

# Gestern Schüler, heute Azubi und Arbeitnehmer

Für Jugendliche beginnt mit dem Start in die Ausbildung ein neuer Lebensabschnitt

Mit Grauen erinnert sich Sven Kaul an den ersten Tag seiner Ausbildung zum Bürokaufmann. Wie gewünscht, klopfte der damals 17-Jährige morgens Punkt 8.00 Uhr an die Tür zum Sekretariat des Inhabers eines Computergroßhandels. Doch als er der Sekretärin sagte, wer er sei und was er wolle, antwortete diese: „Der Chef ist nicht da. Der hat einen Termin außer Haus.“ Dann bat sie ihn, auf einem Stuhl im Flur Platz zu nehmen. Nach zwei Stunden rauschte endlich der Chef durch die Eingangstür herein. Für mehr als einen Händedruck hatte er jedoch keine Zeit. „Kümmern Sie sich um den jungen Mann“, sagte er zu seiner Sekretärin. Dann war er wieder verschwunden. Und Kaul? Der saß nun nicht mehr verloren im Flur, sondern beschäftigungslos neben der Sekretärin. Ähnlich verstrichen die nächsten Tage. „Bis mein Chef Zeit hatte, verging fast eine Woche“, erzählt Kaul. Motivierend wirkte dies auf den angehenden Bürokaufmann nicht.

## Die Ankunft erleichtern

So unstrukturiert verlaufen oft die ersten Arbeitstage von frischgebackenen Azubis - speziell in Kleinbetrieben. „Viele Jugendliche machen die Erfahrung, dass ihr Arbeitgeber auf ihr Kommen nicht vorbereitet ist“, berichtet Personalberater Frank Adensam aus Ludwigshafen. „Manchmal sollen die Berufseinsteiger gleich wie ‚alte Hasen‘ mitarbeiten.“ Das führt

oft dazu, dass sie sich überfordert fühlen. „Und manchmal stehen sie nur nutzlos in der Ecke.“ Das erzeugt bei ihnen das Gefühl: Ich werde nicht gebraucht. Häufig steckt dahinter „keine böse Absicht. Die Verantwortlichen versetzen sich nur zu wenig in die Lage der jungen Leute.“ Für sie beginnt ein neuer Lebensabschnitt. Entsprechend angespannt sind sie. Hunderte von Gedanken rasen ihnen durch den Kopf: Wie sind meine künftigen Kollegen? Werde ich akzeptiert? Kann ich die Aufgaben erfüllen? „Deshalb ist es wichtig, den jungen Leuten eine gute Ankunft zu ermöglichen“ - auch aus betriebswirtschaftlichen Erwägungen. „Denn vom ersten Eindruck hängt stark ab, wie sehr sich die jungen Leute mit ihrem Job und Arbeitgeber identifizieren.“

## Großunternehmen haben Einführungsprogramme

Das haben die meisten großen Unternehmen erkannt. Deshalb gibt es in ihnen in der Regel Einführungsprogramme - beispielsweise bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Dort dauert die Einführungsphase für die jährlich rund 100 Auszubildenden zwei Wochen. Zunächst werden die Azubis vom Personalvorstand begrüßt. Danach folgen drei Tage, die primär dem Kennenlernen des Unternehmens und der allgemeinen Information dienen.

Anschließend nehmen die Azubis an einem zweitägigen Out-

doortraining teil. Der Grund, so Ausbildungsleiter Oliver Niemeyer: „Unsere Azubis sollen sich besser kennenlernen und auch emotional bei uns ankommen.“ Das fördert die Identifika-

tion mit dem Unternehmen. In der zweiten Woche werden die Auszubildenden in die Software-Programme der Bausparkasse eingeführt. Auch ein Telefontraining steht nun auf dem Pro-



Unzufrieden und gelangweilt: Der Einstieg in den Berufsalltag läuft manchmal unstrukturiert ab. Foto: dpa

gramm. Ein weiterer, fester Baustein der Einführung ist ein halbtägiger Benimm-Kurs. Niemeyer: „Dabei geht es auch um scheinbar banale Dinge: Wie kleide ich mich angemessen? Wie verhalte ich mich, wenn ich von einem Kollegen etwas brauche? Wie und wann grüße ich Kollegen?“ Lauter Kleinigkeiten, die für berufserfahrene Mitarbeiter weitgehend selbstverständlich sind. „Berufseinsteiger wissen aber oft noch nicht, dass in Unternehmen andere Verhaltensregeln als im privaten Umfeld gelten.“ Also sollte man es ihnen sagen. Viele Patzer und Reibereien können insofern vermieden werden.

## In Kleinbetrieben ist die Begrüßung Chefsache

Aufwendige Einführungsprogramme wie viele der Großunternehmen können Klein- und Mittelbetriebe nicht organisieren. Das ist auch nicht nötig. Trotzdem sollten auch ihre Personalverantwortlichen überlegen, was es zu tun gilt, damit sich die jungen Leute nicht gleich am ersten Tag fragen: Wo bin ich hier gelandet? Selbstverständlich sollte sein, dass der Chef den neuen Mitarbeiter begrüßt; des Weiteren, dass er oder ein Stellvertreter sich zwei, drei Stunden dafür Zeit nimmt, den Azubi in den Betrieb einzuführen. Er sollte ihm das Unternehmen zeigen und wichtige Abläufe erläutern; außerdem den Azubi den für ihn wichtigsten Personen vorstellen. Auch praktische Dinge sollten

besprochen werden. Zum Beispiel: Ist es üblich, dass Neue einen Einstand geben? Wie sind die Mittagspausen geregelt?

Mit viel mehr Informationen sollten Betriebe die Azubis am ersten Tag nicht belasten. Sinnvoller ist es, für den Folgetag ein weiteres Gespräch zu vereinbaren. Dann kann der Verlauf der Ausbildung erklärt werden und was das Unternehmen vom Azubi erwartet - „auch bezüglich seines Arbeitsverhaltens und im Umgang mit Kollegen und Kunden“. Letzteres wird oft nicht ausreichend getan, kritisiert Stefan Bald von der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner aus Bruchsal. Die Folge: Die jungen Kollegen tappen ungewollt in Fettnäpfchen.

Klar ist: Die Neuen können sich die Infos, die in den ersten Tagen auf sie einprasseln, nicht merken. Deshalb empfiehlt Bald Betrieben, die wichtigsten Dinge in einem Handbuch zu notieren. Darin kann etwa stehen: Wie werden Dokumente archiviert? Worauf ist beim Schreiben von Briefen zu achten? Wie und wann ist Urlaub zu beantragen? Ein solches Handbuch erspart Zeit, denn die Azubis müssen seltener bei Kollegen nachfragen. Hilfreich ist auch ein Zeitplan, wer wann den Auszubildenden solche Dinge wie die wichtigsten PC-Programme und das Ablagesystem erklärt. Dies stellt sicher, dass nichts vergessen wird und die Informationen in verdaubaren Happen serviert werden.

Bernhard Kuntz