

Wenn der neue Chef versagt

Was Auszubildende in den ersten Tagen von ihrem Arbeitgeber erwarten dürfen

Mit Grauen erinnert sich Sven an den ersten Tag seiner Ausbildung zum Bürokaufmann. Der 17-Jährige klopfte pünktlich um 8 Uhr an die Tür zum Sekretariat des Inhabers eines Computergroßhandels. Doch bevor er die Sekretärin grüßen konnte, sagte diese: „Der Chef ist nicht da. Der hat einen Termin außer Haus.“ Nach zwei Stunden wartend im Flur, kam der Chef. Für mehr als einen Händedruck hatte er jedoch keine Zeit und wies die Sekretärin an, sich um ihn zu kümmern. Dies wiederholte sich am nächsten Tag. „Bis mein Chef Zeit hatte, verging fast eine Woche“, sagt Sven. Motivierend wirkte dies nicht.

So unstrukturiert können oft die ersten Arbeitstage von frischgebackenen Azubis verlaufen, speziell in Kleinbetrieben. „Viele Jugendliche machen die Erfahrung, dass ihr Arbeitgeber auf ihr Kommen nicht vorbereitet ist“, sagt Personalberater Frank Adesam. „Manchmal sollen die Berufseinsteiger gleich wie ‚alte Hasen‘ mitarbeiten.“ Das führt oft dazu, dass sie sich überfordert fühlen. Oder sie stehen nur nutzlos in der Ecke und haben das Gefühl, nicht gebraucht zu werden. 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. Ein guter erster Tag ist auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht nötig: „Denn vom ersten Eindruck hängt stark ab, wie sehr sich die jungen Leute mit ihrem Job und Arbeitgeber identifizieren“, sagt Frank Adesam.

Das haben die meisten großen Unternehmen erkannt. Deshalb gibt es bei ihnen in der Regel Einführungsprogramme, so auch 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 Outdoortraining teil. Der Grund, so Ausbildungsleiter Oliver Niemeyer: „Unsere Azubis sollen sich besser kennen lernen und auch emotional bei uns ankommen.“ Das fördert die Identifikation mit dem Unternehmen.

Ein weiterer, fester Baustein

der Einführung ist u. a. ein halbtägiger Benimm-Kurs. Niemeyer: „Dabei geht es auch um scheinbar banale Dinge: Wie kleide ich mich angemessen und wie verhalte ich mich, wenn ich von einem Kollegen etwas brauche?“ Eine gute Hilfe für Berufseinsteiger, die meist nicht wissen, dass in Unternehmen andere Verhaltensregeln als im Privaten gelten.

Aufwändige Einführungsprogramme können Klein- und Mittelbetriebe nicht organisieren. Trotzdem sollten die Personalverantwortlichen überlegen, was es zu tun gilt, damit sich die Azubis gleich gut aufgehoben fühlen.

Der Chef oder ein Stellvertreter sollte den neuen Mitarbeiter begrüßen und sich mindestens zwei, drei Stunden Zeit nehmen. Dabei geht es darum, dem Azubi das Unterneh-

men zu zeigen, die groben Abläufe zu erläutern und die wichtigsten Personen vorzustellen. Und weil das alles viele Informationen sind, empfiehlt Unternehmensberater Stefan Bald den Firmen, die wichtigsten Dinge in einem Handbuch zu notieren. Da könnte zum Beispiel stehen: „Wie werden Dokumente archiviert? Worauf ist beim Schreiben von Briefen zu achten?“ So ein Handbuch erspart Zeit, denn die Azubis müssen seltener bei Kollegen nachfragen.



Am ersten Tag sollte sich der Chef oder sein Stellvertreter Zeit für die neuen Auszubildenden nehmen, die viele Fragen haben und sich gut aufgehoben fühlen wollen. Foto: Büro für Bildung und Kommunikation