

# Start in eine neue Phase

## Darauf sollten Azubis achten

al OSNABRÜCK. Für Jugendliche beginnt mit dem Start ihrer Ausbildung ein neuer Lebensabschnitt. Entsprechend unsicher sind sie. Deshalb sollten Betriebe für eine gute Ankunft ihrer neuen Mitarbeiter sorgen - damit diese nicht bereits nach dem ersten Arbeitstag frustriert sind. Das geschieht in manch (Klein-)Unternehmen nicht.

Mit Grauen erinnert sich Sven Schöffler an den ersten Tag seiner Ausbildung zum Industriekaufmann. 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 Schöffler, auf einem Stuhl im Flur Platz zu nehmen.

Nach zwei Stunden rauschte endlich der Chef 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 Schöffler? Der saß nun nicht mehr verlor-

ren im Flur, sondern beschäftigungslos neben der Sekretärin. Ähnlich verstrichen die nächsten Tage. „Bis mein Chef Zeit hatte, verging fast eine Woche“, erzählt Schöffler. Motivierend wirkte dies auf den angehenden Industriekaufmann 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 vorbereitet ist“, berichtet Personalberater Frank Adensam aus Ludwigshafen. „Manchmal sollen die Berufseinsteiger gleich wie ‚alte Hasen‘ mitarbeiten.“ Das überfordert viele. „Und manchmal stehen sie 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 Aufga-



Mit ein wenig Vorbereitung auf beiden Seiten - Arbeitgeber und Azubis - glückt der Start in die Berufsausbildung.

Foto Archiv/Colourbox

ben 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 sie sich mit ihrem Job und Arbeitgeber identifizieren.“

Das haben die meisten Großunternehmen erkannt. Deshalb gibt es dort meist Einführungsprogramme - zum Beispiel bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Dort dauert die Einführungsphase zwei Wochen. Zunächst werden die Azubis vom Personalvorstand begrüßt. Danach folgen drei Tage, die dem Kennenlernen des Unternehmens und der allgemeinen Information dienen.

Anschließend nehmen die Azubis an einem zweitägigen Outdoortraining teil. Der Grund, so Ausbildungsleiter Oliver Niemeyer: „Die Azubis sollen sich persönlich kennenlernen, damit sie auch emotional bei uns ankommen.“

In der zweiten Woche werden die Azubis in die Softwareprogramme eingeführt. Auch ein Telefontraining steht im Programm. Und ebenfalls ein fester Baustein der Einführung ist: ein halbtägiger Benimmkurs. In ihm geht es, so Niemeyer, „auch um scheinbar banale Dinge: Wie kleide ich mich angemessen? Was mache ich, 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 teils andere Verhaltensregeln als im privaten Umfeld gelten.

So aufwendige Einführungsprogramme können sich die meisten Klein- und Mittelbetriebe 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 verunsichert fragen: Wo bin ich hier gelandet?

Selbstverständlich sollte die Begrüßung durch den Chef sein; des Weiteren, dass er oder

ein Stellvertreter sich mindestens zwei, drei Stunden Zeit nimmt, den Azubi in den Betrieb einzuführen. Er sollte ihm das Unternehmen zeigen und wichtigste Abläufe erläutern; außerdem den Azubi den für ihn wichtigsten Personen vorstellen. Auch praktische Dinge sollten besprochen werden: Ist es üblich, dass Neue einen Einstand geben? Wie sind die Mittagspausen geregelt?

Mit mehr Infos 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 sei-

nes Arbeitsverhaltens und im Umgang mit Kollegen und Kunden“. Letzteres geschieht oft nicht, kritisiert Führungskräftetrainer Hubert Hölzl aus Lindau. Die Folge: Die jungen Kollegen tappen ungewollt in Fettnäpfchen.

Klar ist: Die Neuen können sich nicht alles, was in den ersten Tagen auf sie einprasselt, merken. Deshalb empfiehlt Hölzl Betrieben, die wichtigsten Dinge in einem Handbuch zu notieren. Darin kann zum Beispiel stehen: Wie werden Unterlagen archiviert? Worauf ist beim Schreiben von Briefen und E-Mails zu achten? Wie und wann ist Urlaub zu beantragen? Diese Informationen sparen langfristig Zeit.