



A.7 Zwischen Bewerbungsgespräch und Ausbildungsbeginn

Jugendliche gehen mit der Wahl des Ausbildungsberufes und des Ausbildungsbetriebes ein Risiko ein. Sie betreten meist völlig unbekanntes Terrain und hoffen, die richtigen Entscheidungen getroffen zu haben. Gleichzeitig bestehen Ängste und Unsicherheiten: Ist diese Entscheidung richtig für mich? Werde ich mich im Betrieb wohlfühlen können? Ist vielleicht ein anderer Beruf, ein anderer Betrieb besser? Soll ich mich wirklich schon festlegen? Soll ich meine Wahl noch einmal überdenken? Es ist wichtig, die zukünftigen Auszubildenden mit ihren Sorgen und Zweifeln nicht allein zu lassen.

Es ist für kleinere und mittlere Unternehmen eine Notwendigkeit geworden, den Kontakt zu zukünftigen Auszubildenden zwischen der Vertragsunterschrift und dem Ausbildungsbeginn zu halten. Denn gerade diese Betriebe leiden zunehmend darunter, dass ausgewählte Jugendliche sich, auch wenn der Ausbildungsvertrag bereits unterschrieben ist, kurzfristig anders entscheiden und vermeintlich attraktivere Angebote annehmen. Damit die zeitintensive Bewerberauswahl nicht vergebens ist, sind die Betriebe aufgefordert, sich Gedanken zu machen, wie Jugendliche „gehalten“ werden können – und das schon vor Ausbildungsbeginn!

„Es ist also empfehlenswert, zwischen dem Abschluss des Ausbildungsvertrages und dem Ausbildungsantritt den Kontakt zu den zukünftigen Auszubildenden zu pflegen und zu vertiefen – in einer Art "Brückenkommunikation". Dabei geht es darum, so früh wie möglich eine Bindung der Auszubildenden zum Unternehmen herzustellen.“ (Ehlers/Schäfer, 2011, 5A/13, S. 2)

Einladungen an Auszubildende und ihre Eltern vor Ausbildungsbeginn, die das Kennenlernen von Betrieb und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern ermöglichen, sind hilfreich. Andere Möglichkeiten bestehen darin, neue Auszubildende bereits auf Ihrer Internetseite als „Verstärkung“ anzukündigen, sie zu womöglich stattfindenden Festen bereits einzuladen, oder die Berufskleidung schon an sie auszugeben.

Neben dem Kontakthalten zu neuen Auszubildenden können Auszubildende die Zeit vor dem Ausbildungsbeginn für die Ausbildungsvorbereitungen nutzen.

Gerade zu Beginn der Ausbildung sind eine klare Struktur und die Verständlichkeit von Aufgaben sehr wichtig. Zukünftige Auszubildende stellen sich Fragen, wie beispielsweise: „Was kommt auf mich zu? Was lernt man eigentlich in Ihrem Betrieb?“

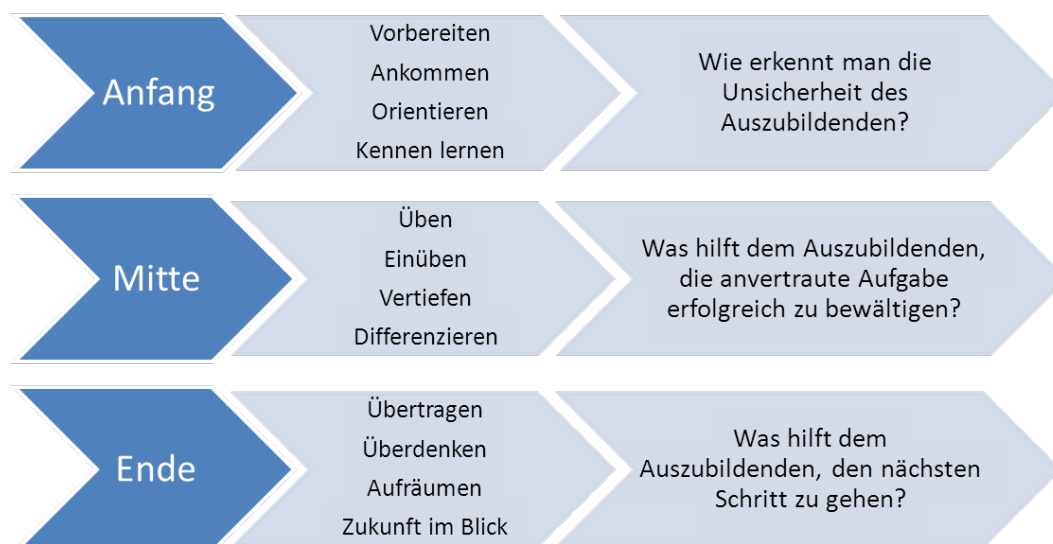
Am besten ist es, verständlich die typischen beruflichen Aufgaben und Handlungen im Arbeitsalltag des Betriebes darzustellen. Dabei kann auf bereits gegliederte Vorlagen wie den [Ausbildungsrahmenplan](#) zurückgegriffen werden. Problem einer solchen Vorlage ist, dass sie recht sperrig – über mehrere Seiten lang – ist und dass sie Besonderheiten des Ausbildungsbetriebes nur bedingt abbilden kann.



Auszubildende von Anfang an begleiten – später ist zu spät!

Auszubildende sind besondere Fachkräfte: Mal werden sie als Pädagoginnen und Pädagogen, mal als Erziehende und ein anderes Mal als Mentorinnen und Mentoren gefragt sein. In allen drei Fällen sind sie die Personen, die die Auszubildenden im Beruf, im Betrieb, während der Arbeit, bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben, in der Prüfung, aber auch in einer Krise begleiten. Für die Aufgabe der **Begleitung** ist es deshalb hilfreich, typische und wiederkehrende Elemente im Ausbildungsprozess zu kennen und zu nutzen.

Die Ausbildung gliedert sich generell – unabhängig von den Inhalten – in drei Phasen: **Anfang, Mitte, Ende**. In jeder Phase treten bestimmte Aspekte in den Vordergrund, wie z. B. Kennenlernen von Mitarbeitenden, Einüben von Tätigkeiten oder Übertragen von Verantwortung. Mit Blick auf die Auszubildenden lassen sich für die Phasen folgende Leitfragen formulieren:



Der Ausbildungsbeginn – sogar schon **der erste Tag** – ist die Phase, durch die der weitere Verlauf der Ausbildung geprägt wird: Scheitern oder Bestehen haben häufig schon hier ihren Ursprung. Fühlen sich Auszubildende am Anfang gut angenommen und betreut, strahlt dieser gute Start auf die weitere Ausbildungszeit aus. Später auftretende Probleme werden besser gemeistert, wenn grundsätzliches Vertrauen erworben wurde (siehe [A.4](#), [A.5](#)).

Bei der **Gestaltung der Ausbildung** lassen sich die Überlegungen und Leitfragen zu den Phasen Anfang, Mitte und Ende für unterschiedliche Zeiträume nutzen. Im Überblick kann das für das erste Ausbildungsjahr zum Beispiel zunächst so aussehen:



Begleitplan – Ausbildung in Fortschritten



Anfang	Bewerbungsgespräch	ankommen		sich orientieren		Stärken / Schwächen erkennen		Ziele setzen		Ziele setzen		Leistung wird geprüft
	Ausbildungsvertrag											
Mitte	Anmeldung Berufsschule											
	Anmeldung Kammer											
Ende	3-Jahres-Übersicht											
	Ausbildungsplan											
	Begleitplan											

Der erfolgreiche Ausbildungsprozess will richtig gewartet bzw. überprüft sein. Es gilt nun, diese Übersicht im weiteren Verlauf mit Inhalt zu füllen. Dazu mehr in den folgenden Kapiteln.



Gute Beispiele – Kontakt vor Ausbildungsbeginn halten

Um mit seinen Auszubildenden auch zwischen der Vertragsunterschrift und dem ersten Ausbildungstag in Kontakt zu bleiben, lädt der Heizungsbauer seine künftigen Auszubildenden eine Woche vor Ausbildungsbeginn in die Firma ein. Das Gespräch wird genutzt, um den Auszubildenden ihre Firmenkleidung zu überreichen und ihnen den Betrieb zu zeigen. Die entspannte Gesprächssituation gibt den Jugendlichen die Möglichkeit, den Ausbilder kennenzulernen und sich mit der neuen Umgebung vertraut zu machen.

In der Zeit zwischen Vertragsunterschrift und Ausbildungsstart gibt es bei dem Tiefbauer regen Kontakt, da Absprachen und der Austausch von ausbildungsrelevanten Unterlagen anstehen. So werden den Auszubildenden schon vor dem Start Daten und Informationen zu den überbetrieblichen Ausbildungsabschnitten mitgeteilt und Termine für den Berufsschulbesuch weitergeleitet. Das Miteinander-in-Kontakt-sein vermittelt schon vor Ausbildungsbeginn das Gefühl der Zugehörigkeit. Die zukünftigen Auszubildenden erleben, dass ihr Ausbildungsbetrieb Interesse an ihnen hat und dass sich um sie gekümmert wird.

Um mit den Jugendlichen bis zum Ausbildungsbeginn Kontakt zu halten, wird beim Autohaus mit der Kopie des Ausbildungsvertrages noch ein freundlicher Willkommensgruß per Post zugeschickt. Kurz vor Ausbildungsbeginn bekommen die Auszubildenden einen Brief mit dem Datum des ersten Tages, der Uhrzeit des Ausbildungsbeginns und einem Rückmeldezettel.