

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Webinar aus unserer Reihe **Azubigewinnung neu denken** vom 26.4.22 mit dem Thema „**Preboarding – Binden Sie Ihre Talente bereits vor dem 1. Tag!**“!

Vom Zeitpunkt der Vertragsunterschrift bis zum Start in die Ausbildung vergehen häufig noch viele Monate - nutzen Sie diese sinnvoll.

Miriam Schöpp vom KoFa, der wir ganz herzlich danken, hat Ihnen einen bunten Strauß an Möglichkeiten präsentiert, wie Sie Ihre zukünftigen Azubis schon vor dem Start der Ausbildung „an der sprichwörtlichen Angel“ behalten können. Entscheidend ist das **Mindset**: „Sie als Unternehmen bewerben sich bei dem Auszubildenden!“, so Frau Schöpp.



Frei nach dem Motto „Dem Fisch muss der Köder schmecken“, hat es während der Veranstaltung wertvolle **Tipps und Hinweise aus der Praxis** gegeben – vielen Dank an alle Teilnehmenden, die ihre Ideen geteilt haben. Eine Sammlung von Vorschlägen haben wir Ihnen im Anhang zusammengestellt.

Mit dem Preboarding bekunden damit Offenheit und Interesse an Ihrem neuen Azubi bzw. Mitarbeitenden, gleichzeitig zeigen Sie, welche **Unternehmenskultur** bei Ihnen gelebt wird. Dies wiederum hilft im Vorfeld, evtl. auftretende Unsicherheiten zu zerstreuen. Auch und gerade für angehende Azubis ist dies sehr wichtig, da sie nach ihrer Schulzeit einen neuen Lebensabschnitt und damit völlig neues „Terrain“ betreten.



Egal ob Kleinstunternehmen oder Betrieb mit 100 und mehr Mitarbeitenden – es gibt für tolle und gut umsetzbare Ideen, den zukünftigen Azubis willkommen zu heißen. Was Sie tun, spielt keine Rolle, wichtig ist, **dass Sie etwas tun**. Auch hier hat Frau Schöpp es plakativ ausgedrückt: „Wenn Sie nichts tun, sind die jungen Leute weg und gehen in einen anderen Betrieb.“

Wichtig ist die ehrliche **Botschaft**: „Wir freuen uns auf Deine Mitarbeit und Du gehörst bereits jetzt zum Team!“

Preboarding von Azubis

Leicht umsetzbare Ideen für alle Unternehmensgrößen

Welcome Heißen Sie Ihren Azubi **willkommen!**

- ⇒ **Willkommens-Botschaft** per Email.
- ⇒ Willkommensmappe mit Infos zum Unternehmen, Vorstellung des Paten oder Mentors, Abläufe, Urlaubsregelungen etc.

Weitere Ideen, was in einer **Willkommensmappe** sein kann, finden Sie [über diesen Link](#).

- ⇒ Willkommenspaket mit Werkzeug oder Arbeitskleidung.

Besonders wertschätzend ist es, wenn der Ausbilder bzw. die Ausbilderin oder ein anderer Azubi das Willkommenspaket **persönlich** überreichen.

 **Tipp:** Wenn das persönliche Überreichen nicht klappt, dann machen Sie ein Foto.



Countdown Halten Sie über die Zeit bis zum Start der Ausbildung **Kontakt!**



- ⇒ Einblicke ins Unternehmen (Vorstellung des Teams, **Unternehmenskultur**).
- ⇒ **Grußbotschaften** auf verschiedenen Wegen.
- ⇒ Unterstützungsangebote für den Start, z.B. bei der Wohnungssuche.
- ⇒ Glückwünsche zu persönlichen Ereignissen oder Erfolgen.
- ⇒ Bilder, z.B. vom Türschild oder der neuen **Arbeitskleidung** mit dem Namen des neuen Azubis.

Faust-Formel: Pro Monat 1 Nachricht

 **Tipp:** Wenn Sie aus Urlaubsgründen bereits absehen können, dass Sie längere Zeit keine Nachrichten senden, teilen Sie auch das mit netten Grüßen im Vorfeld mit.

Verbundenheit Zeigen Sie Ihrem Azubi von Anfang an, dass er nun zu Ihrem **Team** gehört!

- ⇒ Beziehen Sie hier auch Eltern und Freunde mit ein.
- ⇒ After-Work-Treffen in **entspannter Atmosphäre**, z.B. zum Grillen.
- ⇒ Azubi-Night – Tag der offenen Tür für die neuen Azubis und deren Eltern zum gemeinsamen Kennenlernen nach Feierabend.
- ⇒ Schnuppertage oder Probearbeiten (in den Ferien und nach den Prüfungen entsteht viel Leerlauf bei den jungen Menschen).
- ⇒ Einladung zu **Firmenevents**.





Damit keiner verloren geht! Preboarding von Azubis

Online-Seminar der Technischen Akademie Nord und der HWK Lübeck
26. April 2022



Handwerkskammer
Lübeck



Miriam Schöpp

Referentin für Berufliche
Qualifizierung und Fachkräfte beim
Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung (Kofa) am
Institut der deutschen Wirtschaft (IW)



Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung: KOFA

Unser Ziel ist es, relevante Informationen für **gute Personalarbeit in KMU** bereitzustellen – kostenlos, praxisnah und mit leichtem Zugang.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie digitale Bildung und Führung 4.0



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Der Ausbildungsmarkt 2021 – Daten der BA

Ausbildungsmarkt - Aktuelle Eckwerte im Berichtsjahr 2020/2021 - Stand: September 2021

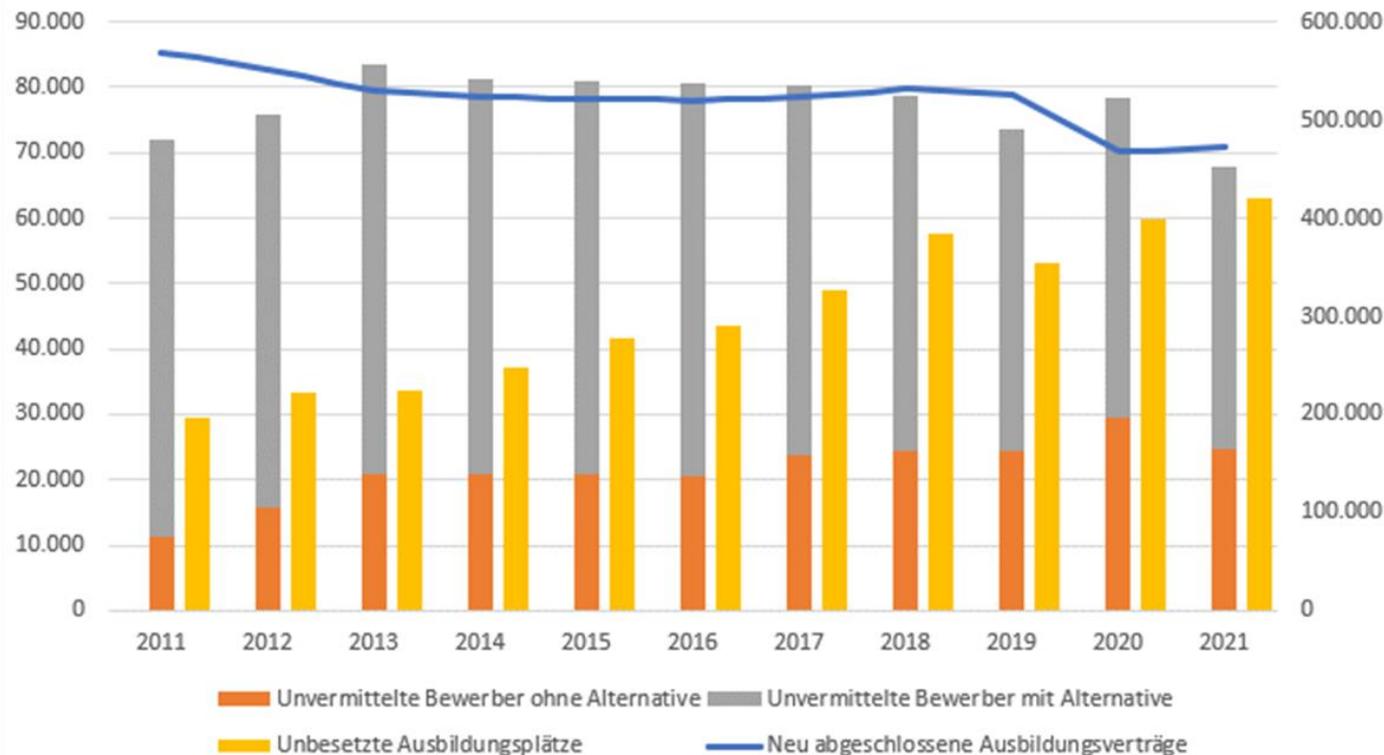
Ausgewählte Merkmale	2020/21	2019/20	2018/19
Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres *	433.543	472.981	511.799
Versorgte Bewerber	408.929	443.632	487.274
Unversorgte Bewerber	24.614	29.349	24.525
Gemeldete Berufsausbildungsstellen seit Beginn des Berichtsjahres *	511.282	530.265	571.982
Bestand an unbesetzten Berufsausbildungsstellen	63.176	59.948	53.137

- 8,3 %

- 3,6 %

*) Berichtsjahr= 1. Oktober bis 30. September des Folgejahres

Der Ausbildungsmarkt - Azubis und Betriebe finden immer schwerer zusammen!



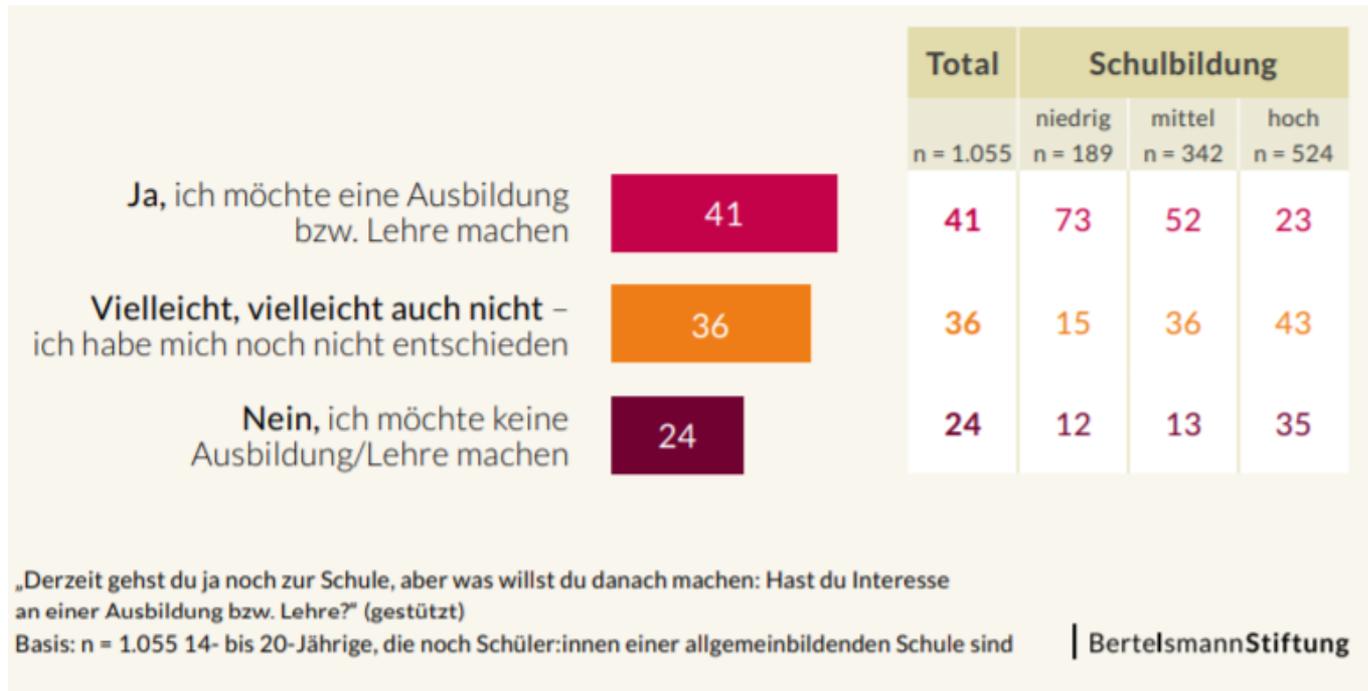
2021
 Abgeschlossene
 Ausbildungsverträge:
473.064
 Unbesetzte
 Ausbildungsstellen:
63.177

**Nachvermittlung
 (5. Quartal)
 78.300 Stellen
 (+4.300)
 63.400 Bewerbende
 (-9.400)**

Quelle: KOFA Darstellung auf Basis von Daten des Bundesinstituts für Berufsbildung

Trotz Corona: Viele Jugendliche interessieren sich für eine Ausbildung

... aber $\frac{3}{4}$ der Befragten beurteilen ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz schlechter als vor Corona.

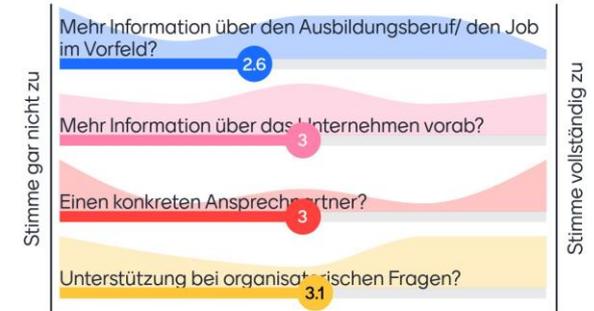


Eine Kurze Umfrage:

Denken Sie kurz daran, wie Sie sich gefühlt haben, als Sie Ihren ersten Job/erste Ausbildung begonnen haben.

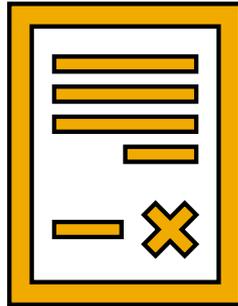
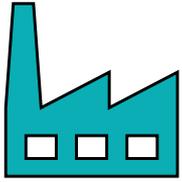


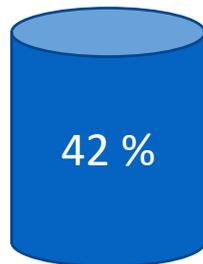
Was hätten Sie sich damals gewünscht?



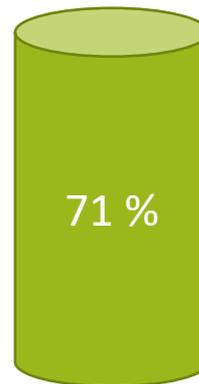
Nachhaltige Fachkräftegewinnung durch Duale Ausbildung







2014



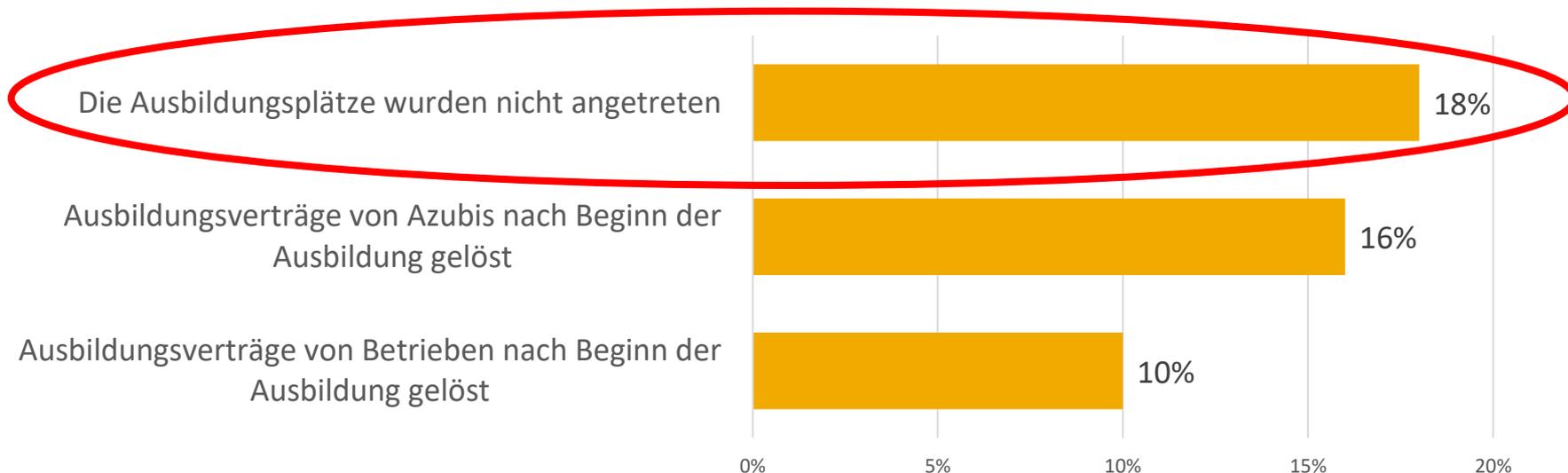
2021

BewerberInnen
mit mehr als
einem
Ausbildungsplatz
Angebot

Bewerbermarkt

Warum ist Pre-Boarding wichtig?

Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten 2018 (32% der Befragten)



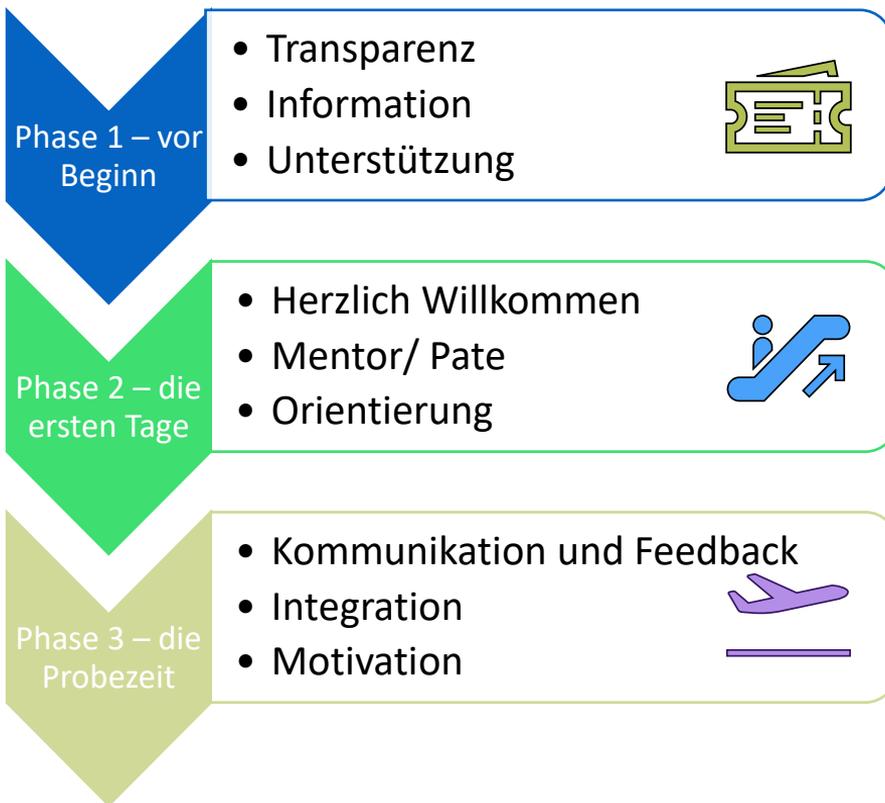
Quelle: [DIHK Ausbildungsumfrage 2019](#), eigene Darstellung

Onboarding von „neuen“ Auszubildenden...



...nicht vergessen!

[KOFA: Erfolgreiche Tipps für das Onboarding von Auszubildenden](#)





Preboarding
Vor Beginn
Information und Bindung





Willkommens-Mail direkt
nach Vertragsunterschrift

Alle relevanten Infos:
„Willkommensmappe“

Zugang zu Intranet, Newsletter
oder Mitarbeiterzeitung

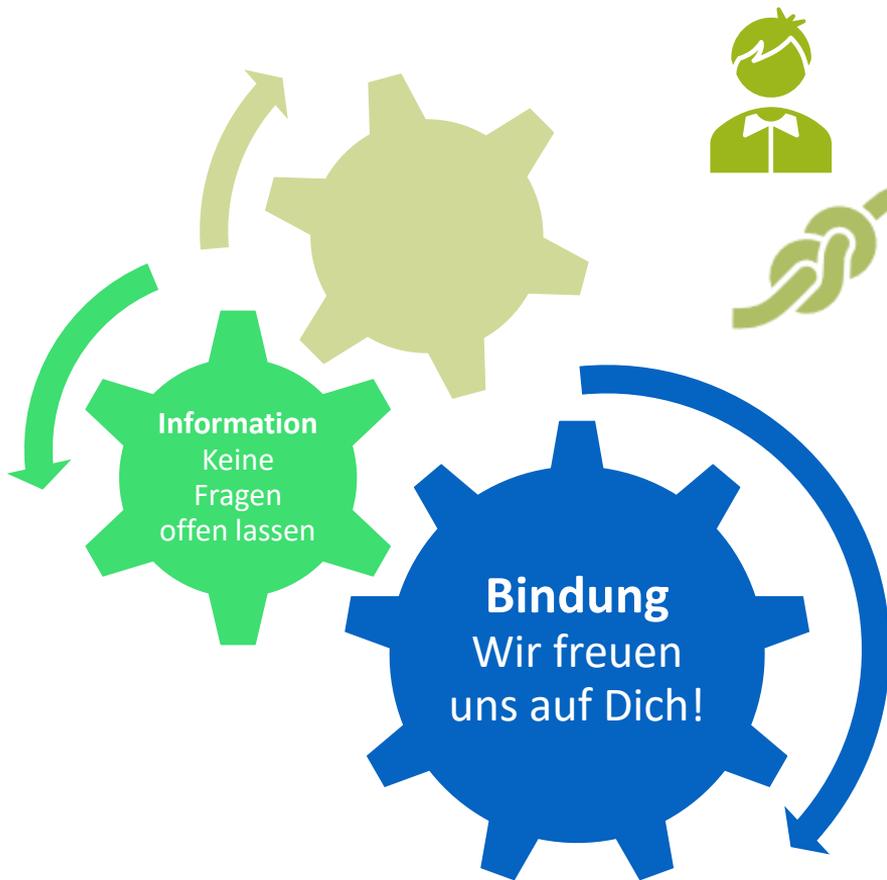


(Digitale) Willkommensmappe - Informationssammlung

- Hinweise zu Rechten und Pflichten in der Ausbildung
- Betrieblicher Ausbildungsplan
- Zuständige Berufsschule, Stundenplan und Ansprechpersonen
- Vorlage für das Berichtsheft und Anleitung für das Führen der Berichte bzw. Hinweise für die Nutzung eines digitalen Berichtsheftes
- Urlaubsantrag und Hinweise zu Urlaubsregelungen



- Verhalten im Krankheitsfall
- Wichtige Kontaktpersonen mit Kontaktdaten, evtl. mit Foto
- Organigramm des Betriebes (und evtl. Gebäudeplan)
- Informationen zur Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz
- Informationen zu Beurteilungen / Feedbackgesprächen / Probezeitgespräch
- Arbeitszeiten, Umgang mit Pausen und Wegzeiten



Einladung zu Feiern
oder Events, Glückwünsche



„Azubi-Tag“ oder gemeinsames
Essen vor Ausbildungsbeginn

Willkommenspaket oder
„Schultüte“





Bedeutung des Berufes

Perspektiven und Wege nach der Ausbildung

Unterstützung anbieten
Mentor/ Pate

After Work Programme
Benefits





Feste AnsprechpartnerInnen im Unternehmen, Team-Video

Netzwerk mit anderen Azubis

Pate/ Mentor für die erste Zeit

Externe Kontakte (Berufsschule, überbetriebl. Ausbildung)



Realitätscheck?!

Stimmt voll/ Stimmt eher

Frage an Auszubildende

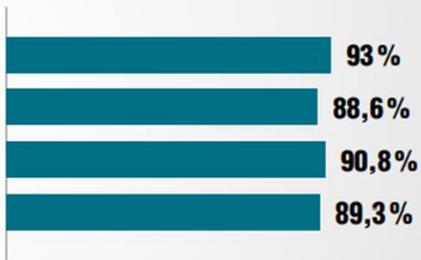
In der Bewerbungsphase hast du ein Bild von deinem Ausbildungsbetrieb gewonnen. Wie weit stimmt dieses Bild mit deinen Erfahrungen während der Ausbildung bei den folgenden Punkten überein?



■ Stimmt voll / Stimmt eher

Frage an Ausbildungsverantwortliche

Wie stark stimmen die Aussagen Ihres Ausbildungsmarketings mit der Realität in der Ausbildung im Hinblick auf folgende Kriterien überein?



■ Stimmen überein / Stimmen eher

Stimmt voll



Leistungen (z. B. Ausbildungsvergütungen oder Goodies)

49,6%



Qualität der Ausbildung

42,1%



Arbeitsklima

40,9%



Arbeitsaufgaben

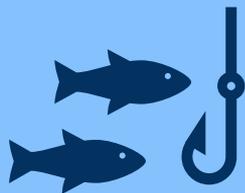
24,5%

Quelle: u-form AZUBI-RECRUITING TRENDS 2021

Preboarding zusammengefasst:



- Schnelle und einfache Kommunikationswege nutzen.
- Die zukünftigen Azubis „abholen“ und ihre momentanen Ängste und Sorgen wahrnehmen.
- Transparenz, Ehrlichkeit und Information schon vor dem ersten Ausbildungstag!
- In Kontakt bleiben und Unterstützung anbieten.



Preboarding von Azubis

Bestandsaufnahme:

- Was tun wir schon?
- Was können wir optimieren?
- Was fehlt noch?

- ...und dann loslegen 😊

Mehr dazu (z.B. eine
Checkliste zum Onboarding)
unter: www.kofa.de

AKTUELLES AUS DEM KOFA

Veranstaltungen

Anmeldung über unsere Website:
www.kofa.de/service/webinare

Newsletter

Anmeldung über unsere Website:
www.kofa.de/service/newsletter

Podcast

Abonnieren Sie unseren Podcast auf [Spotify](#).



kofa_de



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung



KOFA-Kompetenzzentrum
Fachkräftesicherung





Zeit für Ihre Fragen



**Kontaktieren
Sie mich gerne**

Miriam Schöpp
schoepp@iwkoeln.de
0221 4981 545