

Coaching

Motiviert durch die Ausbildung

Motivation ist ein großes Thema in der Ausbildung: Mit Motivation fällt das Lernen leichter, die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen sinkt und die Azubis sind ihrer Arbeit gegenüber positiv eingestellt – sie arbeiten einfach gerne. Dies zu erreichen ist eines der wichtigsten Ziele in der Ausbildung, da andere Punkte (wie z. B. gute Prüfungsergebnisse, Noten, Verhalten am Arbeitsplatz) wesentlich von der Motivation abhängen.

In Ausgabe 2/2013 haben Sie erfahren, wie Sie mit Auszubildenden motiviert in eine Ausbildung starten, wie Sie bereits vor Ausbildungsbeginn zu einer positiven Bindung zum Unternehmen beitragen können und wie Sie für einen optimalen Start in die Ausbildung sorgen. Doch diese hohe Motivation der ersten Tage und Wochen gilt es zu erhalten – für ungefähr drei Jahre. Wichtig ist dafür, dass Sie mit Ihren Auszubildenden im Gespräch bleiben.

Wertschätzung und Lob

Wertschätzung ist ein wichtiges Schlüsselwort bei der Motivation Ihrer Auszubildenden. Zeigen Sie ihnen, dass Sie sie ernst nehmen, ihnen zuhören und für sie da sind. Fragen Sie regelmäßig nach, wie es ihnen geht, interessieren Sie sich auch für ihr privates Umfeld (natürlich nicht übertrieben und aufdringlich) und für Ihren Auszubildenden als Person, z. B. für seine Hobbys und seine Familie.

Zur Wertschätzung gehört auch, Ihre Auszubildenden regelmäßig zu loben. Manche Ausbilder verfolgen das Motto „Nicht gemeckert ist genug gelobt“. Doch das ist vollkommen falsch – nichts motiviert Ihre Azubis so wie ein ehrlich gemeintes Lob und die damit ausgedrückte Anerkennung.



Tipp

Verändern Sie Ihren Blickwinkel und achten Sie einmal bewusst nicht auf die Fehler Ihres Auszubildenden, sondern auf das, was er richtig gut macht. Sie werden merken, mit ein bisschen Fokussierung auf die Stärken Ihrer Azubis und einem offenen und geschulten Auge wird Ihnen viel auffallen, was es zu loben gibt.

Aber Achtung: Es gilt auch hier, dass zu viel des Guten nicht unbedingt besser ist. Sie sollen Ihren Azubi nicht zehnmal am Tag mit Lob überschütten, aber versuchen Sie, ihm mehrfach pro Woche ein Lob auszusprechen. Sie sollten dieses Lob ehrlich meinen und nicht nur halbherzig aussprechen, damit es einen motivierenden Effekt hat. Sagen Sie dem Azubi möglichst genau, was er besonders gut gemacht hat und warum Sie seine Arbeit schätzen.

Aber beachten Sie auch, dass es Menschen gibt, die Lob vor anderen nicht mögen, es ist ihnen unangenehm. Wenn Ihnen das bei einem Azubi auffällt, nehmen Sie darauf Rücksicht.

Gespräche, Leistungsbeurteilungen und Feedback

Einer der wichtigsten Aspekte für motivierte Auszubildende sind regelmäßige Gespräche. Außerdem können Sie eventuell aufkommende Schwierigkeiten früh erkennen und rechtzeitig gegensteuern. Neben ein bisschen Smalltalk (wie schon erwähnt: Befinden, Aktuelles, Hobbys, Familie etc. – es sollte Ihrerseits wirklich Interesse daran bestehen) sollte es auch regelmäßig offizielle Gespräche geben. Zum Beispiel Feedbackgespräche zum aktuellen Leistungsstand: Sagen Sie Ihrem Auszubildenden, was gut läuft und wo es noch Verbesserungspotenzial gibt, aber lassen Sie auch ihn zu Wort kommen. Was beschäftigt Ihren Azubi, wo gibt es vielleicht Probleme, wie kommt er mit seinen Aufgaben zurecht, versteht er sich mit seinen Kollegen? Ein solches Feedbackgespräch sollte immer nach festgelegten Zeiträumen stattfinden, eine gute Möglichkeit hierzu wären die Abteilungswechsel.

Falls Ihr Azubi in einigen Abteilungen sehr lange verbleibt, sollten Sie eventuell auch zwischendurch ein Gespräch anstreben. Alternativ können Sie unabhängig davon einen festen Turnus bestimmen, z. B. alle drei Monate. Ein Zeitraum zwischen zwei und sechs Monaten ist empfehlenswert, in einigen Fällen kann auch ein monatlicher Zyklus sinnvoll sein. Das absolute Minimum sind bei Auszubildenden aber zwei Feedbackgespräche pro Jahr.

Auch bei jedem Abteilungswechsel ist ein Gespräch sinnvoll. Dies kann das erwähnte Feedbackgespräch sein oder aber nochmals ein separat angesetztes Gespräch mit Ausbilder und Abteilungsleiter. Spätestens nach jedem Abteilungswechsel ist auch eine Beurteilung sinnvoll, evtl. führen Sie diese auch bei jedem Feedbackgespräch durch (falls bei Ihnen Abteilungswechsel und Feedbackgespräch nicht ohnehin zusammenfallen).

Für diese Beurteilung füllt der Ausbildungsbeauftragte der Abteilung (alternativ der Abteilungsleiter) den Beurteilungsbogen für den Auszubildenden aus. Als sehr hilfreich hat es sich erwiesen, wenn der Auszubildende ebenfalls einen Beurteilungsbogen als Selbsteinschätzung

ausfüllt. Dadurch können Selbst- und Fremdeinschätzung abgeglichen werden und man hat eine bessere Gesprächsgrundlage. Außerdem kann man Enttäuschungen des Auszubildenden eher nachvollziehen, wenn eine Beurteilung einmal anders ausfällt als er erwartet hatte. Vor allem kann man ihm im Gespräch erklären, woran es gelegen hat, sowie festlegen, was man ändern kann, um das aufgezeigte Verbesserungspotenzial wirklich zu nutzen. So stellen Sie sicher, dass der Auszubildende nach einer wenig positiven Beurteilung nicht komplett demotiviert aus dem Gespräch herausgeht, sondern als „Anker“ einige konkrete Punkte mitnimmt, an denen er arbeiten kann. Außerdem sollte ihm auch bei einer überwiegend negativen Beurteilung immer gesagt werden, was er gut gemacht hat (und es gibt immer einige Punkte, die gut gelaufen sind – konzentrieren Sie sich dazu wie beschrieben auf die Stärken Ihres Auszubildenden).



Download

Einen beispielhaften Beurteilungsbogen finden Sie unter www.kiehl.de/dieausbilder.

Einige Betriebe lassen ihre Auszubildenden zusätzlich ein Formular zur Abteilungsbewertung ausfüllen. Hier geht es darum, ob dem Azubi alle Ausbildungsinhalte aus dieser Abteilung vermittelt wurden, ob er alles verstanden hat (vor allem den Praxisbezug zu den theoretischen Inhalten und die Verknüpfung zum Berufsschulstoff) und wie die Abteilung von ihm empfunden wurde, also wie es ihm gefallen hat, ob er mit den Menschen dort zurechtkam, ob ihm die Arbeit lag usw.



Tipp

Nehmen Sie folgende Fragen in diesen Fragebogen auf: „Sind Ihnen Vorgänge aufgefallen, die man Ihrer Meinung nach vereinfachen könnte? Was lief nach Ihrer Ansicht nicht optimal in der Abteilung?“

Aus diesen Antworten bekommen Sie einiges an Verbesserungspotenzial aufgezeigt. Ihr Azubi hat für Prozesse eher ein Auge als jemand aus der Abteilung selbst, der diese Vorgänge schon seit Jahren genauso kennt. Der Azubi sieht vielleicht eher den Zusammenhang mit anderen Abteilungen, die er vorher schon kennen gelernt hat und kann dadurch neue Impulse einbringen. Ein weiterer schöner Nebeneffekt: Ihr Auszubildender fühlt sich ernstgenommen, weil er weiß, dass er etwas Sinnvolles zum Abteilungsprozess beisteuern kann und dass seine Meinung zählt und wichtig ist.

Selbstständiges Arbeiten durch eigene Projekte

Durch selbstständiges, eigenverantwortliches Arbeiten können Sie Ihre Azubis zusätzlich beflügeln. Natürlich ist

dies in den ersten Wochen noch schwierig, hier muss der Auszubildende erst einmal das Unternehmen, die Mitarbeiter und den Beruf kennenlernen. Nachdem er aber mit einigen wesentlichen Grundlagen vertraut ist, können Sie damit beginnen, ihm die Verantwortung für einige kleinere Aufgaben zu übertragen und ihn diese selbstständig ausführen lassen.

Wenn Ihr Auszubildender sich gut in einer Abteilung eingearbeitet hat, sollte er nach Möglichkeit einen Teilbereich übernehmen können. Vielleicht kann er eine Urlaubsvertretung übernehmen oder einen Bereich der Abteilung übertragen bekommen. Im Einkauf könnte dies z. B. die Verwaltung und Bestellung des Büromaterials sein, im Vertrieb die eigenständige Betreuung einiger Kunden und in der Auftragsabwicklung die Übernahme einiger Standardaufträge (bzw. auch feste Kunden oder feste Produktgruppen, je nachdem, wie die Einteilung in Ihrem Unternehmen erfolgt).

In vielen Abteilungen bieten sich Azubi-Projekte an, hier ein paar Beispiele:

- ▶ In der **Personalabteilung** kann Ihr Auszubildender z. B. bei der Einstellung der neuen Auszubildenden mitwirken (oft fallen den Jugendlichen in den Bewerbungsunterlagen ganz andere Dinge auf als Ihnen, was einen interessanten neuen Blickwinkel eröffnet) oder eine Azubi-Start-Mappe (s. Die Ausbilder 2/2013, S. 2) anlegen.
- ▶ Im **Marketing** oder im **Vertrieb** könnte Ihr Auszubildender eine Wettbewerbsanalyse erstellen. Davon profitieren alle: Ihr Azubi beschäftigt sich mit dem Wettbewerb und dessen Produkten und die Mitarbeiter der Abteilung sind wieder auf dem neuesten Stand, was das Portfolio des Wettbewerbs angeht. Auch ein Vergleich mit den eigenen Produkten (Vorteile/Nachteile, Verkaufsargumente) kann unter Umständen sinnvoll sein.

Je nach Lehrjahr und Kenntnisstand des Azubis können Sie die kleinen Projekte ausweiten und ihm entsprechend mehr Selbstständigkeit zugestehen. Muss er Ihnen z. B. Zwischenergebnisse präsentieren oder lassen Sie ihn „laufen“ bis zum festgesetzten Endtermin?

Wie auch immer Sie das Vorgehen ausgestalten, wichtig ist, dass Sie Ihren Azubi am Anfang mit der Aufgabe nicht alleine lassen. Erklären Sie ihm genau, was zu tun ist, aber auch, warum etwas zu tun ist. Es ist wichtig, dass Ihr Auszubildender die Zusammenhänge versteht, um im Rahmen seines Projektes die richtigen Entscheidungen treffen zu können. Wenn es das erste Mal ist, dass Ihr Auszubildender ein eigenes Projekt übernimmt, begleiten Sie ihn entsprechend enger; Azubis, die mit Bravour bereits mehrere Projekte gemeistert haben und auch thematisch mit der Aufgabe vertraut sind, können Sie eher an der „langen Leine“ lassen.

Wichtig ist auch, dass Sie Ihren Auszubildenden zwar eine interessante und herausfordernde Aufgabe stellen, sie jedoch keinesfalls überfordern, andernfalls kann das Projekt auch schnell zu Demotivation führen. Beobachten Sie Ihre Auszubildenden, begleiten Sie die Prozesse in der Anfangszeit entsprechend und reden Sie regelmäßig mit Ihren Azubis, um eine Überforderung zu vermeiden. Wenn das Projekt dann auf diese Weise begleitet und erfolgreich beendet wurde, ist dies ein toller Erfolg für Ihre Auszubildenden. Würdigen Sie dies entsprechend und loben Sie sie.

In manchen Betrieben ist es auch möglich, dass Auszubildende für einen bestimmten Zeitraum selbstständig eine Filiale führen (z. B. bei Bäckern oder einigen Einzelhändlern). Eine Abwandlung davon wäre, die Azubis z. B. einen bestimmten Produktionsbereich (eine festgelegte Produktreihe) übernehmen zu lassen oder Ihnen eine Abteilung bzw. in größeren Unternehmen einen Prozess in einer bestimmten Abteilung zu übertragen. Auch dies muss natürlich sorgfältig vorbereitet und begleitet werden. Aber die erfolgreiche Durchführung wird ein großartiges Gefühl bei Ihren Auszubildenden hinterlassen: Sie fühlen sich selbstbewusster, haben Spaß an der Arbeit, der Zusammenhalt unter den Azubis wird gestärkt und sie sind insgesamt motivierter bei der Sache. Außerdem können sich hieraus auch neue Erkenntnisse für das Unternehmen ergeben.

Intrinsische und extrinsische Motivation

Die oben erwähnten Maßnahmen gehören größtenteils zur intrinsischen Motivation, d. h. der Auszubildende soll dadurch von „innen heraus“ motiviert sein, also durch eigene Motive wie z. B. Selbstverwirklichung, Spaß an der Arbeit etc. (etwas um seiner selbst willen tun).

Im Gegenteil dazu motiviert die extrinsische Motivation von außen (man verspricht sich einen Vorteil), also z. B. durch Anreize wie Geld, Prämiensysteme u. Ä., aber auch durch die Anforderungen des eigenen Teams oder Umfelds.

Hierbei gilt es zu beachten, dass Maßnahmen der extrinsischen Motivation oft nicht lange anhalten. Die Freude über das überdurchschnittlich hohe Ausbildungsgehalt z. B. ist nach den ersten zwei bis drei Monaten verflogen (es tritt eine Art Gewöhnungseffekt auf), wohingegen der Spaß an der Arbeit, eine gute Atmosphäre im Team und ein Ausbilder, auf den man sich verlassen kann, Faktoren sind, die lange anhalten und die man auch nach Jahren noch zu schätzen weiß. Selbstverständlich werden sich aber Ihre Azubis z. B. nach einem erfolgreich abgeschlossenen Projekt über ein Incentive (ein motivierender Anreiz, z. B. ein kleines Geschenk, eine Prämie oder eine sonstige Art der Belobigung wie die Teilnahme an einem Event, einer Fortbildung oder einen Ausflug) freuen. Hiermit drücken Sie Ihre Wertschätzung aus, ohne dass ein Gewöhnungseffekt eintritt.

Teamzusammenhalt

Ein gut eingespieltes Team, in dem es eine positive Stimmung gibt und das gut miteinander arbeitet, ist von unschätzbarem Wert für die Motivation der Auszubildenden. Wenn man sich auf nette Kollegen freuen kann, macht die Arbeit direkt doppelt so viel Vergnügen und man geht morgens gerne zur Arbeit. Versuchen Sie daher, soweit dies in Ihrem Einflussbereich liegt, für eine gute Atmosphäre im Team zu sorgen. Dazu gehören natürlich viele Aspekte, um hier nur ein paar wichtige Dinge zu nennen: eine offene und den Mitarbeitern gegenüber positive Unternehmenskultur (Werte und Leitlinien), Vorgesetzte, die motivieren können und eine wirkliche Vorbildfunktion einnehmen, möglichst mit einem individuellen Führungsstil auf die Mitarbeiter eingehen und vor allem Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern ausdrücken.

Auch unter den Auszubildenden ist ein guter Zusammenhalt positiv für die Motivation. Dies können Sie fördern durch gemeinsame Projekte, Teamarbeit und regelmäßige Aktivitäten für die Auszubildenden. Lassen Sie die Jugendlichen z. B. einmal im Jahr ein Grillfest oder einen Ausflug nur für die Azubis organisieren. Sie geben nur den Kostenrahmen vor und stehen bei Fragen und Problemen zur Verfügung, den Rest können die Auszubildenden selbst gestalten. Diese Freiheit drückt Vertrauen aus und die Azubis können bei der Organisation und Planung auch noch einiges lernen – auf jeden Fall stärkt es den Teamzusammenhalt. Das Gleiche gilt natürlich für Firmenfeste, Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern: Überlassen Sie doch mal den Auszubildenden die Organisation. Bei größeren Events sollten die Azubis dies natürlich nicht alleine übernehmen, aber sie können trotzdem soweit wie möglich in den Prozess mit eingebunden werden und sicher viele gute Ideen beisteuern.

In manchen Unternehmen ist nach der bestandenen Prüfung der Auszubildenden eine Art Belobigungszeremonie üblich. Die Jugendlichen werden offiziell als Auszubildende verabschiedet und als Angestellte mit neuen Aufgaben und größerer Verantwortung willkommen geheißen. Außerdem werden gute Azubis nochmals besonders hervorgehoben, ihnen wird oft noch ein Geschenk überreicht. Außerdem kann man guten Auszubildenden eine Art Bildungsgutschein schenken, für eine Weiterbildung ihrer Wahl, deren Kosten das Unternehmen trägt (Sie sollten allerdings einen Höchstbetrag festlegen). Es bleibt ganz dem Azubi überlassen, ob er damit seine Buchhaltungskenntnisse vertieft, sein Spanisch auffrischt (vielleicht sogar für den nächsten Urlaub) oder den Bildungsgutschein zur (Teil-)Finanzierung einer Aufstiegsfortbildung (Fachwirt, Betriebswirt, Techniker etc.) einsetzt.

Wie wichtig u. a. das Betriebsklima sogar schon für die Auswahl des Ausbildungsbetriebes ist, zeigt folgende Grafik:



Sie sind Bezugsperson – und Vorbild!

Ein ganz wichtiger Aspekt zur Motivation von Auszubildenden sind Sie selbst als Ausbilder oder Ausbildungsbeauftragter. Sie sind im Betrieb eine wichtige Bezugsperson für Ihren Auszubildenden und können daher wesentlich dazu beitragen, dass sich Ihr Azubi wohl und

ernstgenommen fühlt, dass er gerne zur Arbeit geht und Lernbereitschaft zeigt. Hierfür dürfen Sie Ihre Vorbildfunktion nicht unterschätzen! Zeigen Sie, dass Sie gerne Ausbilder sind, Ihre Tätigkeit mögen und selbst motiviert und voller Elan „bei der Sache“ sind: Gehen Sie mit gutem Beispiel voran! Schaffen Sie ein positives Betriebsklima und behandeln Sie Ihre Mitarbeiter und Auszubildenden mit Wertschätzung – dann haben Sie schon einen großen Schritt in Richtung „Motivation“ getan.

Über die Autorin

Daniela Gieseler berät als Ausbildungsexpertin ihre Kunden, coacht Personal- und Ausbildungsverantwortliche und bietet Seminare rund um das Thema Ausbildung. Des Weiteren hilft sie mit AzubiScout bei der Suche nach passenden Auszubildenden und übernimmt deren Betreuung – wozu auch die Motivation gehört.



Erfolgsmethode

Leistungstarker Nachwuchs durch individuelle Förderung

Die Motivation der Auszubildenden ist eine der wichtigsten Aufgaben für Ausbilder. Bei eks Engel GmbH & Co. KG nimmt man dieses Thema sehr ernst und bringt den Auszubildenden Wertschätzung entgegen, arbeitet mit dem Prinzip „Fördern und Fordern“ und bietet viele zusätzliche „Benefits“.

Die eks Engel GmbH & Co. KG ist ein mittelständisches Unternehmen mit derzeit 33 Mitarbeitern und spezialisiert auf die Entwicklung und Herstellung von Lichtwellenleiter-Systemen. Aktuell gibt es drei Auszubildende zur Industriekaufrau und drei Auszubildende zum Elektroniker für Geräte und Systeme. Ab nächstem Jahr bietet das Unternehmen einen weiteren Ausbildungsberuf an: Fachkraft für Lagerlogistik.

Wie finden die derzeitigen Azubis ihre Ausbildung bei eks? Zunächst beschreiben die Azubis aus ihrer Sicht die Ausbildung, anschließend folgt ein Statement der Ausbildungsleitung.

Die Beschreibung der Auszubildenden

Wir, die Auszubildenden von eks, stehen vor der spannenden Aufgabe, einen Artikel zu schreiben. Wie sollen wir bloß anfangen... am besten montags: Unsere Woche beginnt sportlich mit einer Runde Nordic Walking oder Pilates, dafür bekommen wir Unterstützung von einer professionellen Trainerin. Am Arbeitsplatz wird das Thema Gesundheit natürlich auch groß geschrieben – alle Tische und Stühle sind ergonomisch auf die Mitarbeiter abgestimmt.

Am Donnerstag geht es mit internem Business-Englischunterricht für die Azubis weiter, gefolgt von einem Gespräch mit unserem Azubi-Coach. Sie unterstützt uns bei schulischen und betrieblichen Problemen und bietet individuelle Workshops für uns an. Außerdem haben wir die Möglichkeit, Nachhilfe (wenn notwendig) und diverse

Schulungen in Anspruch zu nehmen. So gab es z. B. bereits einen Knigge-Kurs, ein Seminar zu Lerntechniken und vieles mehr.

Unser Geschäftsführer und Ausbilder Herr Engel sowie unser gewerblicher Ausbilder Herr Schneider unterstützen und fördern die Auszubildenden immer bestmöglich. Mit einem Lächeln im Gesicht stehen sie uns allzeit mit Rat und Tat zur Seite und wenn sie einmal nicht zu sprechen sind, finden sich in jeder Abteilung kompetente Ansprechpartner, die uns bei schwierigen Aufgaben weiterhelfen. Des Weiteren haben wir durch unsere regelmäßigen Feedback- und Jahresgespräche die Chance uns weiterzuentwickeln.

Unsere Ausbildung ist sehr vielseitig, neben den täglichen Routinen sind wir auch an der Klärung von schwierigen Aufgaben beteiligt und übernehmen eigene Projekte,

wie z. B. die Vorauswahl der neuen Auszubildenden zu treffen. Außerdem haben wir die Möglichkeit, unseren Unternehmensblog mitzugestalten. Zudem werden wir Auszubildenden immer ins Team eingebunden und können selbstständig anspruchsvolle Tätigkeiten übernehmen. Ebenfalls wird uns die Möglichkeit geboten, in alle Aufgabenbereiche reinzuschauen und auch an nicht alltäglichen Dingen, wie einem Besuch einer Messe oder einem Außentermin, teilzunehmen.

Spaß kommt bei uns auch nie zu kurz – sei es in der Pause, auf Betriebsausflügen oder Weihnachtsfeiern – unser Chef lässt sich jedes Jahr etwas Neues und Besonderes einfallen, um den Teamgeist zu stärken. Bei Betriebsausflügen wird der Veranstaltungsort gerne geheim gehalten, sodass wir dieses Jahr vollkommen ahnungslos vor dem Tanzhaus in Bonn standen und dann dort diverse Tänze gelernt haben – u. a. auch Mambo, den man aus dem Film „Dirty Dancing“ kennt. Die Hebefigur haben wir allerdings nicht gemacht, es weiß wahrscheinlich jeder, wieso... Auch klassische Tänze wie Discofox oder Wiener Walzer standen auf der Tagesordnung und zum Schluss haben wir uns beim Zumba ausgepowert. Nach dem Essen ging es dann gestärkt weiter in die Innenstadt, um den Tag mit einer Stadtführung und Brauhaustour abzurunden.

Außerdem hat jeder Lehrling die Chance auf ein Auslandspraktikum in unserem Vertriebsbüro in den USA.

Auch bei der Prüfungsvorbereitung werden wir unterstützt: Neben einem Vorbereitungskurs bekommen wir weitere individuelle Unterstützung, je nachdem, wie es notwendig ist.

Auf Sicherheit wird besonderen Wert gelegt: Dieses Jahr wurde es spannend beim Verkehrssicherheitstraining (bis auf einen geplatzten Kühlergrill sind alle heil davon gekommen) und einer Feuerlöschübung.

Schlussendlich bleibt nur zu sagen: Wir haben viel Spaß bei der Arbeit und ein tolles Betriebsklima. Dazu kommen viele interessante Aufgaben, eine persönliche Förderung, individuelle Unterstützung und viel Engagement auf Seiten der Ausbilder.

Die Beschreibung der Ausbildungsverantwortlichen

Azubis verstärken unser Team jedes Jahr – im Produktionsbereich seit langem, im kaufmännischen Bereich seit 2009. Ausbildung bei eks bedeutet für die Jugendlichen nicht nur das Erwerben aller Kenntnisse und Fähigkeiten im gewählten Beruf, sondern auch Teil eines Teams zu sein, das jeden Azubi als volles Mitglied sieht und so tief wie möglich in die Prozesse des Unternehmens einbindet. Unser Ziel: Leistungsstarke Nachwuchskräfte ausbilden,

die uns nach der Ausbildung als kompetente Fachkraft erhalten bleiben. Unsere Gegenleistung: Motivation, individuelle Förderung und die Chance auf Übernahme.

Motivation und Leistungsfähigkeit sind entscheidend für den Erfolg und somit die Zukunft unseres Unternehmens. Einerseits setzen wir bei der Ausbildung der jungen Menschen auf wirksame und nachhaltige Vermittlung von Fachwissen, andererseits auf das Gesundheitsbewusstsein jedes Einzelnen. So bieten wir z. B. Betriebssport für unsere Mitarbeiter an: Pilates und Nordic Walking unter Anleitung eines professionellen Trainers.

Verschiedene Fortbildungen, die wir zusätzlich zur schulischen Ausbildung anbieten, umfassen beispielsweise internen Betriebs- und Englischunterricht oder Knigge-Kurse. Unsere Devise hier: Learning by doing – mit gezieltem Sprachtraining bereiten wir unsere Azubis auf das nächste Telefonat, den englischsprachigen Geschäftsbrief oder auf ein Messegespräch vor.

Um die fachspezifische Ausbildung unserer gewerblichen Azubis zu gewährleisten, arbeiten wir seit einiger Zeit mit den beruflichen Schulen unseres Kreises zusammen. Berufsschullehrer als Multiplikatoren für die vielfältigen Anwendungsbereiche von Lichtwellenleitertechnik zu begeistern, ist das Ziel, das wir verfolgen. Wir bieten kostenlose Fortbildungen für die Lehrer an, um diese zu befähigen, ihren Schülern und somit unseren Azubis praxisnah und verständlich Lichtwellenleitertechnik näher zu bringen.

Motivieren, einbinden, fördern und fordern – diese Wortkombination beschreibt die Inhalte einer Ausbildung bei eks Engel am besten. Nur so schaffen wir es, Ausbildungsplätze attraktiv zu machen, engagierte Azubis zu finden und diese nach der Ausbildung auch als kompetente Fachkraft zu halten und optimal im Unternehmen einsetzen zu können.



Über die Autoren

Die Auszubildenden der eks Engel GmbH & Co.: Laura Lütticke, Ann-Christin Kost und Lena Sieler mit ihrer Ausbildungsverantwortlichen Julia Nicklas (v. l. n. r.).