



# Optimaler Start in die Ausbildung

## Best Practice-Sammlung



## Best Practice

### Welcome to...

Induction Days, Onboarding oder Welcome-Seminar – es gibt viele Möglichkeiten für einen guten Start:

Die Coca-Cola HBC Austria GmbH möchte, dass sich die Lehrlinge vom ersten Tag an wohlfühlen und auch die **Eltern** eingebunden werden. Deshalb dürfen diese bei den Induction Days nicht fehlen. Gestartet wird mit der Vertragsunterzeichnung und danach lernen Eltern und Lehrlinge bei einer Führung den Standort kennen und erfahren, **wie die Produktion** funktioniert.

Im Anschluss wartet ein **gemeinsames Frühstück**, bei dem sich der Produktionsleiter, der Betriebsrat und die Lehrlingsbetreuerinnen und -betreuer vorstellen und Einblicke in die geschichtliche und faktenbasierte Welt der Produktion geben.



*„Den Eltern ist es wichtig, zu wissen, wo die Lehrlinge untergebracht sind. Bei einem gemeinsamen Frühstück und einer Produktionsführung lernen auch sie den Betrieb und die Organisationskultur kennen.“*

**Ruby Strobl**, IC Sales Specialist Coca-Cola HBC Austria GmbH

Aus: Ausbildungsleitfaden Industriekaufmann/Industriekauffrau, S. 46

## Best Practice

### Herzlich Willkommen im...

Holter-Team. Die Fritz Holter GmbH begrüßt die neuen Lehrlinge jedes Jahr im Rahmen einer Willkommensveranstaltung. Dabei bekommen die Jugendlichen erste Einblicke in das Unternehmen und lernen wichtige Ansprechpersonen kennen. Damit die Lehrlinge die vielen Eindrücke verarbeiten können, ist der Lehrlingsauftritt auf zwei Tage aufgeteilt.

#### Tag 1:

- Das Holter-Team empfängt die neuen Lehrlinge in der Ausstellung in Wels. Ein gemeinsames Foto hält den Empfang fest.
- Die Geschäftsführung heißt die neuen Lehrlinge persönlich willkommen und stellt das Unternehmen vor.
- Die Neuankömmlinge lernen die Lehrlingsbeauftragten und -coaches kennen. An diese können sie sich während der Lehrzeit jederzeit vertrauensvoll wenden.
- Die älteren Lehrlingskolleginnen und -kollegen stellen den neuen Lehrlingen das externe Ausbildungsprogramm vor. Alle bestehenden Lehrlinge, die das vergangene Lehrjahr mit Auszeichnung abgeschlossen haben, werden geehrt.
- Im Rahmen von Kennenlernspielen und eines gemeinsamen Mittagessens lernen die Neuankömmlinge ihre Lehrlingskolleginnen und -kollegen näher kennen.

#### Tag 2:

- Die neuen Lehrlinge erhalten eine Mappe mit wichtigen Infos (Leitbild, Datenschutzrichtlinie, Ablauf der Ausbildung etc.).
- Bei einem Rundgang erhalten die Neuankömmlinge Einblicke in die einzelnen Abteilungen und lernen das Herz des Großhandels – die Logistik – kennen.
- In der Ausstellung in Wels bekommen die neuen Lehrlinge einen Überblick über die Produkte.
- Nach einem gemeinsamen Mittagessen mit dem Lehrlingsteam und den Ausbilderinnen und Ausbildern erhalten die Neuankömmlinge ein Starterpaket. Danach kommen sie an ihren neuen Arbeitsplatz.



© Fritz Holter GmbH

Aus: Ausbildungsleitfaden Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau, S. 38

## Best Practice Onboarding

Die Unicredit Bank Austria AG lädt ihre Lehrlinge in der ersten Woche der Lehrlingsausbildung in das Ausbildungszentrum in Wien ein. Im Rahmen eines Business Lunches erhalten die Jugendlichen die Gelegenheit, mit Führungskräften verschiedener Regionen und Filialen zu plaudern. Dadurch lernen sie das Unternehmen besser kennen.

Durch verschiedene Übungen zu Themen wie Körpersprache, Umgang mit Kunden oder Diversity werden die Lehrlinge auf ihre Zeit in der Filiale vorbereitet. Zudem sorgt ein Buddy-System dafür, dass sich die Jugendlichen untereinander vernetzen. Ist ein Lehrling beispielsweise krank, kann er sich bei einem anderen Lehrling über die Inhalte eines Seminars erkundigen.

Am Ende der Onboarding-Woche erhalten die Lehrlinge die Aufgabe, das Gelernte zusammenzufassen und im Rahmen eines Skype-Calls ihrer Ausbilderin bzw. ihrem Ausbilder in der Filiale zu präsentieren. Neben der Wiederholung der Inhalte lernen sie dadurch gleichzeitig auch ihre Ansprechperson im Lehrbetrieb kennen.



AUFTAKTWOCHE 2020 – Kaiserwasser - LEHRLINGE

© UniCredit Bank Austria (2)



*„Im Rahmen der Onboarding-Woche führt unser Head of Retail eine Q&A-Session mit den Lehrlingen durch. Er war selbst Lehrling in der Bank Austria und tauscht mit den Jugendlichen seine Erfahrungen aus. Die Lehrlinge sehen dadurch, was sie mit Einsatzbereitschaft erreichen können. Das gibt ihnen Motivation.“*

**Margot Leithner-Hofbauer**, Lehrlingsbeauftragte Unicredit Bank Austria AG



## Best Practice

### Unternehmensrallye

Die Rail Cargo Group veranstaltet mit ihren Lehrlingen in den ersten Lehrwochen eine **Unternehmensrallye**. Lehrlinge werden dabei in kleine Gruppen aufgeteilt und besuchen die verschiedenen Abteilungen des Unternehmens.

In den Abteilungen weisen bereits erfahrene Lehrlinge die neuen Lehrlinge in die verschiedensten Aufgabenstellungen ein.

#### DIE AUFGABENSTELLUNGEN SIND BEISPIELSWEISE...

- sich in der Abteilung vorstellen und herausfinden, welche Aufgaben von den Lehrlingen wahrgenommen werden.
- herausfinden, welche Leistungen in der Abteilung erbracht werden und wie mit welchen anderen Abteilungen zusammengearbeitet wird.
- ein Foto, ein Video oder eine schriftliche Dokumentation erstellen, welches die Aufgaben der Abteilung widerspiegelt.



© Rail Cargo Austria (3)

In der zweiten Tageshälfte kommen alle Lehrlinge in einem Workshop zusammen, um ihre Erfahrungen in den jeweiligen Abteilungen der Gruppe zu präsentieren.



### **Was lernen die Lehrlinge in diesem Projekt?**

- Sie lernen die Abteilungen des Unternehmens auf informelle und unkomplizierte Art und Weise kennen.
- Sie lernen sich auf den weit verzweigten Wegen des Unternehmens zu orientieren und lernen die Schnittstellen zu anderen Abteilungen kennen.
- Sie bauen ein unternehmensinternes Netzwerk auf und lernen wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Unternehmen kennen.

## Best Practice

### L&D Café Hilton Austria

Dieses Best-Practice-Beispiel wurde uns zur Verfügung gestellt von:



*„Wir treffen unsere Lehrlinge monatlich zu unserem virtuellen ‚Learning&Development Café‘. Dabei stellen wir neue virtuelle Kurse vor oder arbeiten gemeinsam Themen aus. Wir reflektieren über die von unseren Lehrlingen bereits belegten Kurse bzw. über jene, die sie demnächst besuchen werden. Die Lehrlinge füllen ein Formular aus, in dem sie festhalten, welchen Kurs sie ausgesucht haben, welche Ziele sie damit verfolgen und anschließend, was sie im Kurs gelernt haben. Alle Ausarbeitungen werden im Team geteilt. Eine wunderbare Initiative, um das virtuelle Lernen zu manifestieren.“*

**Kathrin Schneider**, Cluster Training Manager, Hilton Hotels Österreich

**Virtuell Lernen**  
mit LinkedIn Learning und Harvard Manage Mentor

**Ich habe Zeit in mich investiert! Das möchte ich mit Euch teilen:**

Mein gesetztes Ziel in diesem Bereich:

  

Diesen Kurs habe ich mir ausgesucht (Bitte genauen Titel und ‚LinkedIn Learning‘ oder ‚Harvard Manage Mentor‘ angeben):

  

Das habe ich **gelernt**/das habe ich mitgenommen/für **mich** oder auch für **andere Mitarbeiter** im Hilton Team 2 bis 4 Punkte, gerne mit Begründung:

  

**#Lernenvoneinandermachtspass**

**MEIN BILD :**

© Hilton Hotels Österreich

Aus: Ausbildungsleitfaden Hotel- und Gastgewerbeassistent/Hotel- und Gastgewerbeassistentin, S. 71

## Best Practice

### Gamification in der Ausbildung – So macht lernen auf spielerische Art Spaß

Dieses Best-Practice-Beispiel wurde uns zur Verfügung gestellt von:



Das Gehirn lernt besonders gut, wenn die Inhalte abwechslungsreich vorgetragen werden. Eine Möglichkeit Inhalte nachhaltig im Langzeitgedächtnis abzuspeichern, ist der spielerische Ansatz, z. B. durch Quizze oder Memories. Ob in E-Learning Modulen, wie in der dm-Lernwelt, oder über diverse Apps oder einfach analog mit Kärtchen – der Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.

Screenshot aus der digitalen dm-Lernwelt:

## Erkennst du die Drogen?

Du arbeitest täglich mit Drogen und möchtest dein **Wissen überprüfen** oder **auffrischen** bzw. dich gut auf deine **Lehrabschlussprüfung vorbereiten**? Dann gibt es in diesem Lernwelt-Modul die Möglichkeit dazu. Die Welt der Pflanzen ist vielfältig und umfangreich, von **A wie Anisfrucht bis Z wie Zinnkraut**. In diesem Modul findest du Abbildungen von wichtigen Drogen. Nenne die **deutsche und die lateinische Bezeichnung** anhand des Bildes. Du möchtest die Lösung sehen? Einfach darauf klicken und schon wird die deutsche Bezeichnung sichtbar.

Als Vorbereitung dafür kannst du dir folgende Inhalte im [Intranet](#) ansehen.

**Bist du bereit? Dann starte den Drogen-Wissenscheck. Viel Spaß!**

Leinsamen ganz

© dm drogerie markt GmbH

Aus: Ausbildungsleitfaden Drogist, S. 102



## Best Practice Teamtraining

Ein Team entsteht nicht von heute auf morgen. Es muss sich durch viele gemeinsame Erlebnisse und Erfahrungen entwickeln – es muss wachsen. Damit die Lehrlinge „zusammenwachsen“, führt die REWE International AG gemeinsam mit einem Partnerunternehmen ein Teamtraining durch. Durch verschiedenste Aufgaben lernen die Jugendlichen an einem Strang zu ziehen. Zur Verinnerlichung des Teamgedankens eignet sich z. B. folgende Übung:

### Menschenschach

Zwei Gruppen stehen sich am Rand eines Spielfeldes wie Schachfiguren gegenüber. Die Zugrichtungen, die gesprungen werden dürfen, sind klar definiert. Eine Figur kann, wenn sie am Zug ist, eine andere durch einfaches Berühren schlagen. Um zu gewinnen, müssen die Teams Strategien entwickeln und gemeinsam Entscheidungen treffen. Diese Übung fördert die sozialen Kompetenzen der Lehrlinge und unterstützt sie bei der Entwicklung von klaren Kommunikationsstrukturen.



© REWE International AG



*„Zweimal jährlich findet abteilungsübergreifend für alle Lehrlinge ein zweitägiges Persönlichkeitsseminar statt. Im Fokus steht dabei das Teambuilding. Es soll den Lehrlingen aber auch helfen, zu erkennen, was ihre Ziele und Werte im Leben sind. So lernen sie sich selbst besser kennen, werden selbstbewusster oder sehen auch Schwächen, an denen sie arbeiten möchten.“*

**Janine Reisner MA**, Lehrlingsbeauftragte, REWE International AG

## Best Practice

### Teambuilding für Lehrlinge

Die Lehrlinge der Kellner & Kunz AG verbringen drei Tage gemeinsam auf einer Selbstversorgerhütte. Wie in einem Unternehmen arbeiten die Lehrlinge in unterschiedlichen „Abteilungen“. Es gibt z. B. Lehrlinge, die für das Kochen verantwortlich sind oder eine Lehrlingsgruppe, die sich um das Lagerfeuer kümmert. Die Abstimmung zwischen den Teams ist den Jugendlichen selbst überlassen. Die Prozesse werden dann in Klein- und Großgruppen besprochen und analysiert.

Die gemeinsamen Tage auf der Selbstversorgerhütte schweißen die Lehrlinge nicht nur zusammen, sondern tragen auch zu einer Verbesserung ihrer organisatorischen Fähigkeiten und Kompetenzen bei und helfen ihnen, ein Netzwerk aufzubauen.



© Kellner & Kunz AG (4)



*„Durch die gemeinsamen Tage auf der Selbstversorgerhütte wachsen die Lehrlinge zu einem Team zusammen. Sie lernen, dass sie nur durch gute Zusammenarbeit ihre Ziele erreichen können. Den Lehrlingen wird bewusst, dass es im Unternehmen ähnlich funktioniert. Nur wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenarbeiten, sind wir erfolgreich.“*

**MMag. Andrea Erlach**, stv. Leiterin Personalmanagement und Leiterin Nachwuchsakademie Kellner & Kunz AG

Aus: Ausbildungsleitfaden Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau, S. 70

## Best Practice

### Verkaufsbooster-Seminar – Top im Verkauf mit Persönlichkeit und Profil

In ihrer Lehrzeit bekommen es die Lehrlinge nicht nur mit zufriedenen Kunden zu tun. Manchmal werden sie auch mit Beschwerden und Reklamationen konfrontiert. Zudem kann es passieren, dass es den Jugendlichen einmal selbst schwerfällt, sich zu motivieren. Die C & C Abholgroßmärkte Ges.m.b.H. (AGM) bereitet ihre Lehrlinge mit einem Verkaufsbooster-Seminar auf solche Situationen vor.

Im Zuge des Seminars reflektieren die Jugendlichen ihre bisherigen Erfolge und Erlebnisse im Job und nehmen mithilfe von speziellen Trainingsmethoden ihre Verkaufspersönlichkeit unter die Lupe. Folgende Themen stehen dabei im Mittelpunkt:

- Umgang mit verschiedenen Kundentypen
- Rhetorik
- Bewusstsein zur positiven Arbeitseinstellung
- Auftrittstipps für die Lehrlinge im Job

Am Ende des Seminars steht den Lehrlingen ein Werkzeugkoffer mit verschiedenen Kommunikationsmethoden zur Verfügung. Dieser stärkt die Verkaufspersönlichkeit der Jugendlichen und unterstützt sie beim Umgang mit unterschiedlichen Kundentypen.



© Petra Pinker

„Da die Lehrlinge in engem Kundenkontakt sind, ist es wichtig, dass sie in jeder Situation ein gewisses Maß an Freundlichkeit aufbringen. Das Verkaufsbooster-Seminar hilft ihnen dabei, sich selbst besser kennenzulernen. Diese Erfahrungen sind für erfolgreiche Beratungs- und Verkaufsgespräche mit Kunden wertvoll.“



**Mag. Nina Goisser**, HR Managerin und Lehrlingsbetreuerin ADEG Österreich Handelsaktiengesellschaft