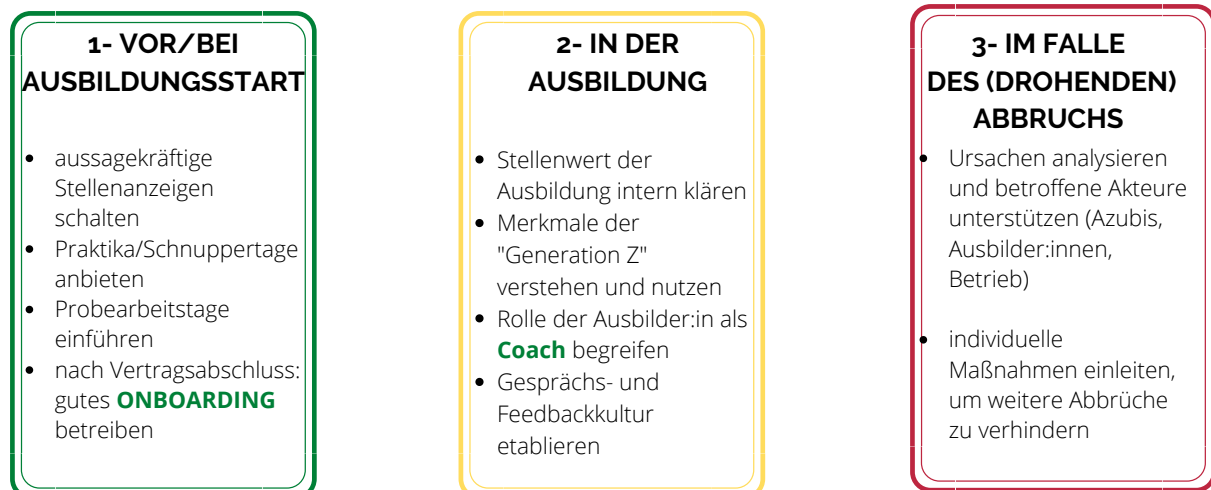


# WIE SIE AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERMEIDEN KÖNNEN

Seit Jahren steigt die Zahl der Ausbildungsabbrüche kontinuierlich an. Bundesweiter Spitzenreiter ist Berlin - hier bricht über ein Drittel aller Azubis frühzeitig ab. Für Betriebe bedeutet das nicht nur den Verlust bereits investierter zeitlicher, personeller und finanzieller Ressourcen, sondern oftmals auch einen Imageverlust als Ausbildungsunternehmen. Präventive Maßnahmen können hier frühzeitig gegensteuern. Wir haben nach dem 3-Stufen-Modell einen Fahrplan für Sie zusammengestellt:

Das 3-Stufen-Modell der Prävention von Ausbildungsabbrüchen



## Prävention vor/bei Ausbildungsstart

**Stellenanzeigen:** Nutzen Sie klare Formulierungen mit dem Ziel, potentielle Bewerber noch vor Ausbildungsstart über die spezifischen Aufgaben im Betrieb aufzuklären und dies vorab mit den Erwartungen der Azubis abzugleichen. Schreiben Sie über die Anforderung **an Ihre Azubis** in **Ihrem** Betrieb, nicht über den Betrieb oder den Beruf allgemein.

**Praktika/Schnuppertage/Probezeit:** Nutzen Sie die Chance, zukünftige Azubis persönlich kennenzulernen und einen ersten Einblick in ihr Arbeits- und Sozialverhalten zu gewinnen. Passt der/die Bewerber:in ins Team? Hier etwas Zeit zu investieren erspart später unangenehme Überraschungen.

# WIE SIE AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERMEIDEN KÖNNEN

**Onboarding:** Ein erfolgreicher Ausbildungsstart darf gut vorbereitet sein. Vorab-Informationen z.B. in Form einer Onboarding-Mappe erleichtern die Orientierung und das Ankommen des Neuzugangs. Fördern Sie die Willkommenskultur in Ihrer Firma, z.B. mit einem Kennlern-Frühstück oder einem Betriebsrundgang. Nehmen Sie sich die Zeit und verfassen Sie einen gut durchdachten Ausbildungsplan - das erspart Ihnen später viel Arbeit.



## Prävention in der Ausbildung

**Stellenwert der Ausbildung klären:** Sehen Sie die Ausbildung als essentiell für die Zukunft Ihres Betriebes und kommunizieren Sie dies auch im Team! Fördern Sie den respektvollen und wertschätzenden Umgang Ihrer Mitarbeiter:innen mit dem Neuzugang. Sparen Sie nicht an personellen und finanziellen Ressourcen in der Betreuung Ihrer Azubis - es zahlt sich am Ende aus.



**"Generation Z" richtig anpacken:** Lassen Sie sich auf die Lebensrealität der Millennials ein! Denn wer die Besonderheiten der Generation Z kennt, findet eher den richtigen Ton. Hier eine Übersicht einiger Merkmale mit Tipps, wie Sie diesen begegnen können:



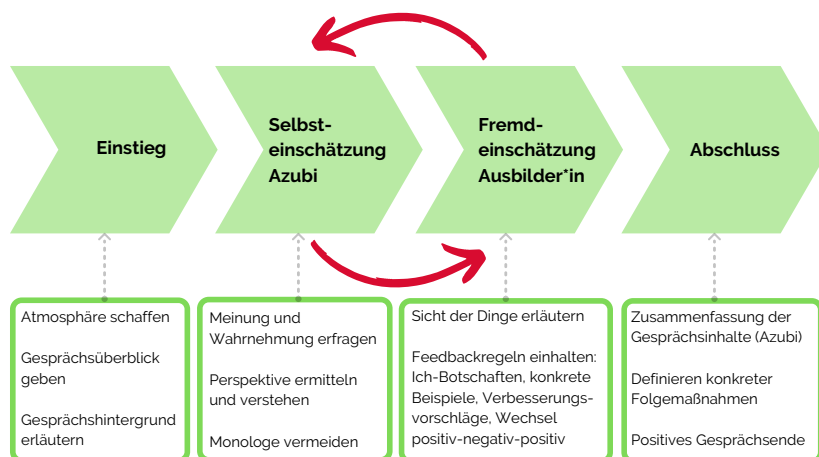
- ★ **Individualität/selbstbewusstes Auftreten** > Begegnen Sie Ihren Azubis auf Augenhöhe, kommunizieren Sie klar und freundlich.
- ★ **Realismus** > Seien Sie glaubwürdig!
- ★ **geregelte Arbeitszeiten, Trennung von Freizeit und Beruf** > Zeigen Sie eigenes Zeitmanagement! Planen Sie vor!
- ★ **geringe Loyalität, Bindung an Aufgaben** > Individuelle Bindungsfaktoren finden, Gestaltungsspielraum einräumen
- ★ **ständiges, positives Feedback gewohnt** > regelmäßig Feedback geben, Negatives sensibel ansprechen
- ★ **Mitbestimmung gewohnt** > Machen Sie es möglich, aber zeigen Sie auf, was verhandelbar ist und was nicht.
- ★ **Informationsaufnahme schnell und kleinteilig** > moderne Lehrstoffvermittlung, visuelle Darstellung, Wiederholung einplanen

**Rolle der Ausbilder (m/w/d) definieren:** Ausbilder fungieren heute nicht nur als reine Vermittler von Fachkompetenzen, sondern als Coaches ihrer Schützlinge. Sie sind in Personalunion Vorbild und Führungskraft, Fachlicher Ausbilder, Erfahrungsvermittler und Lernunterstützer, Persönlichkeitsförderer, Ansprechpartner, Vermittler zwischen Azubi und Schule/Eltern/Kolleg:innen und nicht zuletzt Fachkräfteproduzenten. Ein fordernder Job, der nicht "so nebenbei" zu machen ist. Seien Sie sich dieser Verantwortung bewusst und nehmen Sie sich die Zeit, ihren vielfältigen Aufgaben als Coach auch nachzukommen.



# WIE SIE AUSBILDUNGSABBRÜCHE VERMEIDEN KÖNNEN

**Gesprächskultur etablieren:** Das A und O einer guten Ausbildungsbegleitung! Klären Sie intern, wer hauptamtlich (Konflikt-) Gespräche mit den Azubis führt. Ein:e klare:r Ansprechpartner:in für Azubi und Kolleg:innen verhindert Fehlkommunikation. Führen Sie feste Gesprächszeiten ein! Planen Sie je ein ausführliches Willkommens-, Probezeitübernahme- und Übernahmegespräch, am besten gemeinsam mit der Unternehmensleitung. Darüber hinaus sollten Sie regelmäßige Feedbackgespräche führen. Hier können Informationen, Lerninhalte, Lernfortschritte und aufkommende Konflikte zeitnah unter vier Augen besprochen werden. Aber bitte kein einseitiges Dozieren! Orientieren Sie sich an folgendem Kommunikationsmodell:



Und im Konfliktfall: Vertrauen Sie darauf - auch Ihr Azubi möchte es im seltensten Falle eskalieren lassen. Hören Sie zu, auch mehrmals, und begleiten Sie ihn/sie freundlich und klar auf dem Weg zu Einsicht und Konfliktlösung.



## Prävention im Falle des (drohenden) Abbruchs

Auch der beste Ausbildungsbetrieb stößt manchmal an seine Grenzen. Wenn nichts mehr geht, scheuen Sie sich nicht, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen! Berlin bietet eine Reihe kostenloser Anlaufstellen, hier eine Übersicht:

### für Azubis

- **AsA - Assistierte Ausbildung**
- **Vera - Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen**
- **Landesprogramm Mentoring**
- **abH - ausbildungsbegleitende Hilfen**
- **ARRIVO**
- Ausbildungsberatung der Kammern (**IHK** und **HWK**)

### für Ausbilder:innen/Betriebe

- Ausbildungsberatung der Kammern (IHK und HWK)
- **"Stark für Ausbildung"**
- **BAQ - Berliner Ausbildungsqualität**
- **NRAV - Netzwerk regionaler Ausbildungsverbände**
- **BQN - Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten**



**www.endlichausbilden-berlin.de**  
030 39 73 91 49  
Instagram: endlich\_ausbilden\_berlin