

Onboarding von Auszubildenden

Diese Schritte unterstützen Auszubildende und das Team, damit der Ausbildungsstart gelingt.



AUSBILDUNG

PHASE 1

Das Preboarding: Vom Vertragsabschluss bis zum ersten Tag

Sie möchten Ihre künftigen Azubis **frühzeitig binden**? Dann starten Sie, sobald der Ausbildungsvertrag unterschrieben ist!

So geht's:

- Begrüßen Sie die Neulinge mit einem **Willkommenschreiben**.
- Stellen Sie eine **Willkommensmappe** zusammen. Noch besser: eine **Preboarding-Website**. So können sich die künftigen Azubis über alles Wichtige informieren, zum Beispiel über Kontaktpersonen, Ausbildungs- und Stundenplan, Berufsschule, Orga- und Gebäude-Übersicht.
- Bestimmen Sie **Mentor:innen**, am besten erfahrene Azubis. Diese können sich schon vorab mit den Neuen vernetzen.
- Halten Sie **Kontakt**: etwa durch Updates, Geburtstagsgrüße und Einladungen zu Events.

PHASE 2

Die ersten Tage im Betrieb: Ankommen und Orientierung

Geben Sie Ihren Azubis inmitten der vielen neuen Eindrücke **psychologische Sicherheit**. Die Auszubildenden und Mentor:innen spielen dabei eine große Rolle.

Zeigen Sie Herz und Professionalität:

- Begrüßen Sie die Neuen **persönlich**. Ein nützliches Give-away hilft, den ersten Tag positiv zu verankern.
- Zeigen Sie den **Betrieb**. Dies geht auch spielerisch, zum Beispiel durch eine Rallye.
- Statten Sie die Azubis **mit allem Nötigen** aus. Der Arbeitsplatz sollte entsprechend vorbereitet sein.
- Gehen Sie **zusammen in die Mittagspause** – oder lassen Sie dies von den Mentor:innen organisieren.
- Sprechen Sie über **Sicherheit und Arbeitsschutz**.



Ihr Unternehmen schätzt bestimmte Kommunikationsformen? Dann vermitteln Sie diese, z.B. durch einen Betriebs-Knigge.

PHASE 3

**Bis zum Ende der Probezeit:
Einarbeiten und Integrieren**

Diese Phase verlangt besonders aufmerksame Begleitung. Denn in der Probezeit kommt es am häufigsten zu Ausbildungsabbrüchen. Zu den Gründen zählen abweichende Erwartungen, Konflikte in der Ausbildung oder persönliche Herausforderungen.

Stabilisieren Sie das Ausbildungsverhältnis:

- Schaffen Sie Klarheit, was **Aufgaben und Lernziele** betrifft (betrieblicher Ausbildungsplan).
- Terminieren Sie die **Feedbackgespräche**, etwa nach Woche 1, Monat 1 und Monat 3. Führen Sie diese in guter Atmosphäre und in einem geschützten Raum.
- Bieten Sie auch zwischendurch Austauschformate an, etwa **Check-ins** mit den Mentor:innen.

- Behalten Sie im Auge, wie es in der **Berufsschule** läuft, und bieten gegebenenfalls Lernunterstützung an.
- Ziehen Sie bei Bedarf **externe Förderungen** hinzu.
- Managen Sie **Konflikte** professionell – als Chance zur Weiterentwicklung.
- Sorgen Sie für angenehme **gemeinsame Pausen** und **positive Team-Events** und fördern damit die Integration.
- Prüfen Sie mit dem Azubi, ob eine **Verkürzung oder Verlängerung** der Probezeit hilfreich ist.



Ein gutes Onboarding stärkt Motivation und Bindung und reduziert Ausbildungsabbrüche.

