

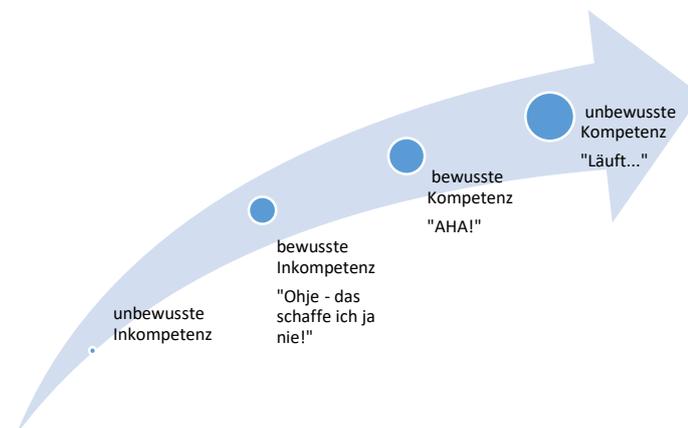
Zusammenfassung des Online-Seminars „**Willkommensstruktur und dann – Wie Sie Azubis erfolgreich integrieren & Abbrüche vermeiden**“ aus unserer Reihe **Azubigewinnung neu denken** vom 08.09.2022

Die ersten Tage und Wochen im Betrieb haben Sie idealerweise gut vorbereitet, sodass Ihre Azubis eine Unternehmenskultur vorfinden, die auf **Vertrauen** und **Wertschätzung** im täglichen Miteinander basiert. Wertschätzung kommt von „Wert schätzen“ – zeigen Sie das Ihrem Azubi und **loben** Sie ihn oder sie - auch und gerade für Kleinigkeiten.

Warum ist das so wichtig?

Ihr Azubi kommt in den meisten Fällen direkt aus der Schule und damit aus einem völlig anderen Lern-Umfeld. Er oder sie startet nun in eine komplett neue Welt – zwar sicher mit einem gewissen Selbstbewusstsein, aber auch mit Unsicherheit. In den meisten Fällen haben die neuen Azubis keine konkrete Vorstellung von dem, was sie erwartet. Das ändert sich **in den ersten Wochen**. Die Azubis merken, dass die Handgriffe nicht so leicht sind, wie sie beim Gesellen aussehen, und fragen sich, wie man sich dieses ganze Wissen aneignen und merken soll. Ihre **Inkompetenz** wird ihnen **bewusst** – und genau hier brauchen Sie viel Fingerspitzengefühl. Statt Druck („Lehrjahre sind keine Herrenjahre“) sind Geduld („Rom wurde auch nicht an einem Tag erbaut.“) gefragt, und **Loben, Loben, Loben**.

4 Stufen des Lernens



Vermitteln Sie in **kleinen Lernhäppchen**, worauf es ankommt. Ermutigen Sie Ihren Azubi, Ihnen eine Rückmeldung zu geben und fragen Sie, welche Einheiten schneller oder langsamer hätten ablaufen können. Strukturieren Sie Ihre Ausbildungseinheiten ggfs. neu, auch dies ist eine Form der Wertschätzung.

Feedback-Kultur

Ist in Ihrem Unternehmen bisher noch keine Regelung für Feedbackgespräche verankert, dann sorgen Sie für eine entsprechende **Weiterbildung**. Auf diese Weise schlagen Sie gleich 2 Fliegen mit der sprichwörtlichen Klappe: Ihre langjährigen Fachkräfte erhalten

eine Schulung, die sie direkt anwenden können und Ausbildungspersonal und Azubis erfahren Gleichbehandlung (Auch Fachkräfte lernen immer dazu!).

-  Legen Sie bereits beim Start des Azubis die **Termine für Feedbackgespräche** fest. So kommen diese für die Azubis nicht überraschend und sorgen für Verunsicherung. Außerdem haben Ausbildungsverantwortliche und Azubis die Möglichkeit, sich vorzubereiten.
-  Klären Sie, wozu ein solches Gespräch dient und was das **Ziel** ist.
-  Planen Sie in der Probezeit mindestens 3 Gespräche ein: kurz nach dem Ausbildungsstart, spätestens am Ende der 2. Woche, etwa nach 4-5 Wochen, nach 8-9 Wochen.
-  Nehmen Sie sich **Zeit** für die Termine und geben Sie dem Azubi ein paar Leitfragen für die Vorbereitung mit. Das baut **Vertrauen** auf und sorgt dafür, dass negative Kritik besser angenommen wird. Letztere sollte immer konstruktiv und verbunden mit Lösungsideen überbracht werden.

In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen erfahren Sie direkt, welche Ziele Ihre Azubis haben. Besprechen Sie gemeinsam, wie diese **Ziele** umzusetzen sind und überlegen Sie, was Sie als Betrieb dazu beitragen können. Vielleicht ist ein **Auslandsaufenthalt** für Ihren Azubi reizvoll – hierfür gibt es [Erasmusprogramme](#) für Auszubildende.

Erinnern Sie sich an Ihre eigene Lehrzeit, wie Sie sich gefühlt und welche Fehler Sie während ihrer Ausbildung gemacht haben. Erzeugen Sie gemeinsame „Aha-Momente“. So gewinnen Sie das Vertrauen und helfen Ihrem Azubi über die ersten Hürden hinweg.

Sprechen Sie auch über die Zeit nach der Ausbildung. Neben **Aufstiegsfortbildungen** oder einem Studium kann auch ein Ausflug in einen anderen Betrieb ein lohnendes Ziel sein.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf das Team vom KOFA, das sich mit dem Thema [Onboarding von Azubis](#) gezielt auseinandergesetzt haben. Die Checkliste zum Ausbildungsstart, ebenfalls von KOFA finden Sie hier:

<https://www.kofa.de/media/Publikationen/Checklisten/Ausbildungsstart.pdf>