

Führung / Kommunikation

Auszubildende zu motivieren, heißt sie einzubinden. Eine Kolumne von Nina Ludwig, aus dem Team Personalentwicklung im Bereich Group HR bei Aareon

Erster Baustein jedes Ausbildungserfolgs ist es, den Auszubildenden von Anfang an aktiv als vollwertiges Mitglied ins Team zu integrieren. Mitmachen und Eigenverantwortung sind gefragt. „Schau zu und lerne!“ war gestern. Das belegt ein Blick in die Statistik: Jeder vierte Auszubildende in Deutschland wirft derzeit vorzeitig das Handtuch. Spannend sind die Gründe: **Sehr viel mehr Abbrecher fühlen sich von der Ausbildung unterfordert (39 Prozent) als überfordert (14 Prozent, Quellen rechts auf der Infospalte).** An Motivation und Bereitschaft sich zu engagieren, fehlt es dem Nachwuchs also nicht. Das sieht auch Nina Ludwig so, die mitverantwortlich für die Ausbildung bei Aareon ist.



Nina Ludwig ist im Bereich Group HR bei Aareon im Team Personalentwicklung tätig. Bereits seit vielen Jahren engagiert sie sich im Bereich Ausbildung. Sie begleitet die Nachwuchskräfte bei ihrem Berufseinstieg und ihrer persönlichen Entwicklung. Die ganzheitliche und nachhaltige Ausbildung hat bei Aareon einen hohen Stellenwert: Unter anderem übernehmen die Auszubildenden eigenständig Projekte wie die Organisation und Durchführung der Weihnachtsfeier am AareonHauptsitz in Mainz, die Mitgestaltung des Girls'Day oder arbeiten in fachspezifischen Projekten mit. Foto: Aareon

Am ersten Tag nichts dem Zufall überlassen.

Wer ausbildet, steht vor der Herausforderung die Motivation und das Engagement in die richtige Bahn zu lenken und als Ressource für die Unternehmensentwicklung zu nutzen. Gerade in den ersten Tagen der Ausbildung sollte nichts dem Zufall überlassen bleiben. Schließlich ist die Berufswelt für die Jugendlichen unbekanntes Terrain, auf dem sie für jede Orientierung dankbar sind. Starten mehrere neue Auszubildende gleichzeitig, bietet sich ein Workshop an, um gemeinschaftlich Themen zu erarbeiten und alle an Bord zu holen. Wird dieser allererste Tag zudem von den Auszubildenden aus den Folgelehre Jahren organisiert, können diese selbstbewusst ihr Wissen weitergeben, und die Berufseinsteiger Scheu und Ängste ablegen.

Auszubildender ist jedoch nicht gleich Auszubildender. Jeder Mensch hat eigene Stärken und Schwächen. Diese zu erkennen und die Stärken kreativ zu fördern, ist der zweite Baustein einer motivierenden Ausbildung. Dazu muss man im Gespräch bleiben. Das ist bei Jugendlichen nicht immer einfach. Die Jahre des Heranwachsens sind Jahre des Ausprobierens und der Persönlichkeitsentwicklung. Wichtig sind daher eine offene und respektvolle Kommunikation, bei der es nicht nur um Inhalte geht, sondern oft mehr noch darum, wie man etwas sagt, wie man zuhört, und ob Gesagtes und Vorgelebtes zusammenpassen.

Der Schlüssel heißt Respekt.

Und der ist eng verbunden damit, den Auszubildenden im Alltag Schritt für Schritt mehr Verantwortung zu übertragen, sie zu fördern und dabei zu unterstützen, im Berufsleben professionell aufzutreten. Das ist wesentlicher Bestandteil einer wertschätzenden Unternehmenskultur. Regelmäßiger Erfahrungsaustausch, gemeinsames Team Building, jährliche Azubiausflüge, Reflexionsgespräche mit Ausbildungsverantwortlichen, interne und externe Weiterbildungen und das aktive Einbinden in Unternehmensprojekte sowie externe Veranstaltungen sind Beispiele dafür.

Auszubildende, die sehen, dass ihre Arbeit geschätzt wird, engagieren sich immer stärker – und geben dabei dem Unternehmen viel zurück. So sind sie in Fragen der Digitalisierung meist versierter als ältere Kollegen. Durchlaufen sie mehrere Abteilungen, bauen sie sich zudem ein vitales Netzwerk auf. Weil sie so die Schnittstellen im Betrieb kennenlernen, denken sie auch eher quer und erkennen Abhängigkeiten und Verknüpfungen, die andere nicht mehr sehen. Das ist nicht nur dort hilfreich, wo das Unternehmen selbst Neuland betritt. Es eröffnet auch die Chance, eine neue Sicht auf etablierte Abläufe zu gewinnen.

Nina Ludwig

Fünzig Prozent bei der Werbung sind immer rausgeworfen. Man weiß aber nicht, welche Hälfte das ist. Henry Ford

Wir helfen Ihnen beim Suchen.

Gerd Warda warda@wohnungswirtschaft-heute.de

Quellen:



39 Prozent fühlen sich unterfordert, siehe im [Berufsbildungsbericht 2020 des Bundes](#); S. 13
Klicken Sie einfach auf die Titelseite und der Bericht öffnet sich als PDF.



14 Prozent fühlen sich überfordert, siehe im [Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020](#); S. 213
Klicken Sie einfach auf die Titelseite und der Report öffnet sich als PDF.