



Whitepaper
für Betriebe

**So werden Azubis zu
langjährigen Mitarbeitenden**

Dachdecker
Dein Beruf

Ohne Mitarbeitende keine Produktivität

Die folgenden Anregungen sollen Ihnen helfen, vom ersten Tag an eine gute Basis für eine erfolgreiche Ausbildung und langjährige Zusammenarbeit zu schaffen.

Qualifizierte Mitarbeitende sind die Existenzsicherung für Ihren Betrieb. Die Ausbildung junger Leute hat für Sie den Vorteil Mitarbeitende nach Maß zu bekommen. Ein Praktikum ist ein sinnvoller Einstieg in den Beruf und geht daher oft einer erfolgreichen Ausbildung voraus.

Ein guter Start

Wer ausbildet oder Praktika anbietet muss den neuen Mitarbeitenden beratend zur Seite stehen. Doch wie finden Sie den Zugang zu den Praktikanten oder Azubis?

Junge Leute, die in den Beruf starten, wollen während ihrer Ausbildung oder ihres Praktikums ernst genommen werden. Für viele stehen folgende Punkte im Fokus:

- sinnstiftende Arbeit
- persönliche Weiterentwicklung
- ein sicherer Arbeitsplatz
- finanzielle Stabilität
- Gemeinschaftsgefühl
- Identifikation mit dem Unternehmen
- Work-Life-Balance

Azubis haben Erwartungen an Sie, das Unternehmen, die Kollege/innen, die ausbildende Person und haben erste Vorstellungen von ihren neuen Aufgaben. Besprechen Sie Erwartungen, setzen Sie gemeinsame Ziele und Zwischenziele und vereinbaren Sie regelmäßige Feedback-Gespräche.



Bewerbungsgespräch

Wenn die Chemie stimmt, ist das eine gute Voraussetzung für ein zukünftiges Arbeitsverhältnis. Somit kommt es beim ersten Gespräch auf den richtigen Mix an: den Zugang zueinander finden und gleichzeitig die Erwartungen und Ansprüche abklären.

Machen Sie sich am besten vorher Notizen, welche Punkte Ihnen wichtig sind, somit sind Sie im Gespräch gut vorbereitet und treten souverän auf. Lassen Sie bewusst viel Raum für Ihr Gegenüber, nehmen Sie sich Zeit zuzuhören und auch für die scheinbaren Nebensächlichkeiten.

Ihre To-Do-Liste

- Nehmen Sie sich Zeit für eine freundliche Begrüßung.
- Fragen Sie nach Vorkenntnissen, Ferienjobs, Hobbies und Familie, Schule, Sport, Freunden, Freizeit. Machen Sie sich ein umfassendes Bild und versuchen Sie Anknüpfungspunkte und Gemeinsamkeiten zu finden.
- Schildern Sie Ihre Ansprüche genau und fragen Sie nach den Erwartungen des angehenden Azubis. Sprechen Sie über eventuelle Unterschiede. Lassen Sie keine Fragen offen, damit bauen Sie Ängste ab und starten nicht unter falschen Voraussetzungen.
- Zeigen Sie auch Entwicklungschancen nach der Ausbildung auf. Machen Sie Lust auf mehr, aber erklären Sie auch verbindlich, welche Voraussetzungen dafür erfüllt werden müssen.
- Machen Sie einen Rundgang durch den Betrieb: Erläutern Sie kurz die Werkstätten und Arbeitsabläufe. Zeigen Sie auch, wo sich Pausen- und Umkleiraum etc. befinden.
- Kündigen Sie regelmäßige Gespräche während der Ausbildung an und geben Sie dadurch das Gefühl der Sicherheit – nicht der Kontrolle. Nennen Sie den Namen der/des voraussichtlichen Ausbildungsbeauftragten.
- Vereinbaren Sie einen Termin für das Vorbereitungsgespräch.

Vorbereitungsgespräch und Vertragsunterzeichnung

Wenn das Bewerbungsgespräch positiv verlaufen ist, beginnt nun die Zusammenarbeit. Nehmen Sie sich Zeit für diesen wichtigen Termin und gestalten Sie ihn mit Rücksichtnahme und Empathie:

- Führen Sie ein persönliches Gespräch und stellen Sie auf einem kurzen Rundgang das Team rund um den Betrieb vor.
- Erstellen Sie eine Informationsmappe mit den Namen der Kolleg/innen, einem Geländeplan, Urlaubsantrag, Ausbildungsverlauf und Ausbildungsrahmenplan, wichtigen Telefonnummern.
- Dazu gehören weiterhin die Arbeitszeiten, betriebliche Regeln, Berufsschule, überbetriebliche Unterweisung,
- Verhalten gegenüber Kunden, Unfallschutz, Abfallentsorgung, Krankmeldungen, Beispiele für Ausbildungsnachweise. Meist genügen Stichworte als erste Orientierung.
- Wichtig ist eine Übersicht über den Ablauf der ersten Woche: Erstellen Sie einen Zeitplan.
- Gestalten Sie die Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages persönlich und verbindlich.

Der erste Tag

Ein unvergessliches Erlebnis, das starken Eindruck hinterlassen wird.

- Zeigen Sie Ihre Wertschätzung durch eine persönliche Begrüßung. Nehmen Sie sich Zeit für ein Willkommen, stellen Sie das Team noch einmal kurz vor.
- Händigen Sie den persönlichen Werkzeugkoffer und die persönliche Schutzausrüstung aus.
- Überreichen Sie ein kleines persönliches Geschenk, das in Zusammenhang mit der Tätigkeit steht (z.B. Multitool, LED-Taschenlampe, Thermoskanne o.ä.).
- Machen Sie ein aktuelles Teamfoto vor Ihrem Firmenlogo.
- Geben Sie für den Tag eine sinnvolle Aufgabe, auch im Team, erläutern Sie deren Wichtigkeit und Zielsetzung.
- Geben Sie dem Azubi an diesem Tag einen persönlichen und positiven Abschluss.
- Legen Sie den Termin für das erste Feedbackgespräch bereits fest: Signalisieren Sie Unterstützung.

Während der Ausbildungszeit

Achten Sie darauf, dass der Dialog nicht abreißt. Die Festlegung regelmäßiger Ausbildungsgespräche ist unerlässlich. Zusätzliche Anlässe für Gespräche können z.B. der Berufsschulbesuch, die überbetriebliche Unterweisung, eine bevorstehende Prüfung oder auch besondere Projekte sein.

Ziel der Ausbildungsgespräche ist, den aktuellen Stand der Ausbildung zu reflektieren und Probleme frühzeitig zu erkennen, um dann rechtzeitig entsprechende Abhilfe zu schaffen.

Die wichtigsten Gesprächsinhalte

- Lob, Anerkennung, Kritik, Erwartungshaltung formulieren.
- Erwünschtes Verhalten fördern, Fehler benennen und bei der Korrektur unterstützen.
- Azubi Gelegenheit geben seine Sichtweise zu schildern.
- Immer wieder Entwicklungsmöglichkeiten und berufliche Chancen aufzeigen, durch Mitarbeit an besonderen Projekten belohnen.
- Das soziale Miteinander fördern, den Arbeitsalltag reflektieren.
- Zuhören, persönliche Sorgen und Probleme ernst nehmen, Hilfestellung geben.
- Das Gespräch ermöglichen, nicht nur die Punkte im Monolog abarbeiten.



Azubis zu finden ist nicht einfach

Um so enttäuschender, wenn die Ausbildung abgebrochen werden muss. Die häufigsten Gründe für einen Abbruch sind:

- Probleme mit Vorgesetzten
- falsche Erwartungshaltung
- schlechte Ausbildungsqualität
- private Probleme
- gesundheitliche Probleme
- finanzielle Schwierigkeiten

Die erste und häufigste Ursache können Sie persönlich steuern, auch Punkt drei liegt in Ihren Händen. Punkt zwei: Ein Praktikum vor dem Lehrvertrag schafft Klarheit über die Berufswahl.

Die drei letzten Gründe müssen nicht zu einem Abbruch führen, wenn rechtzeitig und regelmäßig miteinander gesprochen wird. Zusammengefasst bedeutet dies nichts anderes, als dass Mitarbeitende – besonders neue – Aufmerksamkeit, Anleitung und Anerkennung brauchen, um sich entwickeln zu können.

Gespräche helfen, wenn es Probleme gibt

Wie man in Köln so schön sagt: „Jede Jeck is anders!“ Treffen unterschiedliche Charaktere aufeinander, kann es zu Schwierigkeiten kommen. Auch Lernschwierigkeiten oder Probleme im privaten Umfeld können sich auf die Ausbildung auswirken. Schaffen Sie klare Rahmenbedingungen, um das Miteinander zu verbessern.

Stellen Sie sich folgende Fragen:

- Welche Werte werden in Ihrem Betrieb vermittelt?
- Leben Sie die Verhaltensweisen selbst vor, die Sie von Ihrem Gegenüber erwarten?
- Sind Sie und Ihre Mitarbeitenden zuverlässige Vorbilder?

Versuchen Sie die Annäherung auf positive Weise. Versuchen Sie es mit Motivation:

- Gehen Sie auf das Bedürfnis nach Anerkennung ein. Das fördert die Lernmotivation und das Selbstbewusstsein.
- Loben Sie die gebrachten Leistungen unmittelbar, beziehen Sie dabei die Einschätzung Ihrer anderen Mitarbeitenden mit ein.
- Gratulieren Sie immer persönlich zum Geburtstag. Eine Weihnachtskarte an die Familie des Azubis hat ebenfalls eine große positive und motivierende Wirkung.
- Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie zu. Hilferufe gehen im Arbeitsalltag oft unter.
- Kommunizieren Sie offen, respekt- und vertrauensvoll miteinander und zeigen Sie, dass Sie ein offenes Ohr haben.
- Wenn Ihr Azubi Unterstützung braucht, gehen Sie darauf ein und finden Sie heraus, wie Sie am besten helfen können.
- Junge Berufseinsteiger/innen sind unerfahren und können Fehler machen. Schätzen Sie die Mühe dennoch wert und loben Sie die erbrachte Arbeit.

Auffälligkeiten und Konfliktlösungen

Wenn Auffälligkeiten schwerwiegend sind oder Sie diese über einen längeren Zeitraum hinweg beobachten, sollten Sie die Ursachen dafür erörtern. Es geht darum, eine gemeinsame Lösung zu finden, die als konkrete Maßnahmen formuliert und schriftlich festgelegt werden sollten. Hierbei steht die Frage „Worauf können wir uns verständigen?“ im Mittelpunkt. Auffällige Verhaltensweisen können beispielsweise sein:

- Unpünktlichkeit, Fehlzeiten
- Unangemessenes Verhalten
- Interesselosigkeit, Arbeitsverweigerung
- Viele Fehler, leichtes Ablenken
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Unsicherheit bei der Ausführung

Entwickeln Sie gemeinsam eine Lösung für das Problem. Denken Sie daran: Es ist nicht Ihre Aufgabe, eine Lösung zu finden, sondern den Weg dorthin zu ermöglichen.

Auffälligkeiten können viele persönliche Ursachen haben. Deshalb sind für das Beratungsgespräch Offenheit und die Schaffung einer Vertrauensbasis wichtige Voraussetzungen. Der Azubi benötigt einen Rat von Ihnen, Informationen oder andere Hilfen.

Um dies leisten zu können, muss man als ausbildende Person gut zuhören, beraten und begleiten. Man unterstützt den jungen Menschen darin, seine Einsichten und notwendigen individuellen Lösungen selbst zu finden.

Geben Sie dem Gespräch eine Struktur und orientieren Sie sich gerne an den folgenden Punkten. Diese dienen jedoch nur als Leitfaden, das Gespräch muss der persönlichen und individuellen Situation Raum geben.

Gesprächsleitfaden zur Konfliktlösung

Überlegen Sie vor dem Gespräch:

- Was ist los? (Nicht: Was ist zu tun?)
- Was zeigt der Azubi für Auffälligkeiten?
- Wie beeinflusst dieses Verhalten die aktuell unbefriedigende Situation?
- Klären Sie die Grundlagen (Ausgangssituation und Erwartungen)
- Was wollen Sie nach Ende des Gesprächs erreicht haben?

In der Beschreibung des Problems könnte die Lösung liegen:

- Was ist konkret das Problem? Wann, mit wem und seit wann tritt es auf?
- Was wurde bisher unternommen, um das Problem zu lösen? Welche Schlüsse ziehen Sie aus dem Ergebnis? Wie sähe die Lösung unter idealen Bedingungen aus?
- Entwickeln Sie gemeinsam Lösungen – mit offenen Fragen, Aufmunterungen oder indem Sie die Gedanken aufgreifen. Geben Sie keine Lösungen vor.
- Lassen Sie eine Strategie wählen. Wie sind die ersten Schritte?
- Wann und wo werden Sie Ihr Ziel umsetzen?
- Ziehen Sie Bilanz: Was ist Ihnen klar geworden? Was haben Sie für sich noch nicht geklärt?

Mögliche Sprachbarriere

Eine Sprachbarriere kann für Azubis mit Migrationshintergrund eine erhebliche Herausforderung während ihrer Ausbildung darstellen:

- Kommunikation im Arbeitsumfeld
- Teilnahme am Berufsschulunterricht
- Erschwerung der sozialen Integration
- Verständnis von Arbeitsanweisungen (auch in Bezug auf Arbeitssicherheit)

Diese Herausforderung sollte Sie als Betrieb jedoch nicht davon abhalten, einen Azubi mit Migrationshintergrund einzustellen. Im Gegenteil: Nehmen Sie den Azubi an die Hand und bieten Sie ihm unbedingt Unterstützung an:

- Kulturelle Sensibilität: Berücksichtigen Sie kulturelle Unterschiede und gehen Sie respektvoll mit kulturellen Herausforderungen um, die möglicherweise mit der Sprachbarriere einhergehen.
- Unterstützung bei der Berufsschule: Greifen Sie dem Azubi bei der Bewältigung des Berufsschulunterrichts unter die Arme, bspw. durch Nachhilfe oder Erklärungen.
- Sprachkurse: bieten Sie finanzielle Unterstützung oder Zeit für Sprachkurse an, damit der Azubi seine Sprachkenntnisse verbessern kann.
- Geduld und Verständnis: Das Team rund um den Azubi sollte geduldig sein und sich bemühen, klar und einfach zu kommunizieren. Fragen Sie bei Unsicherheit lieber öfter nach um sicherzustellen, dass der Azubi alles verstanden hat.
- Visuelle Hilfsmittel: Wenn möglich, sollten visuelle Hilfsmittel wie Diagramme, Grafiken oder Anleitungen verwendet werden, um Informationen besser zu vermitteln.
- Mentoring und Unterstützung: Ein/e erfahrene/r Kolleg/in kann dem Azubi helfen, sich schneller einzuarbeiten und Fragen zu klären.
- Anpassung der Arbeitsaufgaben: passen Sie die Arbeitsaufgaben ggf. vorübergehend an, damit der Azubi trotz Sprachbarriere produktiv arbeiten kann.

Mit der richtigen Unterstützung und Sensibilität ihrerseits können viele Schwierigkeiten überwunden werden. Stellen Sie sicher, dass der Azubi erfolgreich in seine Ausbildung integriert wird und sein volles Potenzial entfalten kann.

Sie sind nicht allein!

- Suchen Sie das Gespräch mit den Eltern oder Erziehungsberechtigten.
- Nehmen Sie Kontakt mit der zuständigen Berufsschule auf.
- Sprechen Sie mit der Leitung der überbetrieblichen Unterweisungsstätte.
- Besuchen Sie eine gemeinsame Ausbildungsberatung der zuständigen Kammer für Sie und den Azubi.

Weitere mögliche Anlaufstellen



Ausbildungsbegleiter/innen

Initiative zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.



abH - Ausbildungsbegleitende Hilfen

Unterstützung bei schulischen Problemen in der Ausbildung.



Assistierte Ausbildung

Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Kenntnisse und zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

Die Dachdecker sind wie eine große Familie

Auf die übersichtlichen Betriebsstrukturen und das Miteinander sind Dachdecker/innen stolz. Es kommt im Team auf jeden Einzelnen an und es macht Freude, am Ende des Tages zu sehen, was man gemeinsam geschaffen hat. Neben der Teamarbeit gibt es genügend Raum für alle sich persönlich zu entwickeln und sich individuelle Kompetenzen zu schaffen.

Ermutigen Sie Ihren Azubi in den sozialen Medien, an den Communities des Dachdeckerhandwerks teilzunehmen. Auf Instagram, TikTok, Facebook, YouTube & Co. gibt es interessante Beiträge über das Dachdeckerhandwerk und zahlreiche weitere junge Leute zum Austausch.

Dieses Miteinander schafft ein positives Klima und unterstützt das gesamte Dachdeckerhandwerk.

Fazit

Junge Menschen definieren ihre Erwartungen an den Berufsalltag völlig anders, als es Ihnen als Führungskraft mit langjähriger Berufserfahrung selbstverständlich oder üblich erscheinen mag. Wir leben in einer multiplen Gesellschaft mit den unterschiedlichsten Wertvorstellungen und Lebensauffassungen.

Im betrieblichen Alltag verlaufen viele Dinge routiniert und scheinbar bewährt ab. Es ist die große Aufgabe von Chef, Ausbildungsbeauftragten und allen Mitarbeitenden, den Azubi in ihre Welt mitzunehmen und mit den Erwartungen und Anforderungen auf rücksichtsvolle Weise vertraut zu machen.

Sie als Betrieb sind daran interessiert, einen Azubi zu finden, der sich zu einer zuverlässigen Stütze des Betriebs entwickelt. Mit dieser herausfordernden Aufgabe, insbesondere in Zeiten des Fachkräftemangels, lassen wir Sie nicht allein und stellen allen Mitgliedsbetrieben daher zahlreiche Werbemittel zur Nachwuchswerbung kostenlos im Werbemittelshop unter dachdecker.de zur Verfügung (siehe Rückseite).

Wir freuen uns, wenn Ihnen diese Broschüre den ersten Einstieg in die Ausbildungswelt erleichtert hat und wünschen Ihnen viel Erfolg!

Ihre Berufsorganisation
Deutsches Dachdeckerhandwerk

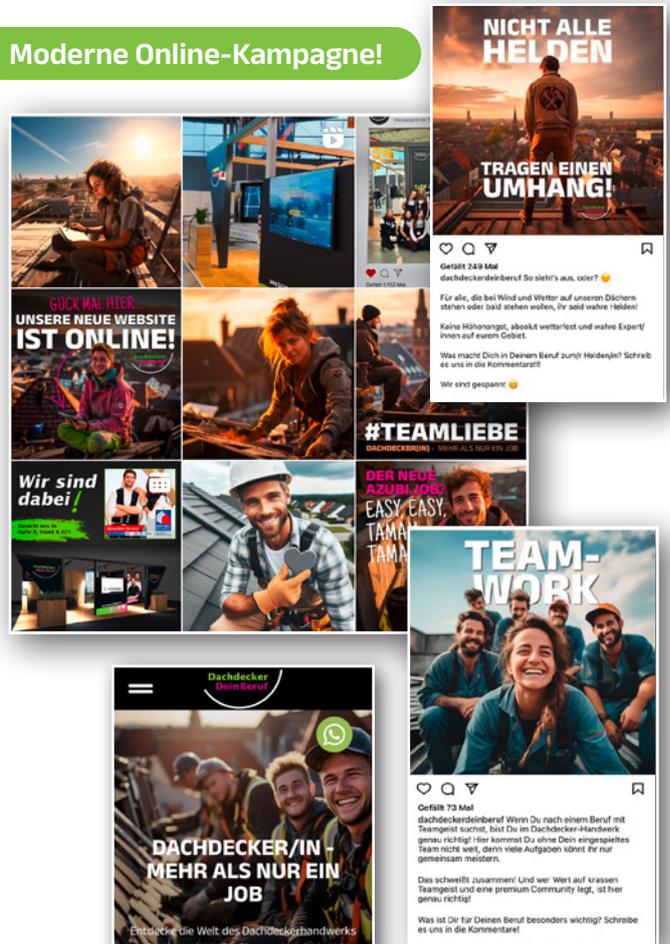
Für Ihre erfolgreiche Nachwuchswerbung

Diese Kommunikationsmittel stehen Ihnen als Mitglied der Berufsorganisation des Dachdeckerhandwerks exklusiv und kostenfrei zur Verfügung.

Fachkräftesicherung mit Erfolg!



Moderne Online-Kampagne!



Vielseitige Werbeartikel!



Herausgegeben von der Aktion DACH - Im Auftrag des Zentralverband des Deutschen Dachdeckerhandwerks, Köln

