



## Willkommenskultur und Ausbildungsbeginn



### Kurzbeschreibung zum Einsatz und zur Funktion:

<i>Zielgruppe:</i>	Ausbilderinnen und Ausbilder
<i>Inhalt:</i>	Erläuterungen, Begleitplan, Beispiele und Checkliste zum Ausfüllen
<i>Funktion/ Ziel:</i>	Ausbilderinnen und Ausbildern die besondere Situation zu Anfang einer Ausbildung bewusst machen
<i>Form:</i>	Zum Ausdrucken oder digital
<i>Einsatz/ Dauer:</i>	10-20 Minuten Lektüre und Reflexion
<i>Einsatzort:</i>	Ausbildungsbetrieb
<i>Quelle</i>	<p>Viereck, Eckhard et al. (2013): Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung. Offenbach: INBAS GmbH, Online im Internet: <a href="http://www.quabb.inbas.com/publikationen/werkzeugkoffer-betriebe.html">http://www.quabb.inbas.com/publikationen/werkzeugkoffer-betriebe.html</a> [16.05.2014], S. 19ff. VASO@KMU (VW Akademie Kassel) Wie Ausbildung schwächerer Jugendlicher gelingen kann (06/2013)</p> <p><i>Happy First Day - Der etwas anderen Ausbildungsbeginn</i> Auszug aus: „Lehrlinge finden - Lehrlinge binden. Acht Schritte zur erfolgreichen Nachwuchssicherung“ hg. vom Baden-Württembergischen Handwerkstag e.V. <a href="http://www.handwerkspower.de">http://www.handwerkspower.de</a></p> <p><i>Checkliste für Betriebe - erster Arbeitstag</i> Projekt „im Lot!“, Handwerkskammer Hannover <a href="http://www.hwk-hannover.de/23,0,1076.html">http://www.hwk-hannover.de/23,0,1076.html</a></p>



### Zwischen Bewerbungsgespräch und Ausbildungsbeginn<sup>1</sup>

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.“<sup>2</sup> (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.

1 Auszug aus VASO@KMU (VW Akademie Kassel): Wie Ausbildung schwächerer Jugendlicher gelingen kann (06/2013)  
[http://quabb.inbas.com/fileadmin/user\\_upload/03\\_Veroeffentlichungen/Werkzeugkoffer\\_Betriebe/VASO\\_KMU\\_C.7\\_Literaturverzeichnis.pdf](http://quabb.inbas.com/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Werkzeugkoffer_Betriebe/VASO_KMU_C.7_Literaturverzeichnis.pdf)

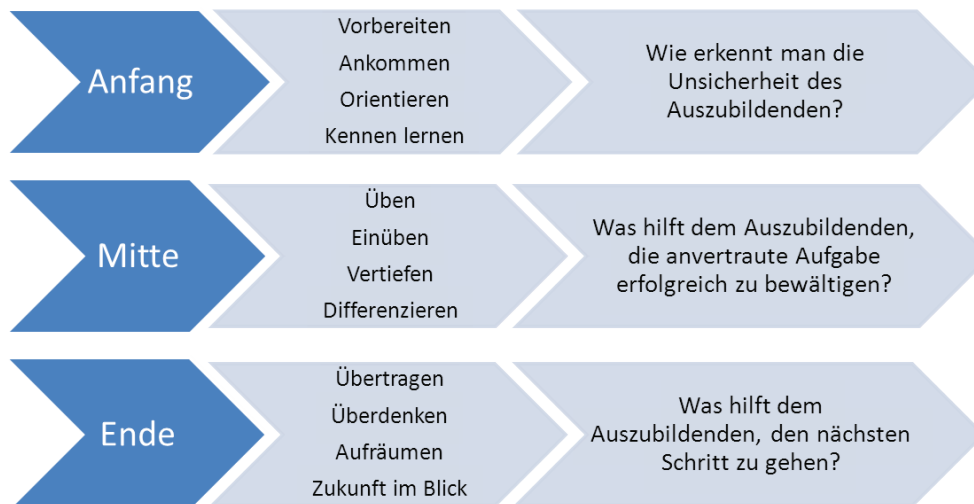
2 Ehlers, Ute/ Schäfer, Regina (2011): Wirksame Brückenkommunikation mit zukünftigen Auszubildenden. In: PersonalAusbilden. Das aktuelle Nachschlagewerk für Praktiker, Cramer, Günter/ Dietl, Stefan F./ Schmidt, Hermann/ Wittwer, Wolfgang (Hrsg.), Gruppe 5: Auszubildende einstellen - Praxis-Know-How, Köln



### 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 VASO@KMU).

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:



# Willkommenskultur und Ausbildungsbeginn

## Begleitplan – Ausbildung in Fortschritten



Anfang	Bewerbungsgespräch								
	Ausbildungsvertrag								
Mitte	Anmeldung Berufsschule	ankommen	sich orientieren	stärken / Schwächen erkennen	Ziele setzen	Ziele setzen	Leistung wird geprüft		
	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.

# Happy First Day

*Der etwas andere Ausbildungsbeginn.*



„Was erwartet mich wohl?“ Der erste Ausbildungstag ist ein ganz besonderer Tag.

Erinnern Sie sich noch an Ihren ersten Ausbildungstag?

Sie wissen: Aller Anfang ist schwer. Schließlich sind Lehrlinge von einem Tag auf den anderen mit fremden Menschen und ungewohnten Umgangsformen konfrontiert. Sie müssen sich an neue Hierarchien gewöhnen, an pünktliches und zuverlässiges Arbeiten und sie müssen lernen, Kritik einzustecken.

Für manch einen bedeutet der neue Job sogar ein neues Zuhause – weg von den Eltern.

Eine echte Bewährungsprobe für die Selbstständigkeit und ein wichtiger Schritt zum Erwachsenwerden. Und bitte vergessen Sie nicht: Der neue Mitarbeiter kann noch kein Experte sein. Erlauben Sie ihm, erst ein Weilchen die neue Berufsluft zu schnuppern, bevor er richtig loslegen wird.



- Machen Sie den ersten Ausbildungstag zu einem unvergesslichen »Berufsgeburtstag«.
- Lassen Sie den Lehrling spüren, dass er willkommen ist, nehmen Sie sich an diesem Tag Zeit für ihn. Und falls Sie keine haben, nennen Sie einen Ansprechpartner, der für ihn zuständig ist.
- Stellen Sie ihm alle neuen Kolleginnen und Kollegen vor, ob im Büro oder in der Werkstatt.
- Zeigen und erklären Sie ihm seinen Arbeitsplatz und den gesamten Betrieb vom Keller bis zum Dachstuhl – auch wenn er ihn schon einmal gesehen hat.
- Erklären Sie ihm die Ausbildungseinheiten Schritt für Schritt. Jetzt ist die richtige Zeit, um das Berichtsheft zu übergeben und zu erklären.
- Ein Arbeitstag ist lang: Kurze Unterbrechungen helfen bei der Konzentration.
- Auf Regeln und Betriebsordnung sollten Sie immer wieder in kleinen Häppchen hinweisen.
- Steigern Sie die Anforderungen langsam: Einige Tage im Betriebsgebäude helfen, Unsicherheiten zu verringern.
- Das Erledigen kleiner, berufstypischer Arbeiten hilft beim Einstieg – es macht stolz und motiviert.



## Checkliste für Betriebe



Handwerkskammer  
Hannover

### Checkliste 2 - Erster Arbeitstag

Erster Arbeitstag	verantwortlich	erledigt/Datum
Empfang der neuen Auszubildenden/des neuen Auszubildenden/Begrüßung		
Betriebsrundgang „Wo finde ich was?“		
Vorstellen der Geschäftsleitung		
Vorstellen weiterer Mitarbeiter		
Einweisung am Arbeitsplatz		
Ansprechpartner		
Umgang mit Vorgesetzten		
Umgang mit Kollegen		
Verhaltensregeln		
Zusatzvereinbarung unterzeichnen		
allgemeine Betriebsinformationen, Aushändigen von Informationsmaterial		
Zielvereinbarung für die erste Woche		
Erläuterung des Ausbildungsplans		
Tagesrückblick: 5-Minuten Gespräch		