

# Optimaler Start von Auszubildenden

## Ihr Onboarding – auf was gilt es zu achten?

Auf der Suche nach den Fachkräften von morgen ist man nie zu früh dran ... Der „frühe Vogel“ – Sie wissen schon ... Der Bewerberüberschuss der 90er Jahre gehört längst der Vergangenheit an und der oft erwähnte „War for Talents“ wird jährlich härter.

Nutzen Sie also die vielfältigen Möglichkeiten, sich Ihren neuen Auszubildenden zu zeigen und für sich und Ihr Unternehmen zu werben.

Werfen wir kurz den Blick auf die Zeit vor dem Onboarding:

Falls noch nicht geschehen: Fragen Sie Ihre aktuellen Auszubildenden und die jüngere Generation in Ihrem Umfeld doch einmal, wie sie auf Stellenausschreibungen oder Unternehmen aufmerksam werden, und werden Sie sich darüber klar, wo Sie Ihre Zielgruppe finden.

Es zahlt sich aus, schon früh die Weichen zu stellen: Die Teilnahme an Bildungsmessen, den Berufsorientierungstagen der Schulen, ein Tag der offenen Tür im Unternehmen oder auch die Einladung eines Kindergartens oder einer Grundschule können frühe Wegweiser sein. So schaffen Sie erste Verbindungen – auch zu den Familien der künftigen Auszubildenden. Dies alles ist, neben der Ausbildung selbst, für Unternehmen immer zeit- und kostenintensiv. Wenn Sie aber durch diese Maßnahmen Ihre passenden Auszubildenden finden und diese nach der Ausbildung in Ihrem Unternehmen bleiben, hat sich aller Aufwand ausgezahlt. Das Recruiting von ausgebildeten Fachkräften wird Ihre Budgets nicht weniger fordern.

Ist der Prozess der ersten Suche durch Stellenausschreibung und Bewerbungs-Sichtung abgeschlossen, kommt es zu einem ersten Kennenlernen. Hierbei empfehlen wir den ungezwungenen Begriff des *Kennenlernens* statt den des *Bewerbungsgesprächs* – schließlich muss sich nicht nur der künftige Auszubildende beweisen, auch Sie müssen sich und das Unternehmen präsentieren und attraktiv und authentisch darstellen. Beide Seiten sollten sich aus voller Überzeugung füreinander entscheiden – dann ist die Chance am größten, dass man langfristig ein erfolgreiches Arbeitsverhältnis lebt.

Ein entspanntes Zusammentreffen mit dem zukünftigen Team, ein kurzes Praktikum oder auch ein Schnuppertag können dabei helfen, das Betriebsklima zu transportieren und durch einen realen Einblick und eine gute Information Bindung herzustellen. Unsere zukünftigen Auszubildenden können sich vorab mit dem Unternehmen vertraut machen und ein Gefühl für den Job entwickeln, bevor es offiziell losgeht. Und auch das Unternehmen und das künftige Team bekommen so schon vorab einen natürlicheren Eindruck als in einer angespannten Vorstellungsgesprächs-Situation.

Wenn alles passt und Sie „JA“ zueinander gesagt haben, steht der Ausbildung und dem gemeinsamen Start in die berufliche Laufbahn nichts mehr im Weg.

Der erste Arbeitstag steht schon vor der Tür und gerade jetzt nach der unfreiwilligen „Corona-Pause“ gilt es für die meisten Auszubildenden, in eine Routine zurückzukommen. Früh aufstehen, den ganzen Tag konzentriert bei der Sache sein, die betrieblichen Abläufe und die Berufsschule kennenlernen – alles neu und alles sicher auch sehr anstrengend. Wir geben unseren Auszubildenden schon vorab einige Infos an die Hand, damit sie nicht bei Null starten an ihrem ersten Arbeitstag. Der betriebliche Ausbildungsplan, Dresscodes, Entscheidungswege und definierte Prozesse im Unternehmen, Intranet-Zugang, Berufsschulinfos, Infos zu Verpflegungsmöglichkeiten, die Bahnhaltstellen in der Nähe etc. – was wir früher in einem Papierordner überreicht haben, stellen wir heute als Teil der Personalakte digital zur Verfügung.

Starten Sie den ersten Arbeitstag doch mit einem gemeinsamen Frühstück. Dies garantiert eine entspannte Atmosphäre und die ersten Stunden des Ankommens konzentrieren sich auf das Team und auf einen Austausch außerhalb der Arbeitsaufgaben. Das Miteinander wird direkt gefördert und ein „nach-und-nach-Vorstellen“ entfällt.

Am ersten Tag sollten Sie außerdem eine Person als „Navigations-Hilfe“ an die Seite der neuen Auszubildenden stellen. Es geht darum, Orientierung und erste Einblicke in die Arbeitsprozesse zu geben. In größeren Unternehmen schließt sich eine Unternehmensführung an und auf Fragen kann direkt eingegangen werden.

Helfen Sie aktiv dabei, Fettnäpfchen zu vermeiden. Die Firmenphilosophie, die Unternehmenskultur, Regelungen zu Gleitzeit, Raucherpausen, Privattelefonaten, Internetnutzung etc. liefern eine klare Orientierung und Struktur und sie klären die Dos und Don'ts direkt zu Beginn der Zusammenarbeit.

Der emotionale Teil des Gehirns, das limbische System, ist schneller als das rationale Denken. Es entscheidet über die Einschätzung der Situation: gefährlich, kritisch, unsicher, angenehm, super etc. Erst wenn das Gehirn realisiert hat, dass keine Gefahr besteht, ist eine Konzentration auf Inhalte möglich. Deshalb sollten Sie sich am ersten Tag auch genug Zeit für das Ankommen, Kennenlernen und Vorstellen nehmen.

Immer daran denken: Manche Informationen sollten mehrfach gegeben werden ... Ein neues Umfeld unter Aufregung wahrzunehmen und abzuspeichern ist anstrengend und sich bei einem Mal alles zu merken sehr schwer. Tragen Sie doch für die ersten zwei Wochen z.B. Namensschilder im Team – das Nachfragen ist peinlich und Sie bauen eine angenehme Brücke für Ihre neuen Kolleginnen und Kollegen.

Das gesamte Team sollte wissen, dass heute ein/e oder mehrere Auszubildende/r anfangen. Der Arbeitsplatz ist vorbereitet, Einarbeitungspläne sind ausgearbeitet und jeder weiß, welche Aufgaben er in Bezug auf die Ausbildung hat. Stellen Sie sich nicht erst im Beisein der Auszubildenden die Frage, wo sie/er eigentlich sitzen soll und wer die ersten Tage begleitet.

Wenn Sie mehrere Auszubildende im Unternehmen haben, organisieren Sie ein Kennenlernen. Unter Gleichgesinnten fühlt man sich immer wohl, besonders in neuen und unbekanntem Situationen. Stellen Sie digitale Plattformen für den Austausch zur Verfügung und kommunizieren Sie mit den zeitgemäßen Networking-Tools. Die Möglichkeiten sind hier vielfältig und richten sich in der Regel nach der vorhandenen IT-Infrastruktur.

Und selbstverständlich zeigt die persönliche Begrüßung durch die Geschäftsführung den Auszubildenden, welchen Stellenwert sie im Unternehmen haben – dies alles zusammen ist gelebte Wertschätzung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das Geben und Erhalten von Feedback: Sagen Sie, was gut läuft, und nicht nur, was es zu kritisieren gibt. Schaffen Sie auch Raum für das Feedback der Auszubildenden: Den Spiegel von einer Person vorgehalten zu bekommen, die alles mit der Brille einer anderen Generation sieht und außerdem noch nicht so festgefahren in Ansichten und Perspektiven des Unternehmens ist, ist immer förderlich und schafft von Anfang an ein Miteinander auf Augenhöhe. Erfahrungsgemäß geht Feedback gerne im Arbeitsalltag unter. Gerade die junge Generation ist aber an ein permanentes Feedback gewöhnt – wir denken an den Daumen nach oben oder unten auf den Social-Media-Kanälen. Natürlich nehmen wir uns mehr Zeit dafür 😊.

Machen Sie sich immer wieder bewusst, dass ein junger Mensch ein unbeschriebenes Blatt mit Ecken und Kanten, Stärken und Schwächen ist. Es liegt an Ihnen, diese Stärken zu fördern und

fördern und die Schwächen abzumildern. Nutzen Sie die Chance, Ihre Auszubildenden beim Einstieg in die berufliche Laufbahn optimal zu unterstützen und sichern Sie sich Ihre Fachkräfte im eigenen Unternehmen.

Möchten Sie tiefer einsteigen in das Thema Onboarding? Gerne schauen wir mit Ihnen gemeinsam auf Ihre Prozesse und Kompetenzen im Team und entwickeln Ihren individuellen Onboarding-Prozess mit Ihnen.

### Über die Autorin:



Sonja Trieschmann ist geschäftsführende Gesellschafterinnen der Müller + Partner Unternehmensberatung mit den Standorten Kassel und Ulm. Sie begleitet Ihre Kunden mit Vorträgen, Workshops und Beratungen rund um die Themen Ausbildung/Auszubildende, Kundenorientierung, Führung, Etikette, Persönlichkeitsentwicklung und Zusammenarbeit.

Seit 25 Jahren begleitet Müller+ Partner die deutschlandweiten Kunden in der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung.

Müller + Partner stellt in den Beratungen den Menschen als Schlüssel für den Unternehmenserfolg in den Mittelpunkt und gestaltet Prozesse und Transformation lebendig und nachhaltig. Sinnvolle Beratung, modern und pragmatisch, mit dem Blick für das Ganze – dies ist der Antrieb der Unternehmerin.

Weitere Informationen: [www.muellerundpartner.de](http://www.muellerundpartner.de)

---

Für Rückfragen/Interviews erreichen Sie Müller + Partner:  
0561 93874-0  
info@muellerundpartner.de

#### Müller + Partner, Unternehmensberatung

Kohlenstraße 116, 34121 Kassel  
Donautalstraße 28, 89079 Ulm  
Internet: [www.muellerundpartner.de](http://www.muellerundpartner.de)

Tel.: 0561 93874-0 Fax.: 0561 93874-44  
Tel.: 0731 3793565-0 Fax.: 0731 3793565-99

E-Mail: [kassel@muellerundpartner.de](mailto:kassel@muellerundpartner.de)  
E-Mail: [ulm@muellerundpartner.de](mailto:ulm@muellerundpartner.de)

Gesellschafter (Partner): Sonja Trieschmann, Eveline Siehler, Dirk Lassen-Beck