

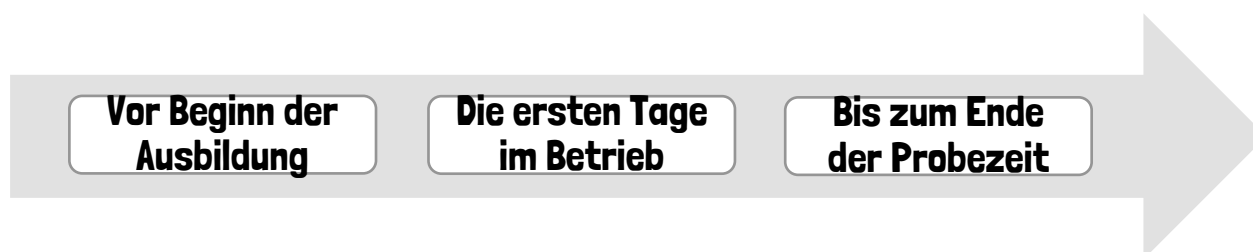


Leitfaden für ein Onboarding-Konzept für Auszubildende

Hinweise zur Planung und Gestaltung der ersten Ausbildungstage

Ein Onboarding-Konzept unterstützt neue Mitarbeitende und Auszubildende beim Start in das Unternehmen. Dies gilt nicht nur für den ersten Arbeitstag. Vielmehr handelt es sich um einen Prozess, der mindestens bis zum Ende der Probezeit andauert.

Mit einem ausgearbeiteten Onboarding-Konzept können neue Mitarbeitende und Auszubildende zielgerichtet in das Unternehmen und in den Arbeitsprozess integriert werden. Dies fördert die Produktivität und die Motivation der Auszubildenden bzw. Mitarbeitenden und wirkt sich damit auch positiv auf die Unternehmensbindung aus. Ein Onboarding-Prozess besteht aus verschiedenen Phasen und beinhaltet mehrere Maßnahmen:



Vor Beginn der Ausbildung

Mit der Unterschrift des Ausbildungsvertrags beginnt bereits der Onboarding-Prozess, auch wenn der Start der Ausbildung noch einige Zeit in der Zukunft liegt. Denn insbesondere, wenn noch einige Monate bis zum Ausbildungsbeginn vergehen, sollte man sich als Arbeitgeber frühzeitig positiv darstellen, um bereits vor Ausbildungsbeginn eine Bindung aufzubauen und damit ein Untertauchen zum Ausbildungsbeginn (das sogenannte Ghosting) zu vermeiden.

In dieser Phase stehen die Bereitstellung von Informationen und Arbeitsmitteln sowie die emotionale Bindung an den Ausbildungsbetrieb im Fokus. Gleichzeitig können Sie dadurch die soziale Integration unterstützen und den Auszubildenden Ihre Wertschätzung zeigen. Beispielsweise können Sie die folgenden Anlässe für einen Kontaktaufbau nutzen:

- Einladung der oder des zukünftigen Auszubildenden, ggf. mitsamt den Eltern zu Betriebsfeiern oder anderen Veranstaltungen, bei denen das Team vertreten ist. So kann ein erster Kontakt mit den zukünftigen Kolleginnen und Kollegen hergestellt werden.
- Versendung von Geburtstags- bzw. Weihnachtsgrüßen
- Versenden eines Willkommenschreibens, um darin auch so transparent wie möglich über zukünftige Ansprechpersonen im Betrieb, in der Berufsschule und bei anderen Kooperationspartnern zu informieren. Ein Bestandteil des Willkommenschreibens kann die Willkommensmappe und/oder das Starter-Paket sein.
- Angebot einer aktiven Unterstützung, beispielsweise bei Fragen zu Versicherungen, Materialien für die Berufsschule oder auch bei der Wohnungssuche.

GEFÖRDERT VOM



All diese Informationen unterstützen Auszubildende dabei, in der Arbeitswelt anzukommen, und sorgen für einen optimalen Start.

Zusätzlich sind auch interne vorbereitende Maßnahmen als Grundlage für einen reibungslosen Start in die Ausbildung wichtig. Dazu zählen administrative Aufgaben wie die ausbildungsvertraglichen und lohnabrechnungsrelevanten Formalitäten. Außerdem sollten der Arbeitsplatz und die Arbeitsmaterialien oder Werkzeuge bereits ab dem ersten Tag einsatzbereit sein.

Ebenso sollte eine Person als Patin bzw. Pate benannt werden, die insbesondere im ersten Zeitraum der Ausbildung als feste Ansprechperson für die Auszubildenden zur Verfügung steht. Das können Mitarbeitende ähnlichen Alters oder vielleicht der bzw. die Ausbildungsverantwortliche sein. Hier ist es ebenso empfehlenswert, bereits im Vorfeld Möglichkeiten zur Vernetzung mit dem Ausbildungspaten bzw. der -patin anzubieten.

Eine detaillierte Auflistung der Vorbereitungsmaßnahmen vor Ausbildungsbeginn finden Sie in einer separaten [Checkliste](#).

Die ersten Tage im Betrieb

In den ersten Wochen müssen sich die meisten Auszubildenden in das Berufsleben erst eingewöhnen. Entsprechend sollten die ersten Tage im Betrieb angemessen gestaltet werden und das Kennenlernen des Teams, des Betriebs und seiner Kultur sowie der Arbeitsprozesse und des Tätigkeitsfeldes im Vordergrund stehen.

Dies beinhaltet eine Begrüßung und Vorstellung im Betrieb inklusive Betriebsführung sowie der Vorstellung der Produkte und Dienstleistungen. Dabei ist ein weiterer wichtiger Bestandteil auch die Integration in das Team durch ein gemeinsames Mittagessen mit den Abteilungskolleginnen und -kollegen oder Ansprechpersonen.

Schließlich sollten Sie neuen Auszubildenden eine Orientierung über das Programm in den nächsten Wochen geben. Hier können auch die gegenseitigen Erwartungen ausgetauscht und Fragen geklärt werden. Das beinhaltet ebenfalls die Einbindung in den Arbeitsprozess und die Übertragung der ersten Aufgaben.

Am Ende der ersten Arbeitswoche sollten die Eindrücke der Auszubildenden eingeholt werden:

- Fühlt sich die Person wohl?
- Was ist positiv aufgefallen?
- Gibt es offene Fragen?
- Gibt es Negatives aus der ersten Woche zu berichten?

Anregungen für die Gestaltung des ersten Ausbildungstages finden Sie im [Leitfaden zum ersten Ausbildungstag](#).



Azubi-Bindung - bis zum Ende der Probezeit und darüber hinaus

Nach einiger Zeit sollte sich die auszubildende Person im Arbeitsalltag eingelebt haben. Unter Umständen kann die Anfangseuphorie der ersten Wochen verfliegen. Besonders in dieser Phase gilt es, mit verschiedenen Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die Auszubildenden am Ball bleiben, und sie noch stärker ins Unternehmen und in die betrieblichen Abläufe zu integrieren.

Dazu finden Sie in den Website-Bereichen [Azubi-Bindung](#) des Werkzeugkoffers und [Weitere Werkzeuge](#) verschiedene Anregungen.

Eine zentrale Maßnahme sind regelmäßige und offene Gespräche mit der auszubildenden Person. Hierüber kann ein gut funktionierendes Arbeitsverhältnis aufgebaut werden. Wenn Wünsche, Kritikpunkte und Anregungen Gehör finden, fühlen sich Menschen wohl, was die emotionale Bindung an ihre Arbeitsstätte stärkt. Gleichzeitig können Missverständnisse, Konflikte etc. aufgedeckt oder gar vermieden werden, wodurch eine harmonische Arbeitsatmosphäre aufrechterhalten wird.

Dies gilt auch für die ausbildende Seite. So können (fachliche) Defizite oder abweichendes Verhalten wie beispielsweise gehäuftes Zuspätkommen oder mangelndes Ordnungsbewusstsein, die den Auszubildenden eventuell gar nicht so bewusst sind, angesprochen werden. Wichtig hierbei ist, Feedback dazu konkret, nicht verallgemeinert und respektvoll zu geben. Hilfestellungen zur Gestaltung von Feedbackgesprächen finden Sie in unserem [Leitfaden zum Azubi-Gespräch](#).