

Offboarding – Ein Instrument der Nachwuchskräftegewinnung

In Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels ist es für Unternehmen der Bauwirtschaft in Berlin und Brandenburg entscheidend, alle Prozesse entlang des Ausbildungswegs professionell und strategisch zu gestalten – auch dann, wenn dieser Weg vorzeitig endet. Ein Ausbildungsabbruch muss nicht als Scheitern gewertet werden, sondern kann im Gegenteil zu einem wichtigen Lern- und Entwicklungsmoment für beide Seiten werden.

Ein strukturierter, wertschätzender Offboarding-Prozess trägt dazu bei, das Vertrauen der jungen Generation in die Branche zu stärken, Erfahrungen konstruktiv aufzuarbeiten und Türen für zukünftige Perspektiven offen zu halten – sei es für eine Rückkehr, eine Umorientierung oder eine Weiterempfehlung. So wird Offboarding nicht nur zum Abschluss, sondern auch zu einem Teil der nachhaltigen Nachwuchskräftegewinnung.

Ein wertschätzender und wirkungsvoller Offboarding-Prozess bei einem Ausbildungsabbruch ist besonders wichtig – sowohl für das Unternehmen als auch für die Auszubildenden. Gerade in der Bauwirtschaft in Berlin und Brandenburg, die unter Fachkräftemangel leidet, ist ein professioneller Umgang mit Ausbildungsabbrüchen ein Baustein, um langfristig das Image und die Lernkultur in der Branche stärken.

Ziel eines gelungenen Offboardings bei Ausbildungsabbruch:

- **Wertschätzung zeigen** – trotz Abbruch die bisherige Leistung anerkennen
- **Reflexion ermöglichen** – um aus den Erfahrungen zu lernen
- **Zukunftsperspektiven aufzeigen** – dem Azubi Alternativen bieten
- **Brücken offenlassen** – Rückkehr oder Weiterempfehlung nicht ausschließen
- **Wissen sichern** – strukturiertes Wissen auch beim Abbruch dokumentieren

Kernelemente eines wertschätzenden Offboarding-Prozesses

1. Frühzeitige und offene Kommunikation

Beispiel: Ein Betrieb in Brandenburg bemerkt, dass ein Azubi wiederholt unzufrieden wirkt. Der Ausbildungsleiter führt frühzeitig ein vertrauliches Gespräch und ermutigt zur Offenheit. Der Azubi spricht über familiäre Belastungen. Man einigt sich auf eine befristete Auszeit – mit der Option auf Fortsetzung oder ordentlichen Abbruch.

2. Abschlussgespräch mit Perspektivberatung

Beispiel: Bei einem Berliner Bauunternehmen wird jedem Auszubildenden bei Abbruch ein strukturiertes Abschlussgespräch mit einer externen Ausbildungsbegleitung angeboten (z. B. über die SOKA-BAU oder Kammern). Dabei werden Gründe

analysiert und Perspektiven (z. B. Wechsel des Berufsbildes oder des Betriebs) besprochen.

3. Zeugnis und Empfehlungsschreiben

Beispiel: Obwohl ein Azubi nach 8 Monaten kündigt, stellt ihm der Betrieb ein qualifiziertes Zwischenzeugnis und ein kurzes Empfehlungsschreiben aus, das seine Stärken (z. B. Pünktlichkeit, Teamarbeit, Baustellenerfahrung) würdigt – als Unterstützung für weitere Bewerbungen.

4. Feedback für den Betrieb einholen

Beispiel: Ein Ausbildungsbetrieb in Cottbus integriert anonyme Online-Fragebögen für Azubis, die abbrechen. So erhalten sie ehrliches Feedback über die Qualität der Ausbildung, Betreuung oder Betriebsklima. Erkenntnisse werden regelmäßig im Team reflektiert und fließen in die Azubi-Betreuung ein.

5. Vernetzungsangebote schaffen

Beispiel: Die Bauwirtschaft Berlin-Brandenburg bietet eine regionale "Offboarding-Börse" in Kooperation mit den Kammern an: Ausbildungsabbrecher können dort Kontakt zu anderen Ausbildungsbetrieben, Bildungsträgern oder Berufsberatungen aufnehmen – etwa zur Fortsetzung in verwandten Berufen.

Empfehlungen für die Bauwirtschaft Berlin-Brandenburg:

1. **Standardisierte Offboarding-Guidelines** entwickeln – z. B. als Leitfaden für Ausbilder
2. **Anbindung an externe Beratungsstellen** sichern (z. B. Jugendberufsagenturen, SOKA-BAU, HWK)
3. **Austritts- und Reflexionsgespräche** professionell begleiten lassen – ggf. durch neutrale Dritte
4. **Digitale Tools** nutzen: z. B. Feedback-Apps, Exit-Interviews oder Infoportale für Alternativen
5. **Branchenspezifische Nachqualifizierung** anbieten – Azubis könnten z. B. über Teilqualifikationen im Baugewerbe später zurückkehren

Fazit:

Ein wertschätzender Offboarding-Prozess bei einem Ausbildungsabbruch verhindert nicht nur verbrannte Erde, sondern zeigt soziale Kompetenz und Zukunftsorientierung. Die Bauwirtschaft in Berlin und Brandenburg kann durch strukturierte und empathische Prozesse sowohl das Ansehen der Branche als auch die eigene Attraktivität für Nachwuchskräfte steigern.