



Ein sichtbar gutes Team bei der Geitekk GmbH bilden Ausbilder und Betriebsleiter Elektro Dimitri Wulf (Mitte) sowie die Auszubildenden Chris Felsing (links) und Anakin Kahrs (rechts).

Foto: Geitekk GmbH

## Damit es auch klappt mit dem neuen Azubi ...

Die Begrüßung neuer Auszubildender oder Fachkräfte ist wie ein 100-Meter-Sprint: Schon der Start ist oft entscheidend. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels wird ein strukturiertes und wertschätzendes „Onboarding“ immer wichtiger, um Auszubildende oder auch fertig ausgebildete Fachkräfte zu gewinnen und sie längerfristig an den Betrieb zu binden. Gutes Onboarding schafft Orientierung, vermittelt Werte und stärkt das Zugehörigkeitsgefühl.

■ Was häufig für neue Regierungen gilt, zählt in Betrieben und Unternehmen für neue Auszubildende oder Mitarbeitende ebenso. „Der Prozess des Ankommens dauert rund 100 Tage“ sagt die Führungskraft-Trainerin und Autorin Andrea Matheus.

Für sie ist gutes Onboarding nicht nur etwas, das schön zu haben („nice to have“) wäre, sondern absolute Pflichtaufgabe. „Betriebe haben natürlich einen enormen Einfluss darauf, ob Menschen sich bei ihnen wohlfühlen und bei ihnen bleiben oder nicht. Eine gute Willkommenskultur und ein guter Onboarding-Prozess tragen dazu bei, dass wesentliche psychologische Grundbedürfnisse neuer Kolleginnen und Kollegen erfüllt werden, sie sich im Betrieb gut aufgehoben fühlen und dadurch letztlich auch ihr Potenzial einbringen können“, so Matheus.

### Kontaktpflege vor dem Ausbildungsstart

Dem Gefühl der Zugehörigkeit kommt der Expertin zufolge eine zentrale Bedeutung zu, gerade, wenn es um das Ankommen von neuen Auszubildenden oder Fachkräften im Betrieb geht. Die Grundlagen dafür können Ausbildungsbetriebe schaffen, schon lange bevor die Nachwuchskräfte überhaupt zu ihrem ersten Arbeitstag erscheinen. Ein Beispiel dafür liefert der Bremer Gebäudetechnik-Anbieter Geitekk

GmbH. Da sich der Betrieb vergleichsweise frühzeitig um die Besetzung seiner Ausbildungsplätze kümmert, können zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem eigentlichen Ausbildungsstart oft mehrere Monate vergehen. Während dieser Zeit lässt Geitekk den Kontakt aber nicht auf Eis liegen, sondern versorgt die künftigen Azubis mit allen für sie relevanten Informationen. „Wir schicken zum Beispiel regelmäßig Nachrichten per Messenger-Dienst, um Kontakt zu halten und damit sie uns nicht vergessen“, sagt Personalleiterin und Prokuristin Lea Drewes.

Zum Infomaterial, das die künftigen Azubis bekommen, gehört auch ein Ordner mit allen wichtigen Informationen über die Firma und deren Geschäftsführung. Mit dieser Kontaktpflege möchte Geitekk auch einem Phänomen begegnen, das nicht nur Handwerksbetriebe schon seit längerem beobachten: Junge Menschen, die gute Voraussetzungen für eine Ausbildung mitbringen, haben heutzutage oft mehrere Optionen und entscheiden sich nicht selten erst kurz vor dem offiziellen Ausbildungsbeginn für einen Betrieb – und damit gegen einen anderen. Um zu vermeiden, dass künftige Azubis doch noch abspringen, pflegt Geitekk den Kontakt mit ihnen und stärkt damit schon vor dem Ausbildungsstart das Zugehörigkeitsgefühl.

### Onboarding funktioniert nicht nebenbei

Auch, wenn die Kontaktpflege schon lange vor dem ersten Ausbildungstag funktioniert hat, bleibt dieser dennoch eines der wichtigsten Daten für einen gelungenen Start. Wichtig ist dann, dass sich die Auszubildenden auch willkommen fühlen und nicht den Eindruck haben, einfach nur versorgt werden zu müssen oder sogar den Betriebsablauf zu stören. „Wenn Betriebe Menschen für sich gewinnen wollen, müssen sie das gut vorbereiten und sich vor allem auch Zeit dafür nehmen“, bringt es Andrea Matheus auf den Punkt.

Beim Bremerhavener Betrieb Huth Metall + Zaunbau stößt sie damit auf offene Ohren. Hier werden neue Auszubildende nicht nur intensiv durch die Firma geführt und den künftigen Kollegen vorgestellt, sondern auch persönlich von Geschäftsführer Felix Huth willkommen geheißen. Eine Übung, die laut Andrea Matheus unter anderem auf das psychologische Grundbedürfnis der Wertschätzung einzahlt und neuen Auszubildenden, aber auch Fachkräften, von Anfang an ein gutes Gefühl gibt.

Wie bei der Geitekk GmbH und zahlreichen anderen guten Ausbildungsbetrieben versorgt auch das Team Huth seine neuen Auszubildenden am ersten Tag nicht nur



Trainerin und Autorin  
Andrea Matheus sieht gutes  
Onboarding für Betriebe  
nicht nur als „nice to have“  
sondern als Pflichtaufgabe.

Foto: privat

mit vielen Infos und warmen Worten, sondern auch mit allen wichtigen Arbeitsmitteln, Firmenkleidung und Werkzeug.

### Mentoren für neue Azubis

Dieses einzusetzen, dazu bekommen die neuen Auszubildenden in den folgenden Tagen Gelegenheit. „Gerade in den ersten Wochen organisieren wir den Dienstplan so, dass die neuen Azubis zunächst mit jüngeren Gesellen, deren Ausbildungszeit noch nicht so lange her ist, auf die Baustellen fahren“ sagt Lea Drewes. Damit möchte sie nicht sagen, dass Auszubildende und etwas ältere Kollegen nicht auch einen guten Draht zueinander haben können. Doch meist könnten sich die jüngeren noch etwas besser in die Situation der Azubis hineinversetzen und auch eine Art Mentor für sie sein. „Uns ist es wichtig, dass wir unseren neuen Azubis

oder Mitarbeitenden das Gefühl geben, stets für Fragen offen und nicht von ihnen genervt zu sein“ sagt Drewes. Für Andrea Matheus ist dies ein Punkt, der essentiell dafür ist, dass Menschen sich zugehörig fühlen und keine Hemmungen entwickeln, Fragen zu stellen. Außerdem trage er dazu bei, Orientierung zu geben.

### Regelmäßiges Feedback

Zu dieser gehören ihr zufolge auch klare Fahrpläne für die Ausbildung sowie regelmäßige Abstimmungen und Feedback zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Bei Huth Metall + Zaunbau in Bremerhaven begleiten neue Auszubildende im Anschluss an einen firmeninternen Einstiegslehrgang nach rund zwei Wochen zum ersten Mal die Gesellen mit auf Baustellen. Geschäftsführer Felix Huth ist währenddessen für sie und auch ihre

Kollegen, die schon etwas länger dabei sind, bei Bedarf Ansprechpartner. „Es muss gar nicht ein offizielles Gespräch mit Termin sein. Oft genügt auch ein kurzes Gespräch in der Werkstatt oder auf dem Flur für ein Feedback“ sagt Felix Huth. Entscheidend sei, dass sich die Mitarbeitenden wahrgenommen fühlen. Doch es ist nicht nur die Führungsetage, auf die es beim Onboarding ankommt. Damit der Prozess möglichst reibungslos abläuft und in der Hektik des Alltags kleine aber wichtige Dinge nicht untergehen, hat Lea Drewes für das gesamte Geitekk-Team eine Onboarding-Checkliste erstellt. Der Erfolg gibt ihr Recht. „Seitdem wir den Onboarding-Prozess strukturiert haben, stellen wir fest, dass sich zum Beispiel unsere Auszubildenden auch mehr zutrauen. Und auch das ÖPNV-Ticket, das wir allen Mitarbeitenden anbieten, wird seitdem öfter in Anspruch genommen.“

## Willkommens-Fahrplan für Azubis

■ **Onboarding von Auszubildenden beginnt und endet nicht am ersten Ausbildungstag, sondern ist ein längerfristig angelegter Prozess, der sich in mehrere Phasen unterteilt.**

Vor dem Ausbildungsstart kommt es darauf an, künftigen Azubis alle wichtigen Informationen zur Verfügung zu stellen (z.B. Ausbildungsfahrplan) und die Grundlagen für eine emotionale Bindung an den Betrieb zu schaffen (Kontaktpflege). Dadurch werden die künftigen Azubis in ihrer Entscheidung bestärkt und kommen weniger ins Zweifeln. Mögliche Maßnahmen können sein:

- **Willkommensschreiben** mit künftigen Ansprechpersonen (idealerweise Mentoren bzw. Ausbildungspaten) und ggf. **Willkommensmappe oder Starter-Paket**
- **Einladung** zu Betriebsfeiern und anderen Veranstaltungen
- **Geburtstags- und/oder Weihnachtsgrüße**
- Ggf. **Angebot einer aktiven Unterstützung** bei organisatorischen Fragen rund um die Ausbildung

Die ersten Tage im Betrieb sollten dem Kennenlernen der neuen Kolleginnen und Kollegen sowie den Produkten bzw. Dienstleistungen des Betriebs gewidmet sein. Am Ende der ersten Arbeitswoche sollte ein Feedback durch die neuen Azubis stehen (fühlen sie sich wohl?, was ist positiv/negativ aufgefallen?, Gibt es offene Fragen?).

Bis zum Ende der Probezeit und darüber hinaus sollten regelmäßig Feedback-Gespräche mit den Auszubildenden geführt werden. Dadurch können u.a. Missverständnisse aufgeklärt und Konflikte verhindert werden.

Quelle: Leitfaden für ein Onboarding-Konzept für Auszubildende, digitaler Werkzeugkoffer, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH)

### Weiterführende Infos rund um das Onboarding für Auszubildende:

Handwerkskammer Bremen  
Janet Koch, Ausbildungsberaterin  
Tel. 0471 97249-0  
koch.janet@hwk-bremen.de