



## A.9 Die erste Woche – Orientieren und Kennenlernen

Das Verhältnis der neuen Auszubildenden untereinander, aber auch das Verhältnis der Jugendlichen zum Kollegium und den Vorgesetzten, ist anfangs durch Unsicherheit gekennzeichnet. Sie kennen die Verhaltensregeln aus dem Schulalltag, wissen aber noch nicht, ob diese ebenso im Arbeitsalltag Anwendung finden.

Die Auszubildenden betreten eine neue, für sie noch nicht vertraute Welt. Sie benötigen die Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder und der anderen Mitarbeitenden, um sich zu **orientieren** und einzugewöhnen sowie Zeit, um sich in der neuen Umgebung wohlfühlen und einen Überblick gewinnen zu können. Vertrauen in die neuen Kolleginnen und Kollegen muss sich entwickeln, daher ist Stabilität bei den Ansprechpersonen wichtig. Ein Wechsel von Abteilungen, Kolonnen oder Teams wird mit zunehmendem Selbstbewusstsein für die Auszubildenden leichter.

Eine mustergültige Gestaltung der Einführungsphase der neuen Auszubildenden in den Betrieb gibt es nicht. „Grund dafür ist zum einen: Jugendliche erleben die neue Ausbildungssituation individuell unterschiedlich. Zum anderen: Die Art der Einführung hängt ab von: Betriebsart, Betriebsgröße, Zahl der Auszubildenden, Art der Ausbildungsberufe.“ (Wittwer, 2013, S. 2)

Im Folgenden sind eine Reihe nützlicher und hilfreicher Tipps aufgeführt, die das Ankommen und Eingewöhnen erleichtern.

- **Erste Routinen einüben**

Wichtig für eine gelingende Ausbildung sind bewusst und sinnvoll gestaltete Lern- und Arbeitsroutinen. Routinen bringen Struktur in Arbeitsabläufe und Tätigkeiten. Sie ordnen den Alltag und legen fest, wie unser Arbeitstag beginnt und endet. Routinen beschreiben wie wir unsere Arbeitsprozesse gestalten und wie wir miteinander kommunizieren. Durch stetige Wiederholung und feste Strukturen bilden Routinen wichtige Ankerpunkte im beruflichen Leben. Gerade schwächere Jugendliche, denen es schwerfällt, in komplexen Situationen flexibel zu reagieren und den Überblick zu bewahren, sind dankbar, wenn sie sich zeitweise auf überschaubare Routinen zurückziehen können.

- **Klare Aufgabenstellung – konkrete Arbeitsanweisungen**

Gute Aufgaben sind Aufgaben, die Verantwortung beinhalten und Kompetenzen erfordern– beides Dinge, die neue Auszubildende noch nicht mitbringen. Von daher müssen Arbeitsaufgaben von Anfang an **klar formuliert, verständlich, nachvollziehbar, zu bewältigen und sinnvoll** sein (siehe [C.5](#)).

Neue Auszubildende können noch nicht auf berufliche Kompetenz vertrauen. Sie können häufig auch nicht einschätzen, welches Wissen ihnen noch fehlt. Entsprechend schwer fällt es ihnen anfänglich, ihr eigenes Lernen zu organisieren.



Unter Umständen verwenden Auszubildende weniger Zeit auf die Verarbeitung einer Aufgabenstellung als nötig wäre. Ihnen wird dann nicht klar, was von ihnen erwartet wird. Auszubildende die Aufgabenstellung **in eigenen Worten** wiederholen zu lassen, bietet die Möglichkeit, zu kontrollieren, ob die Aufgabe verstanden wurde. Ein fest vereinbarter Zeitpunkt, bis wann der Auftrag erledigt werden soll, gibt dem Auszubildenden Orientierung und Sicherheit bei der Arbeit. Bei komplexeren Aufgaben ist die Verabredung von **Zwischenstopps** (Untergliederung der Arbeitsaufgabe, Zwischengespräch) sinnvoll.

Es ist wichtig, den Auszubildenden zu vermitteln, welches Arbeitsergebnis erwartet wird, welchen Sinn, welche Absicht der Auftrag hat und welchem Zweck die Erfüllung der Aufgabe dient, „[...] dann erkennt er die Ernsthaftigkeit und wird sich stärker einbringen können. Er kann mitdenken, er kann seine Kundenorientierung entwickeln, er kann Empathie entwickeln, in dem er sich dann die Frage stellt, was der Kunde (=Auftraggeber) damit erreichen möchte.“ (Dietl, 2008, S. 16)

Die gewählten Aufgaben sollten dem Modell der **vollständigen beruflichen Handlung** folgen:

- **Informieren** über den Arbeitsauftrag,
- **Entscheiden** über das weitere Vorgehen,
- **Planen** des Lösungsweges,
- **Ausführen** der Aufgabe,
- **Kontrollieren** des Ergebnisses,
- **Bewerten** des Ergebnisses im Gespräch.

Und nicht vergessen, die Auszubildenden zu **loben**!

„Nichts aber auch gar nichts fällt einem deutschen Ausbilder so schwer, wie zuzusehen, wenn einer einen Fehler macht. Und auszuhalten, wenn wer langsamer ist als er selbst. Nicht sofort dazwischen zu gehen. Mal sagen: ‚Ich geh mal eben ums Eck, schau mal wie weit Du kommst. Ach klasse, das sieht ja schon gut aus. Kriegst Du das an der Stelle auch noch rund? Ich komme gleich wieder.‘ Das haben wir alle nicht gelernt! Immer müssen wir die Dinge gleich selbst in die Hand nehmen.“ (Bojanowski in Clement 2012)

- **Regelmäßige Gesprächsanlässe schaffen**  
In der Hektik des betrieblichen Alltags reduziert sich die Kommunikation zwischen Auszubildenden und Auszubildenden oftmals auf kurze „zwischen-Tür-und-Angel-Gespräche“. Umso wichtiger ist es, regelmäßige Gesprächsroutinen (z. B. [B.7](#) Das Quartalsgespräch) im Betriebsalltag einzuplanen (siehe hierzu [A.10](#) Ausbildungsgespräche und Lernzielvereinbarungen und [C.4](#) Gesprächsroutinen festlegen und durchführen).



In einem fest eingeplanten Gespräch am Ende der ersten Woche kann nachgefragt werden, wie es den neuen Auszubildenden nach einer Woche geht und man kann ihnen Rückmeldung zu ihrer bisherigen Arbeit geben. [Gesprächsleitfaden](#) sowie [Checkliste für die erste Woche](#) befinden sich im Teil B.6.

- **Regeln erläutern und einüben**

Damit die neuen Auszubildenden sich möglichst rasch in die betrieblichen Abläufe integrieren können, müssen sie die wichtigsten Regeln kennenlernen und verstehen. Neue Auszubildende empfinden die Situation häufig wie folgt: Alles außer ihnen war schon vor ihnen da. Vieles davon unterliegt Regeln und Gebräuchen, die die Neulinge noch nicht kennen. Nun ist es Aufgabe der Auszubildenden, neuen Auszubildenden diese Regeln zu Beginn der Ausbildung zu erläutern und nahezubringen. Wichtig ist es, sich Zeit zu nehmen und zu erklären, warum es diese Regeln gibt.

Wird das Befolgen der Regeln mit **Zugehörigkeit** zum Betrieb, mit Anerkennung und Ehre belohnt, dann sind Jugendliche meist auch bereit, sich diese Regeln anzueignen.

**Und was tun bei Regelbrüchen?** Manchmal ist es Nachlässigkeit, manchmal hat vielleicht auch die Regel ihren (früheren) Sinn verloren. Regeln sollten überprüft und gegebenenfalls auch neu ausgehandelt werden.

Wichtig ist, auf Präsenz und Hartnäckigkeit zu setzen, auf Gewalt ist selbstverständlich zu verzichten.

„Die Kunst besteht darin, prägnant und klar zu sein, aber den Kontakt nicht abbrechen zu lassen, präsent zu sein, aber nicht zu demütigen. [...] Das Geheimnis guter Führung besteht in einem kontinuierlichen Kontaktangebot.“ (von Schlippe in Clement 2012)

- **Ein respektvoller und höflicher Umgang**

Ein respektvoller und höflicher Umgangston, eine Haltung also, die Anerkennung gegenüber der eigenen Person erwartet und entsprechend auch anderen gegenüber bietet, ist als Grundton des gegenseitigen Miteinander während der Ausbildungszeit und auch danach anzustreben.

- **Präsenz zeigen**

Für die Auszubildenden ist Präsenz der Auszubildenden wichtig (siehe [C.3](#)). Mit Präsenz ist die aufmerksame Zuwendung, eine zuverlässige Bindung sowie die Bereitschaft gemeint, für Auszubildende ansprechbar zu sein. Präsenz meint auch die lohnende Anstrengung, Konflikte sowie Probleme rechtzeitig anzugehen und stellt ein wichtiges Kontaktangebot dar: Wie läuft es? Wo stehst Du? Wie kann ich Dir helfen?



### Begleitplan – Ausbildung in Fortschritten



<b>Anfang</b>	<b>Bewerbungsgespräch</b>		<b>Rituale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herzlich Willkommen mit allen Kollegen;</li> <li>• Gemeinsames Frühstück</li> <li>• ...</li> </ul>	<b>Regeln</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitszeit/ Pausen</li> </ul> <b>Routinen beginnen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie Arbeitstag beginnen?</li> <li>• Wie Arbeitstag beenden?</li> </ul>								
<b>Mitte</b>	<b>Ausbildungsvertrag</b> <b>Anmeldung Berufsschule</b> <b>Anmeldung Kammer</b>	<b>ankommen</b>	<b>Gaben</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkzeug-kiste</li> <li>• Arbeits-kleidung</li> <li>• Spind</li> <li>• Schlüssel/ Passwort</li> <li>• ...</li> </ul> <b>Kontaktdaten</b>	<b>sich orientieren</b>	<b>Erste Aufgaben</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klare Aufgabenstellung</li> <li>• Konkrete Arbeitsanweisungen</li> <li>• Berichtsheft</li> </ul>	<b>Stärken / Schwächen erkennen</b>		<b>Ziele setzen</b>		<b>Ziele setzen</b>		
<b>Ende</b>	<b>3-Jahres-Übersicht</b> <b>Ausbildungsplan</b> <b>Begleitplan</b>		<b>Nachfragen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie war Dein erster Tag bei uns?</li> <li>• So war es für uns...</li> </ul>		<b>Nachfragen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie war Deine erste Woche bei uns?</li> <li>• So war es für uns...</li> </ul>							<b>Leistung wird geprüft</b>

Gerade schwächere Jugendliche suchen im Grunde nach freundschaftlich zugewandter Orientierung durch ein starkes, vertrauenswürdiges Gegenüber (vgl. Clement 2012).



## Gute Beispiele – Das Ankommen im Betrieb unterstützen

Bei der Elektrofirma sind die Mitarbeitenden überwiegend auf externen Baustellen unterwegs, die einzelnen Arbeitsorte wechseln häufig. Dies erschwert das Hineinfinden in die Ausbildung. Der Geschäftsführer versucht, aufgrund dieses Umstands den Jugendlichen den Einstieg zu erleichtern, indem er die neuen Auszubildenden in den ersten Wochen durchgehend bei einem Monteur, also einem **festen Ansprechpartner**, mitfahren lässt. Dies bietet **im Anfangsstadium Kontinuität in der Person**. Der jeweilige Monteur ist dafür verantwortlich, den Auszubildenden während dieser Zeit in die grundlegenden Regeln des Betriebs einzuführen und ist Ansprechpartner für alle Anliegen während der Einführungswoche.

Das Autohaus hat aufgrund seiner Größe den Vorteil, dass die Auszubildenden sechs Monate in einer Abteilung verbringen können. Dies sichert für einen längeren Zeitraum eine **stabile Betreuung und Förderung auf der persönlichen Ebene**. Der Jugendliche hat ausreichend Zeit, im jeweiligen Team anzukommen.

Die Elektrofirma hat die Wichtigkeit von **bedeutungsvollen und verantwortlichen Aufgaben** erkannt und überträgt deshalb allen Auszubildenden gemeinsam die Verantwortung für die Ordnung im Lager.

Durch die Arbeit im Lager kommen die Auszubildenden mit allen verwendeten Materialien in Kontakt, lernen korrekte Bezeichnungen sowie Lagerführung und Kommissionieren kennen. Es wird den Auszubildenden als Gruppe eine verantwortungsvolle Aufgabe übergeben, da die Kolleginnen und Kollegen darauf angewiesen sind, dass alle Bauteile korrekt einsortiert und in notwendiger Menge vorhanden sind.

Den Auszubildenden wird hierdurch das Gefühl vermittelt, etwas Bedeutsames für die Firma zu tun. Dies fördert neben dem Lerneffekt das Zugehörigkeitsgefühl, das selbstständige Arbeiten der Auszubildenden und die Arbeit im Team.