie dazu ein. Beispielhafte Veranstaltungen

sind Tage der offenen Tür, Firmenfeiern, Betriebsausflüge und Azubi-Treffen.

Laden Sie wenige Wochen vor Ausbildungsbeginn zu einem Grillnachmittag ein, gerne auch zusammen mit den Eltern. Ein „offizieller“ Programmpunkt kann eine Betriebsführung oder eine Austauschrunde sein, bei der erste wichtige Informationen weitergegeben und Fragen gestellt werden können. In diesem Rahmen lassen sich die Ausbildungsinhalte vorstellen und die Neuen bekommen die Möglichkeit, das Ausbildungsteam und andere Azubis kennenzulernen.

• **Nehmen Sie die Aufregung:** Generell ist davon auszugehen, dass Nervosität und Unsicherheit vor dem ersten Arbeitstag bei Ihren Neuzugängen vorherrschen werden. Das Gefühl, vorbereitet zu sein und zu wissen, was auf einen zukommt, kann da helfen. Übermitteln Sie im Vorfeld wichtige Informationen und Eckdaten zum ersten Ausbildungstag oder der ersten Arbeitswoche. Dies kann durch Informationsveranstaltungen sowie per Post, Mail oder Videobotschaften realisiert werden.

• **Bereiten Sie sich vor:** Eine gute Vorbereitung des ersten Ausbildungstages und der ersten Zeit im Betrieb ist entscheidend für eine erfolgreiche Bindung und sollte logischerweise bereits vor dem Ausbildungsbeginn erfolgen.

Tipp: Nutzen Sie die Checklisten am Ende dieses Themenspecials, um den ersten Ausbildungstag erfolgreich zu gestalten.

BEST PRACTICE



Bereits im Auswahlprozess stehe ich den neuen Azubis als erste Ansprechpartnerin zur Seite und begleite den gesamten Einstellungsprozess auf Augenhöhe. Zudem beziehen wir unsere aktuellen Auszubildenden mit ein, um den Bewerberinnen und Bewerbern echte Einblicke und Feedback zu ermöglichen. So lernen unsere zukünftigen Azubis schon vor ihrem ersten Ausbildungstag verschiedene Personen kennen, bekommen ein Gefühl für unsere Wertekultur und sind weniger aufgeregt, wenn die Ausbildung dann startet.



Lys Vormann, Personalreferentin Recruiting, DÖRKEN

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-doerken>



2. Orientierung

Alles für einen positiven Start in die Arbeitswelt

Der erste Ausbildungstag steht vor der Tür. Klar, dass Sie diesen für die Neuen so positiv wie möglich gestalten möchten. Zeigen Sie, dass Sie sich freuen und die Neankömmlinge erwartet haben. Das Willkommenheißen ist ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Integration und Bindung.

Der Tag könnte mit einer Begrüßung durch den Chef, die Ausbildungsleitung und die Paten beginnen. Eine Informationsrunde, in der der Ablauf des ersten Tages/der ersten Woche, erste Regeln, Anweisungen und wichtige Informationen weitergegeben werden, sind ebenso von Bedeutung wie die Einweisung direkt am Arbeitsplatz und die erste Übergabe kleinerer Aufgaben.

Weitere Programmpunkte könnten ein gemeinsames Frühstück oder Mittagessen sein sowie ein Rundgang durch das Unternehmen oder Teambuilding-Maßnahmen wie ein Ausflug oder Einführungs-Spiele (Schnitzeljagd, Rallye, Quiz oder ähnliches).

Kurze, aber intensive Unterrichtseinheiten mit unternehmens- bzw. aufgabenspezifischen Inhalten vermitteln den neuen Azubis in den ersten Wochen erstes kompaktes Wissen, geben Sicherheit, bieten Raum, Fragen zu stellen, und ermöglichen, andere Personen aus dem Unternehmen kennenzulernen.

Außerdem sollten die Nachwuchskräfte eine Liste mit ersten eigenen Aufgaben erhalten, die sie in eigenständiger Regie angehen können.

BEST PRACTICE



Die Willkommenswoche „Starting@Thales“ ist eine 4-tägige Veranstaltung, bei der alle Lernenden der deutschen Thales-Standorte gemeinsam in einem Freizeitheim zusammenkommen. Die Auszubildenden und Studierenden lernen ihre zukünftigen Kollegen und Mentoren kennen, nehmen an Workshops und Schulungen teil und knüpfen erste Kontakte. Es stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und bereitet sie optimal auf ihre Ausbildung und ihr Studium vor. Die Woche symbolisiert unsere Wertschätzung gegenüber den neuen Kolleginnen und Kollegen und gibt ihnen von Anfang an das Gefühl, ein wichtiger Teil des Unternehmens zu sein.



Marcel-Maurice Falke, IT-Ausbilder, GTS Deutschland GmbH/Thales Deutschland GmbH

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-thales>

BEST PRACTICE



In unserer Welcome Week ist jeder Tag anders konzipiert. Ob Firmenrundgänge, Kennenlernspiele, Unterweisungen oder gemeinsames Mittagessen: Der Fokus liegt stets auf dem „Miteinandersein“. Dadurch wird das Gemeinschaftsgefühl innerhalb des Lehrjahres gestärkt und der Einstieg in die Arbeitswelt erleichtert. Themen wie Arbeitssicherheit, Ergonomie und zwischenmenschliche Kommunikation können bereits in der ersten Woche ausführlich vermittelt werden. Im nächsten Jahr überlegen wir sogar, den Onboardingprozess um eine Woche, insbesondere für Material- und Werkzeugkunde, auszuweiten.



Carolin Wachtendorf, Teamleiterin der Ausbildung, Meyer Technik Unternehmensgruppe

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-meyer-technik>

BEST PRACTICE



Unsere Einführungswoche startet am 01.08. und geht insgesamt eine Woche. Sie dient dazu, den neuen Azubis einen optimalen Einstieg bei der EK zu ermöglichen und sie mit erstem Wissen zu versorgen. Dafür organisieren wir nicht nur Schulungen zu verschiedensten EK-Themen, sondern besprechen gemeinsam wichtige Inhalte, die für den Ausbildungsstart und unser künftiges Miteinander wichtig sind. Abgerundet wird die Lernwoche durch kleine Teamübungen sowie einen Kennenlernnachmittag mit unseren Ausbildungsbetreuerinnen und -betreuern aus den Fachbereichen und den anderen Lehrjahren.



Katharina Lihs, Ausbildungsleiterin, EK/servicegroup

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-ek>

BEST PRACTICE



Wir beginnen mit einer 3-tägigen Einführungsveranstaltung in unserem Seminar- und Tagungshotel „Große Ledder“ in Wermelskirchen. Alle Azubis aus dem ersten Lehrjahr nehmen daran teil, auch von unserem Standort in Berlin. Das Programm ist ein bunter Mix aus Pflichtschulungen und Teambuilding. Themen sind u. a. Hygiene, Arbeitssicherheit, Schnittschutzübungen, Erste Hilfe und Brandschutz. Beim Teambuilding werden beispielsweise Brücken oder Türme gebaut oder ein rohes Ei so verpackt, dass es einen Sturz übersteht. Abends ziehen sich die Ausbilderinnen und Ausbilder zurück, sodass sich die Azubis dann unter sich noch weiter kennenlernen können.

Ein weiterer Programmpunkt ist ein Barbecue mit den Ausbilderinnen und Ausbildern. Dabei wird besprochen, wie es nach den Einführungstagen weitergeht und wie der erste Tag im Betrieb abläuft – so sind unsere Azubis viel weniger nervös. Zusätzlich bekommen sie noch ein Handbuch mit nützlichen Informationen und Praxistipps für ihre Ausbildung.



Nanette Lange, Personal- und Ausbildungsleiterin, Bayer Gastronomie GmbH

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-bayer-gastronomie>

3. Integration

Die Integration begleiten

Nach einem hoffentlich gelungenen Start geht es als nächstes darum, Ihre Auszubildenden mittels unterschiedlicher Maßnahmen in Ihr Unternehmen zu integrieren. Dazu zählen

- die soziale Integration,
- die organisationale Integration und
- die wertorientierte Integration.

Die soziale Integration Ihrer Azubis in das Gefüge der Belegschaft gelingt über eine bewusst gestaltete Willkommenskultur. Eine rasche organisationale Inte-

gration wird sichergestellt, indem die neuen Azubis über den Aufbau Ihres Unternehmens, über betriebliche Abläufe und Regeln, Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie über ihre Rechte und Pflichten als Auszubildende informiert werden. Die wertorientierte Integration erfolgt durch eine Aufklärung über Grundsätze und Verhaltensweisen. Sie gibt Azubis Orientierung und Sicherheit im Umgang mit anderen und fördert die Identifikation mit dem Unternehmen. Insgesamt kann eine gute Integration einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch oder -wechsel vorbeugen und zählt somit auf die Bindung ein.



Das Patenmodell

Als ein geeignetes und einfaches Instrument, um das Ankommen im Unternehmen zu erleichtern und die Integration zu begleiten, hat sich das Patenmodell bewährt. Neben „Paten“ sind „Mentoren“ und „Buddys“ weitere geläufige Bezeichnungen, die alle das gleiche meinen: Jemand nimmt die bzw. den Neuen an die Hand, begleitet ihn insbesondere in der ersten Zeit sehr intensiv, beantwortet Fragen und übernimmt die formale Einarbeitung. Sinnvoll ist es, dass jede bzw. jeder neue Auszubildende einen eigenen Paten an die Seite gestellt bekommt.

Die Patinnen und Paten sind die zentralen Ansprechpartner und fungieren als Bindeglied zwischen der/dem Auszubildenden und den Verantwortlichen. In der Regel bieten sich für diese Aufgabe Per-

sonen an, die bereits einige Zeit in Ihrem Haus arbeiten und mit denen sich Ihre Nachwuchskräfte identifizieren können oder mit denen sie zumindest gewisse Gemeinsamkeiten haben. Azubis aus einem höheren Lehrjahr oder relativ frisch Ausgelernte sind daher besonders gut geeignet.

Idealerweise werden die Paten in die Vorbereitung der Ausbildung bereits mit einbezogen. Dazu zählen neben der Planung des ersten Arbeitstages auch die Erarbeitung des Ausbildungsplans und der Einarbeitungsphase. Weiterhin ist zu klären, wer die Patin/den Paten bei Abwesenheiten vertritt, da es für den Bindungserfolg (besonders in der ersten Zeit) wichtig ist, dass die Nachwuchskraft stets eine Ansprechperson hat.

BEST PRACTICE



Eine Besonderheit, auf die wir besonders stolz sind, ist unser professionelles Paten- und Mentorenprogramm, mit dem Ziel, „Stolpersteine“ gerade zu Beginn der Ausbildung oder des Studiums zu umgehen und sich professionell entwickeln zu können. Ein professionelles Onboarding-Programm ist uns für den Start unserer Auszubildenden und dualen Studentinnen und Studenten ein großes Anliegen. Die Begrüßung unserer neuen Nachwuchskräfte übernimmt immer einer unserer Geschäftsführer aus der Friedhelm Loh Group. Dies stellt für unsere neuen Kolleginnen und Kollegen eine große Wertschätzung dar. Schon vom ersten Tag an erfahren sie, wie wichtig sie uns sind. Um den Zusammenhalt und das Vertrauen zu fördern, folgen in den Einführungstagen Teambuilding-Maßnahmen wie Klettern im Kletterpark oder Floßbau am See. Abends wird gegrillt und der gemeinsame Start des neuen Kapitels gefeiert. Hier ergeben sich häufig schon erste Freundschaften und ein wunderbarer Austausch. Zum Programm gehören auch Workshops zum Kennenlernen des Unternehmens, Kommunikations- und IT-Trainings, das Erarbeiten eines „Unternehmensknigge“ zur Orientierung in der Unternehmensgruppe und Englischtraining.



Matthias Hecker, Ausbildungsleitung, Friedhelm Loh Group

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter
<https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-flg>

BEST PRACTICE



Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass neue Auszubildende nicht nur fachlich erfolgreich sind, sondern sich auch als Teil des Teams fühlen und unsere Unternehmenswerte und Kultur schätzen. Wir setzen kontinuierlich auf Feedback und Verbesserungen, um sicherzustellen, dass unser Onboarding-Programm den Bedürfnissen unserer Auszubildenden gerecht wird und eine erfolgreiche soziale Integration fördert.



Amelie Ullosat, Ausbildungsleitung, DÖRKEN

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter
<https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-doerken>



4. Bindung

Die Ausbildung attraktiv gestalten

Zufriedenheit im Beruf ist erwiesenermaßen eine Grundvoraussetzung für die Bindungsbereitschaft. Damit Ihre Azubis bleiben, kommt es während der gesamten Ausbildung darauf an, diese attraktiv zu gestalten.

Folgende Gestaltungselemente wirken dabei als Bindungsfaktoren:

- Positives Miteinander
- Gute Führung
- Sinnvolle Aufgaben
- Entwicklungsmöglichkeiten

Cultural-Matching

Ein Großteil der vorgestellten Bindungsfaktoren wird durch Ihre Unternehmenskultur bestimmt – und das können Sie hervorragend für Ihr Ausbildungsmarketing nutzen! Indem Sie Ihre Kultur kommunizieren, ermöglichen Sie Bewerberinnen und Bewerbern einen Ab-

gleich mit deren Wünschen und Vorstellungen – und erhalten Bewerbungen von Menschen, die sich schon jetzt mit Ihrem Haus identifizieren. Gut zu wissen: Das Cultural-Matching ist Bestandteil des Azubi-Matchings von AUBI-plus und als Inklusivleistung in allen Paketen für Ihre Stellenbesetzung enthalten.

Positives Miteinander

Integration: Da es beim Onboarding insbesondere um die Integration ins Unternehmen geht, spielen die Gruppendynamik, die Zugehörigkeit zu einer Personengruppe und die sozialen Kontakte eine große Rolle. Fördern Sie teambildende Maßnahmen, nicht nur am ersten Arbeitstag, sondern während der gesamten Ausbildungszeit und darüber hinaus. Teambuilding kann unter den Azubis sinnvoll sein, aber auch in den einzelnen Abteilungen oder Unternehmenssegmenten.

Arbeitsatmosphäre: In einer positiven Umgebung fühlen sich Ihre Azubis wohl und lassen sich schneller integrieren. Das Miteinander und der Umgang mit Auszubildenden haben einen Einfluss auf ihre Integration und ihren Verbleib im Ausbildungsbetrieb. Alle Personen, die mit Azubis interagieren, ihnen Aufgaben übergeben

oder Anweisungen erteilen, sollten ein Bewusstsein dafür entwickeln, wie ihre Handlungen auf die Azubis wirken. Fühlt sich jemand ausgeschlossen, macht er negative Erfahrungen mit seiner Arbeit oder gibt es Konflikte mit anderen, kann dieses den gesamten Onboarding-Prozess sowie die spätere Bindung gefährden. Ein gewisses Sensibilisieren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist sinnvoll und ratsam.

Mitgestaltung: Lassen Sie Ihre Azubis die Ausbildung mitgestalten, indem sie Ideen einbringen dürfen und bei der Umsetzung mitwirken können. Nehmen Sie eventuelle Kritik ernst und prüfen Sie diese objektiv. Leiten Sie bei Bedarf Gegenmaßnahmen ein. Wichtig ist, dies transparent zu kommunizieren und klarzumachen, dass die Hinweise oder Anregungen ernst genommen werden.



BEST PRACTICE



Bei der Zusammenarbeit zwischen Lernenden und den Ausbildern achten wir besonders auf Offenheit, Vertrauen und gegenseitigen Respekt. Eine gute Kommunikation ist dabei von zentraler Bedeutung, um ein vertrauensvolles Umfeld zu schaffen. Die Ausbilder sind immer ansprechbar, um zu unterstützen und die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden und dual Studierenden zu berücksichtigen. Wir ermutigen die Nachwuchskräfte, aktiv ihre Ausbildung mitzugestalten und ihre eigenen Ideen einzubringen. Transparentes Feedback zur Leistung und Entwicklung ermöglicht es den Lernenden, ihr Potenzial zu erkennen und gezielt an ihrer Weiterentwicklung zu arbeiten.



Marcel-Maurice Falke, IT-Ausbilder, GTS Deutschland GmbH/Thales Deutschland GmbH

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-thales>

Gute Führung

Feedback: Als Ausbilderin bzw. Ausbilder sollten Sie mit Ihren Auszubildenden - egal welchen Lehrjahres - permanent in Kontakt bleiben, sei es durch regelmäßige Feedbackgespräche in der gesamten Ausbildungszeit, durch Beurteilungsgespräche bei unterschiedlichen Stationen in der Ausbildung oder durch einen Kurz-Besuch am Arbeitsplatz. Dabei ist es wichtig, dass die Gespräche offen, ehrlich, fair und sachlich ablaufen. Neben Feedbackgesprächen

wirkt Lob und konstruktive Kritik ebenso förderlich wie eine gute Beziehung zum Azubi und Unterstützung.

Fehlerkultur: Wie sollen Nachwuchskräfte lernen, wenn sie sich nicht selbst ausprobieren dürfen und ihnen keine Fehler zugestanden werden? Passiert Ihrem Schützling ein Fehler, sollten Sie fair bleiben und nicht dramatisieren! Fehler passieren – nicht nur Auszubildenden. Schuldzuweisungen helfen nicht; vielmehr sollte bedacht werden, dass in letzter Instanz der Ausbilder, Vorgesetzte bzw. aufgabenübertragende Kollege die Verantwortung innehat.

Fehler bieten eine Chance zu lernen! Gehen Sie gemeinsam mit dem Azubi dem Fehler auf den Grund, um diesen beim nächsten Mal zu vermeiden. Zeigen Sie weiter, wie der Azubi den Fehler beheben kann. Übernehmen Sie das nicht selbst, sondern lassen Sie ihn (ggf. mit Unterstützung) den Fehler korrigieren. Schafft er es, ist der Lerneffekt umso größer und gleichzeitig wird aus dem schlechten Erlebnis ein positives. Schafft er es nicht, stehen Sie unterstützend zur Seite.

Fördern und fordern: Für leistungsstarke Auszubildende können Sie Aufgaben vorsehen, die diese mehr fordern, wie z. B. anspruchsvollere Aufgaben, eigene Projekte oder erweiterte Kompetenzen im Rahmen ih-

rer Tätigkeiten. Müssen bestimmte Arbeitsabläufe immer noch kontrolliert werden oder vertrauen Sie auf die Selbstkontrolle des Azubis?

Stellen Sie hingegen fest, dass eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender Probleme mit bestimmten Aufgaben oder dem Lernen hat, unterstützen Sie ihn – beispielsweise in Form von Lernnachmittagen mit unterschiedlichen Mentoren, Fachkräften oder anderen Azubis aus der eigenen Firma. Zur Prüfungsvorbereitung inhouse können Sie einen externen Dozenten engagieren oder Sie lassen Ihre Schützlinge an externen Kursen für prüfungsvorbereitende Maßnahmen teilnehmen.

BEST PRACTICE



Jedes Lehrjahr hat alle zwei Wochen „Internen Unterricht“: Hier treffen sich die Azubis online mit einem Berufsschullehrer, der mit ihnen die Inhalte aus dem Unterrichtsfach „Steuerung und Kontrolle“ nachbereitet. Hier haben sie die Chance, ihre Fragen zu stellen und alle Unklarheiten aufzuarbeiten. Darüber hinaus können sie zusätzlich an dem Prüfungsvorbereitungskurs der IHK teilnehmen.



Lisa Harder, Ausbildung und Personalentwicklung, Werthenbach

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-werthenbach>

BEST PRACTICE



Wir bieten unseren Auszubildenden für die schriftliche und die mündliche Abschlussprüfung eine interne Prüfungsvorbereitung mit einem externen Trainer im Rahmen der Arbeitszeit an.

Darüber hinaus werden unsere dual Studierenden für Klausuren, die innerhalb der Praxisphasen stattfinden, bezahlt freigestellt. Ebenso stellen wir allen Auszubildenden und dual Studierenden Prüfungsmaterial und Schulbücher zur Verfügung..



Katharina Lihs, Ausbildungsleiterin, EK/servicegroup

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-ek>

Sinnvolle Aufgaben

Beitrag leisten: Ihre Auszubildenden – egal welchen Lehrjahres – sollten das Gefühl bekommen, dass sie mit ihrem Handeln einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten, die ihnen übertragenen Aufgaben wichtig sind und die erbrachte Arbeit wertgeschätzt wird. Dies ist ein nicht zu unterschätzender Aspekt, wenn es um das Gefühl der Dazugehörigkeit geht. Gefragt sind hierbei nicht nur die Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern alle direkten Kolleginnen und Kollegen, die mit der bzw. dem Auszubildenden zusammenarbeiten und ihr/ihm Aufgaben übertragen.

Ziele erreichen: Betrauen Sie Ihre Auszubildenden mit realen Aufgaben bzw. Kundenaufträgen. Mit der übertragenen Verantwortung beweisen Sie, dass Sie dem Azubi vertrauen, was wiederum sein Selbstbewusstsein stärkt. Geben Sie darüber hinaus noch Aufgaben mit Zielvorgaben, die für den Azubi machbar und realistisch sind, schaffen Sie Erfolgserlebnisse, die

sich positiv auf Motivation und Bindung auswirken. Über- und Unterforderung wirken sich hingegen negativ aus.

Aufgaben einordnen: In jedem Betrieb gibt es Routineaufgaben, die notwendig sind und oftmals an Auszubildende abgegeben werden. Erklären Sie die Tätigkeiten gewissenhaft, seien Sie offen für Fragen und erläutern Sie, warum eine Aufgabe wichtig ist und auf eine bestimmte Art erledigt werden soll. Stellen Sie für jede Aufgabe den Gesamtzusammenhang her. Zeigen Sie vor- und nachgelagerte Schritte auf, denn neue Auszubildende können meist noch nicht abschätzen, was ihre Arbeit für andere bedeutet.

Transferleistung: Geben Sie Ihren Auszubildenden die Möglichkeit, Erlerntes in der Praxis anzuwenden. Dazu zählt nicht nur das von anderen Kolleginnen und Kollegen Erklärte, sondern ebenso die theoretischen Inhalte aus der Berufsschule bzw. Hochschule.

BEST PRACTICE



Frühzeitige, praxisnahe Erfahrungen sind für uns entscheidend.

Wir bieten unseren Auszubildenden die Möglichkeit, echte Projekte zu bearbeiten, damit sie die Relevanz ihrer Arbeit für das Unternehmen verstehen und die Begeisterung für ihren Beruf entwickeln können. Wir setzen auf eine Kombination aus Faktoren, die die persönliche Entwicklung, Praxiserfahrung, Weiterbildung, Feedback und die Integration in die Unternehmenskultur fördern. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass unsere Auszubildenden stolz auf ihren Beruf sind und diesen auch langfristig ausüben möchten.



Amelie Ullosat, Ausbildungsleitung, DÖRKEN

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter <https://aubi-plus.link/ausbilderinterview-doerken>





Entwicklungsmöglichkeiten

Nachwuchskräfte haben ein Bedürfnis danach, sich – je nach individuellem Entwicklungsstand – weiterzuentwickeln.

Gehen Sie gesondert auf die jeweiligen Bedürfnisse ein und bieten Sie auf die Person angepasste Entwicklungsmöglichkeiten an. Dazu zählen auch die Zukunftsaussichten des Azubis im Unternehmen. Dieser stellt sich insbesondere gegen Ende seiner Ausbildung die Fragen:

- Werde ich übernommen?
- In welche Abteilung komme ich?
- Welche Aufstiegsmöglichkeiten habe ich?
- Welche Perspektiven bietet man mir?
- Was mache ich, wenn ich nicht übernommen werde?

Kommunizieren Sie frühzeitig Ihre Pläne bzw. Ideen und gewähren Sie ihm ein gewisses Mitspracherecht. Eventuell gibt es eine Wunschabteilung, in der er nach der Ausbildung arbeiten möchte; oder der Azubi möchte sich in eine ganz andere Richtung weiterbilden als von Ihnen vorgesehen. Seien Sie in jedem Fall offen und bieten Ihre Unterstützung an.



Lesetipp: Generation Alpha:
Auf jeden Azubi individuell eingehen

[https://aub-plus.link/
generation-alpha-individualisierung](https://aub-plus.link/generation-alpha-individualisierung)

BEST PRACTICE



Unsere Ausbildungsbeauftragten und Coaches in den Abteilungen tauschen sich individuell mit den Azubis, aber auch mit den jeweiligen Ausbildungsteams aus. Diese regelmäßigen Feedback-Formate ermöglichen es uns, den Fortschritt jedes einzelnen Auszubildenden zu verfolgen. Wir erkennen Herausforderungen frühzeitig und bieten individuelle Unterstützung an. Als Maßnahmen für individuelle Entwicklungen setzen wir auf Hospitationen in unterschiedlichen Abteilungen, Softskill-Workshops und Coaching-Angebote.



Dominique Kleffmann, Ausbildungsleiterin, mittwald

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter
<https://aub-plus.link/ausbilderinterview-mittwald>



Grundsätzlich wählen wir gemeinsam mit unseren Nachwuchskräften aus, wo sie übernommen werden wollen. Die Übernahmemöglichkeiten dazu sind vielfältig, sie gehen von der klassischen Sachbearbeitung oder einer Assistenzrolle über eine Tätigkeit als Referent in einer Stabsstelle bis zu einer Teamleitung nach Abschluss unserer Traineeausbildung. Im nächsten Schritt klären wir im Zusammenspiel mit dem neuen Vorgesetzten, wie die weitere Personalentwicklung aussehen wird. Dabei unterstützen wir bei einem fachspezifischen Training oder der Ausbildung zum Fachwirt, Projektmanager u. v. m.



Martina Brunner, Ausbildungsleitung, BRUNATA-METRONA

Das vollständige Ausbilderinterview lesen Sie unter
<https://aub-plus.link/ausbilderinterview-brunata-metrona>

Bindungsfaktoren als Benefits

Bindungsfaktoren, die besonders gut wirken, können Sie für Ihr Ausbildungsmarketing nutzen und in Ihren Stellenanzeigen als Azubi-Vorteile ausweisen:

- Familiäres Arbeitsklima
- Regelmäßiges Feedback
- Mitbestimmung
- Individuelle Förderung
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten

- Intensive Prüfungsvorbereitung
- Innerbetrieblicher Schulunterricht
- Weiterbildungen und Seminare
- Garantierte Übernahme
- Arbeitsplatzsicherheit

Wichtig: Seien Sie ehrlich und halten Sie das, was Sie im Recruiting versprechen. Falsche Versprechungen können zu Enttäuschung, Unmut und Unzufriedenheit führen – und den langfristigen Bindungserfolg gefährden.

Fazit

Bindungsmaßnahmen sind enorm wichtig, um das Risiko eines Ausbildungsabbruchs zu minimieren. Mit den passenden Bindungsfaktoren können Sie Ihre Nachwuchskräfte in Ihrem Unternehmen halten – und der aktuellen Situation am Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt begegnen.

Wie stark die vorgestellten Bindungsfaktoren wirken und wie hoch die Bindungsbereitschaft letztendlich ausfällt, hängt dabei von den individuellen Bedürfnissen Ihrer Azubis ab. Welche Bedürfnisse bzw. Wünsche hat die bzw. der einzelne Auszubildende? Wie kann er gefördert und gefordert werden? Welche Entwicklungschancen kann man ihm konkret bieten? Auf jeden einzelnen Wunsch und jedes einzelne Bedürfnis einzugehen mag aus finanziellen, personellen und/oder organisatorischen Gründen zunächst herausfordernd sein. Beginnen können Sie mit einem Maßnah-

men-Mix, der individualisierbare Bausteine enthält. Mit individualisierten Bindungsprogrammen drücken Sie Wertschätzung aus und zeigen Ihren Nachwuchskräften, dass diese ein wichtiger Bestandteil Ihres Unternehmens sind. Nutzen Sie Altbewährtes! Probieren Sie Neues! Evaluieren Sie Ihren Maßnahmen-Mix und passen Sie diesen kontinuierlich an. Ansatzpunkte für Ihr Onboarding und Ihre Mitarbeiterbindung arbeiten wir gerne im Rahmen einer BEST PLACE TO LEARN-Zertifizierung Ihres Unternehmens heraus. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme!

CHECKLISTE

Der erste Ausbildungstag – Vorbereitung

Eine gute Vorbereitung kann über Erfolg und Misserfolg des ersten Tages und somit der ersten Bindungswirkungen entscheiden.

To-dos	
Paten oder zentrale Ansprechperson und deren Vertretung auswählen	2 – 3 Monate ...
Vorab Informationen über die Ausbildung allgemein an den neuen Azubi senden: Arbeitskleidung, Kleiderordnung (sofern Vorgaben), Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Berufsschulzeiten	2 Monate ...
Informationen über die neuen Auszubildenden an die Belegschaft geben: Wer wann kommt, wo eingesetzt wird und wer Pate/Ansprechpartner für den Azubi sein wird	1 ½ Monate ...
Ausbildungsplan erstellen, Einsätze vorausplanen und Ausbildungsstationen terminieren	1 – 2 Monate ...
Konkreten Ablauf des ersten Arbeitstages sowie der vorbereiteten Aktionen, Maßnahmen etc. planen und organisieren	1 – 2 Monate ...
Absprachen zwischen Paten/Ansprechpartner und Ausbilder treffen und abstimmen, wer was für den ersten Ausbildungstag vorbereitet und wer an dem Tag welche Aufgaben übernimmt	1 Monat ...
Planung auf die erste Arbeitswoche(n) erweitern	3 – 4 Wochen ...
Vorab Informationen über den ersten Arbeitstag an den neuen Azubi senden: Tagesablauf, Arbeitszeiten, Treffpunkt, Ansprechpartner, Verpflegungsmöglichkeiten, Parkmöglichkeiten, geplante Aktionen usw.	2 Wochen ...
Ausbildungsplatz vorbereiten/einrichten	2 – 3 Tage ...
	... vor dem ersten Ausbildungstag

Meine Notizen:

Der erste Ausbildungstag – Durchführung

Der erste Ausbildungstag ist da – freuen Sie sich auf die neuen Azubis!

To-dos	
Willkommenheißen und Begrüßung durch Ausbilder, Paten, direkten Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>
Ansprechpartner vorstellen: Wo und von wem bekommt der Azubi Hilfe? Wer ist sein Pate und wer ist Vertretung?	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplatz zeigen und Einweisung geben: Passwörter, Programme, Schlüssel, Geräte, erste Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>
Rundgang anbieten: Betriebsführung, Bürobesichtigung inklusive Sanitärräume, Kantine, schwarzes Brett usw.	<input type="checkbox"/>
Gemeinsames Frühstück u/o Mittagessen	<input type="checkbox"/>
Workshops/Einführungs-Schulungen	<input type="checkbox"/>
Formelles klären: Interne Organisation, Verhaltensregeln, informelle Regeln, Vorschriften, Abläufe, Strukturen, Umgangsformen, Vorstellung der JAV (sofern vorhanden)	<input type="checkbox"/>
Wichtige Informationen weitergeben: Einarbeitungsplan, Arbeitszeitregelungen, Zeiterfassung, Pausenzeitregelungen, Krankmeldungen, Urlaub, Sicherheitsvorschriften, Unfallschutz, Berufsschuleinsatz. Am besten erstellen Sie ein Handout.	<input type="checkbox"/>
Fotoshooting mit den neuen Azubis (sofern dieses in den ersten Tagen geplant ist, sollte vorab darüber informiert werden)	<input type="checkbox"/>
Ggf. kleines Willkommensgeschenk (bspw. eine Auswahl der vorhandenen Give-aways oder Kleidung mit Unternehmenslogo)	<input type="checkbox"/>
Folgetage besprechen und planen	<input type="checkbox"/>
Ende des ersten Arbeitstages: Wie ist das allgemeine Vorgehen? Wie und wo muss sich der Azubi abmelden (Zeiterfassung/Kollegen)? Was kommt am nächsten Tag (Ablauf)? Gibt es für den nächsten Tag wieder einen Treffpunkt oder kann der Azubi direkt an seinen Arbeitsplatz? Wird dort jemand auf ihn warten oder kann er direkt mit seiner Arbeit beginnen?	<input type="checkbox"/>
Blogbeitrag, Posts auf den sozialen Netzwerken u/o Pressemitteilung: Die Neuen willkommen heißen und offiziell in die „Familie“ mit aufnehmen	<input type="checkbox"/>

Verwendete Quellen

Angermeyer, Paul (2017): Mitarbeiterbindung – Wie du es schaffst junge Talente zu halten, online unter: <https://www.personalmanagement.info/hr-know-how/fachartikel/detail/-509ec62ffd/>.

Bleumortier, Sabine (2018): Onboarding von Auszubildenden – nach Vertragsabschluss, online unter: <https://www.bleumortier.de/index.php/onboarding-von-auszubildenden-nach-vertragsabschluss/>.

Bleumortier, Sabine (2019): So nutzen Sie die Zeit bis zum Ausbildungsbeginn sinnvoll, online unter: <https://www.wirausbilder.de/2019/03/so-nutzen-sie-die-zeit-bis-zum-ausbildungsbeginn-sinnvoll/>.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn.

Dietl, Stefan (o.J.): Onboarding und Führung von Auszubildenden, online unter: https://www.haufe.de/personal/haufe-personal-office-platin/onboarding-und-fuehrung-von-auszubildenden_idesk_PI42323_HI2596518.html.

Dormann, Markus/Schmieden, Alexander (2014): Willkommenskultur zum Ausbildungsstart, online unter: <https://www.personalwirtschaft.de/produkte/archiv/magazin/ausgabe-7-2014/0%3A7289304.html>.

Kapp, Franziska (2017): So fördern Sie die Motivation Ihrer Azubis, online unter: <https://www.business-wissen.de/artikel/motivieren-so-foerdern-sie-die-motivation-ihrer-azubis/>.

Handelsblatt GmbH (2017): Was junge Deutsche von Arbeitgebern erwarten, online unter: <https://www.wiwo.de/erfolg/management-der-zukunft/generation-y-was-junge-deutsche-von-arbeitgebern-erwarten/8691794.html>.

Hankofer, Sina Dorothea (2016): Azubi ans Unternehmen binden, online unter: <https://www.wirausbilder.de/2016/07/azubi-ans-unternehmen-binden/>.

Haufe Online Redaktion (2018a): Azubis motivieren und Ausbildungsabbrüche vermeiden, online unter: https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/azubis-motivieren-ausbildungsabbruch-vermeiden_80_418434.html.

Haufe Online Redaktion (2018b): Onboarding: Phasen und Elemente, online unter: https://www.haufe.de/personal/hr-management/digitales-onboarding/phasen-und-elemente-des-onboarding_80_330504.html.

HR Puls GmbH (o.J.): Onboarding. Beispiele & Anwendertipps, online unter: <https://www.hrpuls.de/onboarding.html>.

Leupold, Anna-Maja (2017): Die 3 größten Motivationskiller am ersten Ausbildungstag, online unter: <https://www.handwerk.com/die-groessten-motivationskiller-am-ersten-ausbildungstag-und-wie-sie-sie-vermeiden>.

Lorenz, Bernd (2013): Die neuen Azubis an Bord holen, online unter: <https://www.handwerksblatt.de/themen-specials/21107-die-neuen-azubis-an-bord-holen.html>.

Neefe, Steffen (2018): Onboarding: Neue Azubis willkommen, online unter: https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/neue-azubis-onboarding-erfolgreich-gestalten_80_418432.html.

o.V. (2019): Ein gelungener Ausbildungsstart, in: wirAusbilder – Das Magazin, 3 | 2019, S. 18 f.

Piening, Dorothea/Sicking, Dieter (2019a): Noch weniger loyal zum Arbeitgeber als zur Turnschuhmarke?, in: wirAusbilder – Das Magazin 1 | 2019, S. 6 – 9.

Piening, Dorothea/Sicking, Dieter (2019b): Qualitätsreport Ausbildung. Erfolgsfaktoren einer attraktiven und qualitativ hochwertigen Berufsausbildung, Hüllhorst/Bremen.

Schmidt, Prof. Dr. Hermann (o.J.): Betreuung vor der Einstellung - Wie betreue ich Auszubildende bis zum Ausbildungsbeginn?, online unter: <https://www.personalwirtschaft.de/personalentwicklung/ausbildung/kw5-betreuung.html>.

Schüler, Andreas (2017): Hurra, die Neuen kommen – Onboarding, online unter: <https://ausbilderwelt.de/onboarding-fuer-azubis/>.

Stein, Günter (2018): Einarbeitung neuer Mitarbeiter: Das 3-Phasen-Modell, online unter: <https://www.wirtschaftswissen.de/personal-arbeitsrecht/mitarbeiterfuehrung/fuehrungsinstrumente/einarbeitung-neuer-mitarbeiter-nach-dem-3-phasen-modell/>.

Ullrich, Felicia (2013): Wenn der Azubi nicht kommt. Warum Onboarding für Azubis wichtiger wird. In: A-Recruiter Magazin 2013, u-Form Testsysteme GmbH & Co. KG (Hrsg.), S. 44 – 45.

Valter, Marion (2018): Onboarding für Azubis. Beziehungsaufbau gegen Vertragsabbruch, online unter: <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/fachkraefteblog/onboarding-fuer-azubis/>.



AUBI-plus GmbH

Weidehorst 116

D-32609 Hüllhorst

Tel. 05744 5070-0

info@aubi-plus.de



Dieses und weitere Themenspecials finden Sie im KnowledgeHub von AUBI-plus – Ihrer Wissensquelle rund um die betriebliche Ausbildung.

www.aubi-plus.de