

VON DER SCHULE IN DEN JOB

Mit dem Start ihrer Ausbildung beginnt für die meisten Jugendlichen ein neuer Lebensabschnitt. Entsprechend unsicher sind sie. Denn sie kennen weder ihren neuen Arbeitgeber noch ihre neuen Kollegen. Außerdem müssen sie sich in ein ungewohntes Umfeld einfinden, in dem zum Teil andere Verhaltensregeln als im Privatleben gelten. Dem sollten die Betriebe Rechnung tragen.

Mit Grauen erinnert sich Michaela Haase an den ersten Tag ihrer Ausbildung zur Floristin. Wie verabredet, trat die damals 17-jährige morgens Punkt 8.30 Uhr in das Blumengeschäft ihres Arbeitgebers. Doch als sie einer Angestellten sagte, wer sie sei und was sie wolle, antwortete diese: „Der Chef ist nicht da. Der hat einen Termin außer Haus.“ Dann bat sie sie, vorerst auf einem Stuhl in der Bindestube Platz zu nehmen.

Nach zwei Stunden rauschte endlich der Chef durch die Eingangstür herein. Für mehr als einen Händedruck hatte er keine Zeit. „Kümmern Sie sich um die junge Frau“, sagte er zur seiner Mitarbeiterin. Dann war er wieder verschwunden. Und Michaela Haase? Die saß nun nicht mehr verloren in der Bindestube, sondern stand beschäftigungslos neben der Mitarbeiterin.

Ähnlich verstrichen die nächsten Tage. „Bis mein Chef für mich Zeit hatte, verging fast eine Woche“, erzählt die damalige Auszubildende. Motivierend wirkte dies auf die angehende Floristin nicht. Noch tiefer sackte ihre Motivation, als ihr Chef im ersten Gespräch in epischer Breite erklärte, wie teuer das Ausbilden sei und dass er nur „aus sozialen Gründen“ ausbilde. „Spätestens da hätte ich am liebsten meine Sachen gepackt“, berichtet Michaela Haase.

DIE ANKUNFT ERLEICHTERN

Ähnlich unstrukturiert verlaufen oft die ersten Arbeitstage von frischgebackenen Azubis - speziell in Kleinbetrieben. „Viele junge Männer und Frauen machen die Erfahrung, dass ihr Arbeitgeber auf ihr Kommen nicht vorbereitet ist“, berichtet Personal- und Karriereberater Frank Adensam, Ludwigs-hafen. „Manchmal sollen die Berufseinsteiger gleich wie ‚alte Hasen‘ mitarbeiten.“ Das führt oft dazu, dass sie sich vom ersten Tag an überfordert fühlen. „Und manchmal stehen sie nur nutzlos in der Ecke, was bei ihnen das Gefühl erzeugt: Ich werde nicht gebraucht.“

„Häufig steckt dahinter keine böse Absicht“, erläutert Berater Hans-Jürgen Wittig aus Pfungstadt. „Die Verantwortlichen in den

Betrieben versetzen sich einfach 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? Hoffentlich mache ich keine Fehler. „Deshalb ist es wichtig“, so Hans-Jürgen Wittig, der lange Gewerkschaftssekretär war, „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.“

EINFÜHRUNGSPROGRAMME

Das haben die meisten großen Unternehmen erkannt. Deshalb gibt es bei ihnen in der Regel spezielle Einführungsprogramme. In ihnen stellen sich die Unternehmen ihren neuen Mitarbeitern vor. Den Berufseinsteigern wird auch erläutert, wie solche Dinge wie die Zeiterfassung funktionieren. Und das

Beantragen von Urlaub. Und wo sie bei Bedarfeinen Schreibblock bekommen. Lauter Kleinigkeiten, die für altgediente Mitarbeiter selbstverständlich sind - für die Neuen nicht. Erläutert wird den Berufseinsteigern zumeist auch, was ihrem Arbeitgeber bei der (Zusammen-)Arbeit warum wichtig ist. Zum Beispiel Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Oder Eigenverantwortlichkeit. „Denn woher sollen die jungen Leute das wissen, wenn es ihnen keiner sagt?“, fragt Stefan Bald, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, Bruchsal.

BEGRÜSSUNG IST CHEFSACHE

So aufwendige Einführungsprogramme wie in vielen Großunternehmen können Klein- und Mittelbetriebe wie Blumengeschäfte allerdings nicht organisieren. „Das ist auch nicht nötig.“ Davon ist Betriebsberater Wittig überzeugt. „Kleinere und mittlere Betriebe haben nicht so komplexe Strukturen, und hier sind die persönlichen Kontakte zumeist direkter.“ Trotzdem sollten sich die Personalverantwort-



Um ihr Handwerk richtig zu lernen, benötigen Auszubildende eine gute Einarbeitung

lichen überlegen: Was müssen wir tun, damit die jungen Leute sich nicht gleich am ersten Tag fragen: Wo bin ich hier gelandet?

Selbstverständlich sollte sein, dass der Chef den neuen Mitarbeiter begrüßt und willkommen heißt; des Weiteren, dass er oder ein von ihm beauftragter Mitarbeiter sich mindestens zwei, drei Stunden dafür Zeit nimmt, den Neuankömmling in den Betrieb einzuführen. Er sollte ihm das Unternehmen zeigen, die wichtigsten Abläufe erläutern und ihn den wichtigsten Personen vorstellen. Auch ganz praktische Dinge sollten besprochen werden. Zum Beispiel: Ist es im Betrieb 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 können Sie dem Azubi den Verlauf der Ausbildung im Betrieb erklären und was Ihr Unternehmen vom Azubi erwartet - „nicht nur in fachlicher Hinsicht, sondern auch bezüglich seines Arbeitsverhaltens und im Umgang mit Kollegen und Kunden“. Letzteres wird in Unternehmen oft nicht ausreichend getan, kritisiert Berater Bald. Die Folge: Die jungen Kollegen tappen ungewollt in Fettnäpfchen.

INFORMATIONEN WOHL DOSIEREN

Klar sollte den Personalverantwortlichen sein: Die Neuen können sich die vielen Informationen, die in den ersten Tagen auf sie einprasseln, gar nicht merken. Deshalb empfiehlt Stefan Bald, die wichtigsten Dinge zu verschriftlichen und in einem Handbuch zusammenzutragen. Darin kann zum Beispiel stehen: Wie und wann ist Urlaub zu beantragen? Wie werden Kundendaten archiviert? Worauf ist beim Annehmen von Bestellungen zu achten? Ein solches Handbuch erspart Zeit, weil die Azubis seltener bei Kollegen nachfragen müssen. Es verhindert auch, dass bei ihnen der Eindruck entsteht: „Die Neue ist ein bisschen blöd. Jetzt habe ich ihr schon so oft erklärt, wie ... und sie weiß es immer noch nicht.“

Außerdem empfiehlt der Berater einen Zeitplan zu erstellen, wer wann in den ersten Wochen dem Auszubildenden solche Dinge wie die wichtigsten Abläufe und das Kassensystem erklärt. Dies stellt sicher, dass nichts vergessen wird und die nötigen Informationen in verdaubaren Happen serviert werden.

REGELMÄSSIGE TREFFEN

Einen weiteren Tipp hat Frank Adensam: Der Chef oder Ausbilder sollte sich in den ersten Monaten regelmäßig mit dem Azubi zusammensetzen und ihn fragen: „Was empfinden Sie bisher bei Ihrer Einarbeitung gut und was haben Sie vermisst?“ Anhand dieser Informationen können das Einarbeitungshandbuch und der Einarbeitungsplan ergänzt und optimiert werden, sodass die Einarbeitung beim nächsten Azubi noch besser gelingt.

Ähnlich wie beim Einarbeiten der Azubis sollten Unternehmen, so das Credo von Frank Adensam, bei allen neuen Mitarbeitern verfahren. „Denn berufserfahrene Mitarbeiter brauchen zwar weniger Informationen, aber auch für sie beginnt ein neuer Lebensabschnitt.“