

WENN AUS SCHÜLERN AZUBIS WERDEN

Ein neuer Lebensabschnitt beginnt...

Für Jugendliche beginnt mit dem Start ihrer Ausbildung ein neuer Lebensabschnitt. Entsprechend unsicher sind sie. Denn sie kennen weder ihren neuen Arbeitgeber, noch ihre neuen Kollegen. Außerdem müssen sie sich in ein Umfeld einfinden, in dem zum Teil andere Verhaltensregeln als im Privatleben gelten.

Mit Grauen erinnert sich Kai Schmale an den ersten Tag seiner Ausbildung zum Bürokaufmann. Wie gewünscht, klopfte der damals 17-Jährige morgens Punkt 8.30 Uhr an die Tür zum Sekretariat des Inhabers eines Computerfachhandels. 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 Schmale 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 zur Sekretärin. Dann war er wieder verschwunden. Und Schmale? 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 Schmale. Motivierend wirkte dies auf den angehenden Bürokaufmann nicht.

So unstrukturiert verlaufen die ersten Arbeitstage von frischgebackenen Azubis oft - speziell in Kleinbetrieben. „Viele Jugendliche machen die Erfahrung, dass ihr Arbeitgeber auf ihr Kommen nicht vor-

bereitet ist“, berichtet Personalberater Frank Adensam, 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.

Meist steckt dahinter „keine

böse Absicht“, betont Adensam. „Die Verantwortlichen versetzen sich nur zu wenig in die Lage der jungen Leute.“ Für diese 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.“

Das haben die meisten großen Unternehmen erkannt. Deshalb gibt es dort meist Einführungsprogramme wie beispielsweise bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Dort dauert die Einführungsphase für die jährlich rund 100

Auszu-



bil-
den-
den
zwei
Wochen.

So aufwendige Einführungsprogramme können die meisten Klein- und Mittelbetriebe sich nicht leisten. 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 mindestens zwei, drei Stunden dafür Zeit nimmt, den Azubi in den Betrieb einzuführen. Er sollte ihm das Unternehmen zeigen,

die Ansprechpartner vorstellen und einige Abläufe erläutern. Auch ganz 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, Bruchsal. Die Folge: Die jungen Kollegen tappen ungewollt in Fettnäpfchen.

Klar ist: Die Neuen können sich die vielen 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 zum Beispiel stehen: Wie werden Dokumente archiviert? Worauf ist beim Schreiben von Briefen zu achten? Wie und wann ist Urlaub zu beantragen? So ein Handbuch erspart Zeit, denn die Azubis müssen seltener bei Kollegen nachfragen. Hilfreich ist auch ein Plan, 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.