

Coaching

Mit motivierten Auszubildenden optimal starten

Wie schafft man es, Jugendliche zu motivieren? Oft hört man von der „Null-Bock-Generation“. Doch schon einfache Maßnahmen bewirken viel: Bereits vor Ausbildungsbeginn können Sie den Grundstein für einen guten und motivierten Start legen.

I. Vor dem Ausbildungsbeginn

Bereits vor dem eigentlichen Beginn der Ausbildung können Sie viel tun, um bei Ihren zukünftigen Auszubildenden Vorfreude zu wecken. Rufen Sie sich als Unternehmen immer wieder in Erinnerung, bleiben Sie mit dem bzw. den Jugendlichen in Kontakt und beziehen Sie vor allem deren soziales Umfeld mit ein.

1. Kennenlern-Tag

Gerade bei jungen Erwachsenen spielt das soziale Umfeld eine wichtige Rolle, die Eltern und Geschwister, Klassenkameraden und Lehrer, Freunde und Bekannte nehmen Einfluss auf die jungen Menschen. Holen Sie die wichtigsten Personen aus dem sozialen Umfeld an Bord: mit einem Kennenlern-Tag für Ihre zukünftigen Auszubildenden, den Sie z. B. ein bis zwei Monate vor Ausbildungsbeginn stattfinden lassen und zu dem die Azubis Ihre Eltern, Geschwister und eventuell noch die beste Freundin/den besten Freund mitbringen. Hier können die zukünftigen Auszubildenden nicht nur Sie und Ihren Betrieb näher kennenlernen, sondern auch bereits Kontakte knüpfen mit den zukünftigen „Azubi-Kollegen“. Außerdem erfahren so auch die Eltern als wichtige Bezugspersonen Ihrer zukünftigen Auszubildenden etwas über Ihren Betrieb und stehen eher hinter der Ausbildung.

Ein möglicher Ablauf für den Kennenlern-Tag: Nach einer Begrüßung gibt es einige Informationen zum Unternehmen und zu den angebotenen Ausbildungsberufen, danach wird ein Rundgang durch den Betrieb durchgeführt. Anschließend ist bei einem kleinen Imbiss Zeit für Fragen und für ein besseres Kennenlernen untereinander. An diesem Tag sollten neben dem Ausbilder auch die Ausbildungsbeauftragten aus den Abteilungen anwesend sein (zumindest beim informellen Teil), um mit den zukünftigen Azubis und deren Familien ins Gespräch zu kommen und diese kennenzulernen.

Für kleinere Betriebe, die für ein oder zwei Auszubildende nicht extra einen Kennenlern-Tag veranstalten möchten, bietet es sich an, die zukünftigen Azubis zum Sommerfest, zum Tag der offenen Tür oder einer ähnlichen Veranstaltung einzuladen. In diesem Fall sollte sich aber auch jemand persönlich um die Auszubildenden bemühen, damit sie sich nicht verloren fühlen und der gegen-

teilige Effekt eintritt. Stellen Sie Ihren zukünftigen Azubi bereits einigen Ausbildungsbeauftragten vor und den Auszubildenden aus einem höheren Lehrjahr.

Falls zu einer solchen Veranstaltung keine Möglichkeit besteht, laden Sie den zukünftigen Auszubildenden mit seiner Familie einfach für einen Nachmittag in Ihren Betrieb ein, um ihnen alles zu zeigen und eventuell noch offene Fragen zu klären. Ein solch persönlicher Termin bewirkt viel für die Bindung des Azubis an das Unternehmen – und eine bessere Identifikation mit dem Unternehmen sorgt automatisch für eine größere Motivation (wenn man sich wohl fühlt, arbeitet man auch gerne dort).

2. Willkommensschreiben

Eine weitere nette Geste für den zukünftigen Azubi ist ein Willkommensschreiben. Wichtig ist dabei, dass es persönlich gestaltet ist. Wecken Sie bei Ihrem Azubi Vorfreude auf den Ausbildungsstart in Ihrem Unternehmen. Außerdem können Sie noch einige Infos für den Start beifügen, mitteilen, wann und wo sie sich treffen und vielleicht einen Ablaufplan für den ersten Tag anhängen.

Hilfreich ist es auch, wenn Sie bereits eine Imagebroschüre und eine Produktmappe beilegen. So ist der Jugendliche bereits bestens mit Ihrem Unternehmen vertraut und oft kann er damit auch Fragen im sozialen Umfeld begegnen und Ihre Infomaterialien weitergeben – schließlich möchten auch die Verwandten und Freunde gerne wissen, in was für einem Unternehmen der Jugendliche seine Ausbildung beginnt.

3. Exkurs „Soziales Umfeld“

Die Wirkung des sozialen Umfeldes auf den Jugendlichen sollte man nicht unterschätzen. Daher ist die Einbeziehung besonders der nahe stehenden Kontaktpersonen besonders wichtig. Umgekehrt gilt aber auch: Über den Jugendlichen erfahren sehr viele Menschen von Ihrem Unternehmen – und es liegt in Ihrer Hand, zu beeinflussen, was der Jugendliche dort erzählt. Die Frage nach seinem zukünftigen Ausbildungsbetrieb wird dem Jugendlichen (aber auch seinen Eltern und Geschwistern) nach aktuellen Umfragen ca. 120-mal gestellt. Sie können beeinflussen, ob der Jugendliche nur gelangweilt den Firmennamen nennt und nicht beantworten kann, was Ihr Unternehmen macht – oder ob er antwortet: „Ich beginne bei der Beispiel GmbH, einem Hersteller von Werkzeugen für die Feinmechanik mit über 200 Mitarbeitern.“ Und das bei 120 Personen!

II. Vorbereitung auf den ersten Tag

Der erste Tag ist für Ihren neuen Auszubildenden etwas ganz Besonderes, der Start in einen neuen Lebensabschnitt. Gestalten Sie ihn dementsprechend, machen Sie daraus ein kleines Event. Wichtig ist dabei nicht der Aufwand, den Sie betreiben, sondern die persönliche Note – zeigen Sie Ihrem Azubi, dass er Ihnen wichtig ist! Dieser erste Tag beeinflusst den Ausbildungsverlauf nachhaltig und ist ein wichtiges Element für einen guten Start.

Planen Sie daher sehr genau: Bereiten Sie den Arbeitsplatz des Azubis vor (nichts ist peinlicher, als wenn keiner am ersten Tag weiß, wohin mit dem Azubi und kein Stuhl, Schreibtisch oder Computer vorhanden sind). Informieren Sie die Mitarbeiter über den neuen Azubi (z. B. per Rundmail oder über das schwarze Brett) und benennen Sie einen Paten für ihn (möglichst einen älteren Azubi, auf „gleicher“ Ebene lässt es sich leichter über Probleme sprechen und die Scheu, Fragen zu stellen, ist geringer). Planen Sie außerdem Schulungen für Ihren Azubi (z. B. ein Azubi-Start-Seminar, Softwareschulungen, Werksunterricht, Produktkenntnisse usw.) und kümmern Sie sich um die sonstige Organisation (Ausbildungsrahmenplan, Berufsschule, Dokumente für die Personalstelle etc.).

1. Azubi-Startmappe

Um Ihrem neuen Auszubildenden den Anfang zu erleichtern, sollten Sie eine „Azubi-Startmappe“ erstellen, in der er direkt alle wichtigen Informationen findet. So wird nichts vergessen und der neue Auszubildende erhält gleich einen positiven Eindruck.

Folgendes sollte unbedingt in die Azubi-Startmappe:

1. Informationen zum Unternehmen

- ▶ aktuelle Imagebroschüre (oder ein Firmenprospekt)
- ▶ Geschichte des Unternehmens
- ▶ aktuelle Zahlen (Mitarbeiterzahl, Umsatz, ...)
- ▶ kurze Produktübersicht
- ▶ Organigramm
- ▶ Telefonverzeichnis aller Mitarbeiter mit Abteilung und Aufgabenbereich
- ▶ Übersichtsplan zum Firmengelände bzw. ein Raumplan

2. Formulare und Organisatorisches

- ▶ Urlaubsanträge und sonstige Formulare
- ▶ Informationen zur Arbeits- und Pausenzeit
- ▶ Betriebsvereinbarungen
- ▶ Mittagspause: Kantine, Essensbestellungen etc.
- ▶ Sicherheitsvorschriften

3. Ausbildung

- ▶ Kopie des Ausbildungsplans
- ▶ Übersicht der anderen Auszubildenden in Ihrem Unternehmen

- ▶ Informationen zum internen Unterricht (falls vorhanden)
- ▶ Kontaktdaten der Ausbilder im Unternehmen
- ▶ Adresse der Berufsschule, evtl. Stundenplan
- ▶ Formular Ausbildungsnachweis mit kurzer Erklärung und einem Beispiel

4. Sonstiges

- ▶ Übersichtsblatt zu Umgangsformen
- ▶ Regelungen zum Duzen/Siezen, falls vorhanden
- ▶ interne Kleiderregeln, falls vorhanden
- ▶ weitere (oft ungeschriebene) interne Regelungen
- ▶ weitergehende Informationen, z. B. zum optimalen Lernen



Tipp

Viele gute Hinweise für die Auszubildenden erhalten Sie auch in Infomappen von Krankenkassen oder Banken. Aber Achtung: Da diese hauptsächlich dem Zweck dienen, die jungen Menschen für die jeweilige Krankenkasse bzw. Bank zu gewinnen, sind diese Mappen oft mit Werbung gespickt. Sehr gut ist z. B. die Infomappe von der „Techniker Krankenkasse“, in der es Informationen zum Einstieg ins Berufsleben, zum Zeitmanagement, zum Lernen für die Prüfungen und Gesundheitstipps für Büroberufe gibt.

2. Der erste Tag

Wie schon erwähnt, sollte der erste Tag etwas Besonderes für den Auszubildenden sein, er soll sich im Unternehmen willkommen fühlen. Für eine größere Gruppe neuer Auszubildender (ab etwa 3 - 4 Azubis) organisieren Sie am besten eine Einführungsveranstaltung. Für ein oder zwei, evtl. auch noch bei drei Auszubildenden können Sie den ersten Tag z. B. so gestalten:

Begrüßen Sie den/die neuen Auszubildenden persönlich und stellen Sie die direkten Ansprechpartner vor (falls Sie den Kennenlern-Tag durchgeführt haben, wird Ihr Azubi sich sicher noch an einige erinnern). Führen Sie einen Betriebsrundgang durch und zeigen Sie jedem Auszubildenden seinen Arbeitsplatz (der natürlich vorbereitet wurde). Übergeben Sie anschließend die Azubi-Startmappen und gehen Sie diese kurz mit den Azubis durch.

Dann stellen Sie dem Azubi (nochmals) seinen Paten vor oder einen älteren Auszubildenden, der ihm die ersten Tage zur Seite steht. Teilen Sie ihm die Termine für geplante Produktschulungen, Seminare etc. mit und geben Sie ihm Gelegenheit, Fragen zu stellen. Überlassen Sie danach die Auszubildenden den Ausbildungsbeauftragten in der jeweils ersten Abteilung. Sprechen Sie kurz vor Feierabend nochmals mit den Azubis (einzeln) unter dem Motto: „Wie war der 1. Tag?“ Nehmen Sie sich Zeit für ein kurzes Feedback und beantworten Sie Fragen.

**Tipp**

Über einen Blumenstrauß am ersten Tag wird sich jeder Auszubildende bestimmt ganz besonders freuen. Dies sollte dann aber generell für alle neuen Mitarbeiter gelten, nicht nur für Auszubildende. Falls Sie z. B. männlichen Auszubildenden oder im gewerblich-technischen Bereich keine Blumen verschenken möchten, lassen Sie sich eine andere Kleinigkeit einfallen. Sehr schön ist ein Erinnerungsfoto an den ersten Tag: die neuen Auszubildenden gemeinsam mit ihren Paten und Ausbildern, am besten schön gerahmt. Die meisten Azubis werden dieses Foto in Ehren halten und sich noch Jahre später gern an ihren ersten Tag zurückerinnern.

3. Die ersten Wochen

Gerade am Anfang sollten Sie regelmäßig mit Ihren neuen Auszubildenden sprechen, am besten am Ende des 2. und 3. Tages nochmals und am Ende der ersten Woche. Klären Sie außerdem, ob die Schulungen wie geplant durchgeführt wurden und erkundigen Sie sich, ob der Azubi in der Berufsschule zurechtkommt. Außerdem sollten Sie regelmäßig die Ausbildungsnachweise durchgehen, am besten zum ersten Mal direkt am Ende der ersten Woche. Dies ist auch eine gute Gelegenheit, nochmals das Gespräch zu suchen und Fragen zu beantworten. Denken Sie daran, vor Ablauf der Probezeit zu klären, ob die neuen Auszubildenden geeignet sind.

4. Motivation erhalten

Für den weiteren Verlauf der Ausbildung sind regelmäßige Gespräche das Wichtigste! Nehmen Sie sich Zeit dafür – so zeigen Sie Ihren Azubis, dass diese Ihnen wichtig sind. Über regelmäßige Gespräche erfahren Sie auch am ehesten und vor allem frühzeitig, falls einmal etwas nicht ganz rund läuft. Seien es Probleme in einer Abteilung/mit einem Mitarbeiter, Schwierigkeiten in der Berufsschule oder private Probleme – nur wenn Sie davon wissen, haben Sie die Gelegenheit, gegenzusteuern. Versuchen Sie einen „guten Draht“ zu Ihren Azubis aufzubauen und zu pflegen. Vertrauen zu Ihnen als Ausbilder ist sehr wichtig, damit der Azubi möglichst offen mit Ihnen sprechen kann.

Sie sollten auch weiterhin das soziale Umfeld des Azubis nicht außen vor lassen. Halten Sie den Kontakt zur Berufsschule und, nicht zu unterschätzen: Loben Sie Ihren Azubi! Nichts beflügelt und motiviert so wie ein ernst gemeintes und aufrichtiges Lob.

5. Die richtigen Voraussetzungen schaffen: Einstiegsqualifizierung

Viele sprechen heute über „nicht ausbildungsreife Jugendliche“ oder schlecht qualifizierte Schulabgänger. Falls auch Sie bei Ihren Azubis noch einige Defizite feststellen, sollten Sie schnellstmöglich Abhilfe schaffen. Andernfalls werden Wissenslücken zu groß und vor allem sinkt die Motivation; es entstehen Selbstzweifel beim Azubi, wenn er selbst seine Defizite und vor allem die Unfähigkeit, sie zu bekämpfen, wahrnimmt. Suchen Sie daher frühzeitig Hilfe, Möglichkeiten sind Schulungen vorab, ausbildungsbegleitende Hilfen (über die Agentur für Arbeit geförderter „Nachhilfeunterricht“), der Einsatz eines Coachs (bei persönlichen Schwächen oder Problemen), begleitende Seminare usw. Wichtig ist, dass Sie mit Ihrem Azubi im Gespräch bleiben.

**Beispiel für eine Einstiegsqualifizierung**

Nach dem für alle Auszubildenden durchgeführten Azubi-Start-Seminar (Inhalt sind Lerntechniken, Organisationsstipps, Soft-Skills, Kundenkontaktschulung, ...) wurde ein halbes Jahr lang jeweils einmal pro Woche Unterricht in Mathematik erteilt, um die vorhandenen Lücken zu schließen. Außerdem wurde mit einem Coach gemeinsam am Auftreten des Azubis vor Kunden gearbeitet (Thema: Selbstbewusstsein, Schüchternheit überwinden). Nach Ablauf des halben Jahres hatte der Azubi etwa den gleichen Stand wie die anderen Azubis. Bei Bedarf können die Maßnahmen fortgeführt oder wieder aufgenommen werden.

6. Motiviert starten – und fortfahren

Im Vorfeld lassen sich bereits einige Weichen stellen: Wecken Sie Vorfremde bei Ihren Azubis und beziehen Sie das soziale Umfeld mit ein, z. B. mit einem Kennenlern-Tag. Wenn Sie dann noch den ersten Tag positiv gestalten, dem Azubi Hilfe für den Start geben und mit ihm im Gespräch bleiben, haben Sie viel für einen motivierten Start Ihrer Azubis getan.

Über die Autorin

Daniela Gieseler beschäftigt sich als Inhaberin von AzubiScout täglich mit dem Thema Ausbildung. Sie ist staatlich geprüfte Betriebswirtin und berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden, coacht Personal- und Ausbildungsverantwortliche und bietet Seminare rund um das Thema Ausbildung an. Des Weiteren hilft sie mit AzubiScout bei der Suche eines passenden Auszubildenden und übernimmt deren Betreuung – wozu auch die Motivation gehört.

