

# Starthilfe in die Ausbildung

Betrieb, Kollegen, Arbeitsaufgaben, Maschinen, Organisation, Abläufe – für Auszubildende ist alles neu. Da hilft es, wenn man schon am ersten Tag weiß, was einen erwartet und wenn man die ersten Wochen und Monate intensiv begleitet wird. Dieser Einstieg ins Unternehmen – das sogenannte Onboarding – lässt sich mit digitalen Medien unterstützen.

Wenn man am ersten Tag auf dem Betriebshof steht, gerne etwas tun möchte und niemand ist da, an den man sich wenden kann – an diese Erzählung eines GaLa-Bau-Azubis erinnert sich Dr. Christian Hüttich gut. „So etwas darf nicht passie-

ren und schon gar nicht bei Auszubildenden.“ Hüttich leitet gemeinsam mit seinem Bruder Georg die Hüttich Consulting GmbH in Eibelstadt und unterstützt Firmen der grünen Branche beim digitalen Personalmanagement – vom Recruiting über das Onboarding bis zur Weiter-

bildung. „Ziele des Onboarding sind, neue Mitarbeiter gut mit ins Boot zu holen und ihnen das Gefühl zu geben, dass man sich um sie kümmert.“

Vor allem Auszubildenden, die direkt von der Schule kommen und nun die ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt sam-

BILD: Stephan Brendgen



Benjamin Küsters nutzt für sein Unternehmen strukturiertes Onboarding und bekam für das entsprechende Projekt Fördermittel.

meln, können Onboarding-Maßnahmen bei der Orientierung im Unternehmen helfen. Idealerweise beginnt die erste Phase des Onboardings nach Vertragsabschluss. „Ich kann dem zukünftigen Azubi schon mal Informationen geben über die Unternehmenshistorie, die Unternehmenswerte, ich kann die Geschäftsführung vorstellen und einen ersten Video-Rundgang durchs Unternehmen machen“, sagt Hüttich.

„Zusammen mit unseren Azubis haben wir uns überlegt, dass es super wäre, wenn man sich bereits vor dem ersten Arbeitstag ganz in Ruhe über die Abläufe im Unternehmen informieren kann“, sagt Benjamin Küsters, Chef des Gartenhofs Küsters in Neuss. So sollen die Firmenprozesse bereits zu Beginn mit einem Namen und einem Gesicht verbunden werden können. Das ist gerade für Berufsstarter sehr hilfreich. Dabei lernt man auch schon die Philosophie des Unternehmens kennen – zumindest dann, wenn man sich durch die kurzen Informationsmodule geklickt hat, die Berufsstartern in den



Chatbots unterstützen die digitale Kommunikation mit den künftigen Azubis.





**Berufliche Schule  
Elmshorn  
Europaschule**

## Der norddeutsche Weg zum Meistertitel im Gartenbau!

Abschluss als Staatlich geprüft. Wirtschaftler/In und Vorbereitung auf die Meisterprüfung in der einjährigen, kostenlosen Fachschule in kleinen Lerngruppen für die Fachrichtungen

- Baumschule
- Garten- und Landschaftsbau
- Zierpflanzenbau

### Norddeutsche Fachschule für Gartenbau






Im Gartenbauzentrum Schleswig-Holstein / Eilerhoop  
Außenstelle der Beruflichen Schule Elmshorn, Europaschule  
Thiensen 16 25373 Eilerhoop  
Tel.: 04121/4728-0 Email: info@bs-elmshorn.de  
www.nf-gartenbau.de





**DEULA-Bildungszentren  
Partner in der Aus- und Weiterbildung  
Immer in Ihrer Nähe**

- überbetriebliche Ausbildung
- ausgelagerter Berufsschulunterricht
  - Führerscheine aller Klassen
  - Motorsägenscheine, Seilklettertechnik
  - Gehölzpflege/Freischneider, Ketten schärfen
- Wartung, Pflege, Reparaturen und Einstellarbeiten an Kleingeräten und deren Motoren
- Erdbewegungsmaschinen/Kompakt- und Teleskopplader
  - Gabelstaplerfahrerausbildung
  - und weitere Lehrgänge

**Schulung für ausgewählte Seminare auch vor Ort möglich:**  
 DEULA Schleswig-Holstein,  
 DEULA Mecklenburg-Vorpommern/UFAT,  
 DEULA Westerstede, LLG Iden, DEULA Freren,  
 DEULA Hildesheim, DEULA Westfalen-Lippe,  
 DEULA Rheinland, DEULA Wiltzenhausen,  
 DEULA Rheinland-Pfalz, DEULA Baden-Württemberg,  
 DEULA Bayern, LVGA Großbeeren

**Bundesverband DEULA e. V.**  
 Max-Eyth Straße 12-18, 26655 Westerstede  
 Tel. 04488/83 01-50, Fax 04488/83 01-20  
 E-Mail: bundesverband@deula.de  
 Alle Informationen zu den Lehrgängen finden Sie im Internet unter der Adresse: www.deula.de





Bei Küsters kristallisierte sich eine Gruppe Azubis heraus, die die Inhalte für das Onboarding digital umsetzen.

Wochen vor dem ersten Arbeitstag zugeschickt werden. „Man kann sich das vorstellen wie einen Online-Kurs mit mehreren Modulen“, sagt Hüttich. „Der zukünftige Azubi bekommt eine Mail mit einem Zugangslink und kann sich das entsprechende Modul ansehen.“ Begleitet wird das Training von einem Chatbot, in den die Infos, Aufgaben und Videosequenzen eingebunden sind.

### Dialogsystem bringt Struktur

Chatbots sind sogenannte Dialogsysteme, die sich bei standardisierten, automatisierten Abläufen einsetzen lassen. Sie arbeiten auf Basis von Text oder mit Sprachein- und -ausgabe, können Fra-

gen beantworten, sofern sie nicht zu komplex sind, Wahlmöglichkeiten eröffnen, also fragen, ob etwa ein Lernmodul jetzt gestartet werden soll, ob noch eine Wiederholung nötig ist oder ob die nächste Aufgabe beginnen kann. Zunächst muss also feststehen, welche Inhalte ein Modul haben soll. Diese müssen dann anwenderfreundlich aufbereitet werden. Dahinter steckt entsprechende Programmierung, die für Küsters von der Hüttich Consulting GmbH übernommen wird.

Im Anschluss an ein Modul gibt es Möglichkeiten für Rückfragen. Diese werden allerdings nicht vom Chatbot beantwortet, sondern kommen zu Benjamin Küsters auf den Schreibtisch, der sich

entweder selbst darum kümmert oder sie an einen Ansprechpartner weitergibt. Die Antwort erfolgt entweder per Mail oder telefonisch – und bietet so vor dem ersten Arbeitstag die Möglichkeit, mit dem künftigen Kollegen oder der Kollegin in persönlichen Kontakt zu treten.

### Digitaler Arbeitsstart

Die zweite Onboarding-Phase umfasst den ersten Arbeitstag oder auch die erste Arbeitswoche. Zu den Infos, die die Auszubildenden dann bekommen, gehören beispielsweise die Kontaktdaten der Berufsschulen, der Ausbildungsordner, die Hausordnung, eine Einführung in die Betriebshoforganisation, den Arbeitsschutz und die Teamplanung. Sie

„Neu ist, zu überlegen, was sich digitalisieren oder sinnvoll digital unterstützen lässt.“

Benjamin Küsters

erfahren, was sie im Krankheitsfall tun müssen, wo sie Urlaub beantragen und wie die Lohnabrechnung funktioniert. Natürlich ist es selbstverständlich, dass zum Berufseinstieg ein Ansprechpartner da ist und dass zum Beispiel bei kaufmännischen Azubis der Schreibtisch mit Telefon und Computer ausgestattet ist. In Phase drei des Onboardings geht es um Arbeitstechniken, Maschinen- und Fahrzeugpflege, Ladungssicherung, aber auch um Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement oder zum Dienstrad-Leasing.

Strukturiertes Onboarding ist bei Gartenhof Küsters nicht neu. Informationen für neue Azubis und Fachkräfte vor und nach dem ersten Arbeitstag gibt es dort schon lange. Neu ist, zu überlegen, welche Schritte sich digitalisieren oder zumindest sinnvoll digital unterstützen lassen. Neu ist auch, dass die Auszubildenden, die bereits bei Küsters arbeiten, an diesem Digitalisierungsprozess mitwirken, ja, ihn sogar selbst umsetzen. Den Ausschlag dafür gab das Förderprogramm INNO.RKN vom Innovationskreis Mittelstand der Stadt Neuss. Damit unter-

stützt der Rhein-Kreis Neuss kleine und mittlere Unternehmen in der Region bei Innovations- und Digitalisierungsprozessen. Gartenhof Küsters bekam die Förderung in Höhe von 5.000 € für die Entwicklung eines Chatbots und einer Videoproduktion, um Mitarbeiterkommunikation und Wissensvermittlung zur Einarbeitung von neuen Auszubildenden innovativ zu gestalten. Für das Projekt holte sich Benjamin Küsters Unterstützung bei Christian Hüttich, der die Firma auch beim Online-Recruiting begleitet.

### Inhalte von Azubis für Azubis

„Die Idee war sogenannter User-generated-content, also Inhalte von Azubis für Azubis“, sagt Hüttich. Denn wer weiß besser, welche Informationen sich neue Auszubildende wünschen, als diejenigen, die selbst noch im ersten, zweiten und dritten Lehrjahr sind? Bei einem Workshop in den Gärten von Appeltern berichteten die Küsters-Auszubildenden Christian Hüttich von ihren Erfahrungen mit der Einarbeitung, erzählten, was gut war und wo sie sich mehr Unterstützung oder Information gewünscht hätten. „Unser Ziel war es, nach dem Workshop eine Arbeitsgruppe von Auszubildenden zu haben, die die Inhalte des Onboardings selbst generieren“, erinnert sich Hüttich. Es gab bereits eine Struktur, an der sich die Azubis orientieren konnten. Diese wurde von den jungen Leuten geprüft, um Fehlendes ergänzt und anschließend überlegt, welche Inhalte sich wie digital darstellen lassen, zum Beispiel als Interaktionsmodul oder als Video. Nach dem Workshop kristallisierte

sich eine Gruppe von drei Auszubildenden heraus, die Lust hatten, die Inhalte digital umzusetzen.

„Wissensvermittlung ohne Videos, das geht heute fast nicht mehr“, sagt Hüttich. Schon 2019 stellte der Rat für Kulturelle Bildung in einer repräsentativen Umfrage unter 12- bis 19-jährigen Jugendlichen fest, dass 86 % der Befragten YouTube nutzen. Die Hälfte davon interessierte sich dabei nicht nur für Musikvideos oder Kanäle von Influencern, sondern nutzte YouTube, um Wissen zu erwerben. Seiner Ansicht erkennen noch viel zu wenig Unternehmen das Potenzial, das Videos haben. „Es ist so einfach und ein tolles Medium für eine Firma, um authentische Inhalte zu vermitteln“, sagt er. „Wenn jemand aus dem Betrieb erzählt, was er arbeitet oder jemand erklärt kurz, wie etwas funktioniert – das ist so schnell umgesetzt.“

**„Wissensvermittlung ohne Videos, das geht heute fast nicht mehr. Die Hälfte der jungen YouTube-User will Wissen erwerben.“**

Christian Hüttich

Natürlich schadet eine professionelle Herangehensweise nicht, „wichtiger ist aber, dass da ein Mensch aus der Firma etwas erzählt“, sagt er. Das Bild muss erkennbar sein, der Ton verständlich – mehr ist an technischem Schnickschnack nicht unbedingt nötig, wenn der Inhalt



BILD: Hüttich

Christian Hüttich berät Unternehmen der grünen Branche beim Onboarding.

stimmt. „Dann muss das Ganze in eine gute Struktur gepackt werden. Die bietet uns beispielsweise der Chatbot.“

Für Geschäftsführer Benjamin Küsters war und ist es „spannend zu sehen, welche Dinge die Auszubildenden für wichtig halten und wie sie dieses Wissen filmisch umsetzen. Bei einem Film über das Thema „Was tun im Krankheitsfall“ beschreiben die Auszubildenden nicht nur den Prozess, sondern zeigen auch die Menschen, die daran mitwirken. So weiß jeder, wen er am Telefon hat, wenn er sich krankmeldet oder wer seine Krankmeldung bearbeitet.“ Auch dieser Ablauf wurde mit Infos und Video in einen Chatbot programmiert. Wird der Azubi krank, sagt er allerdings persönlich, also telefonisch Bescheid. Wo, das hat er im entsprechenden Modul gelernt.

Text: Susanne Wannags, Nesselwang

Deutschlands führender Ausbilder

AS Baum I und II (Motorsägenkurse)

Seilklettertechnik A und B

FLL-Zertifizierter Baumkontrolleur

Zertifizierte/r Sachkundige/r für Baumhabitat-Strukturen

**NÜRNBERGER SCHULE** Seminare für Baumpflege, Industrieklettern & Ökologie

- ▶ 13.000 m<sup>2</sup> BILDUNGSFLÄCHE
- ▶ 8 SEMINARRÄUME
- ▶ 90 ZIMMER & 114 BETTEN

[www.nuernbergerschule.de](http://www.nuernbergerschule.de)

SEMINARE & FORTBILDUNG: Zertifiziert. Berufsbegleitend. Praxisorientiert.