

Autor: honorarfrei [bz/51-16380498]
Seite: 9 bis 9
Ressort: Kollektiv
Ausgabe: Hauptausgabe

Gattung: Sonntagszeitung
Jahrgang: 2017
Auflage: 64.244 (gedruckt) 63.691 (verbreitet)
Reichweite: 0,159 (in Mio.)

Start ins neue Leben

Der Schritt von der Schule in die Ausbildung hat große Bedeutung

Für Jugendliche beginnt mit dem Start ihrer Ausbildung ein neuer Lebensabschnitt. Entsprechend unsicher sind sie. Also sollten die Betriebe für eine gute Ankunft ihrer neuen Mitarbeiter sorgen.

Mit Unbehagen erinnert sich Kai Madel 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 Großhandelsbetriebs. Doch als er der Sekretärin sagte, wer er sei, antwortete diese: „Der Chef ist nicht da. Der hat einen Termin.“ Dann bat sie Kai Madel, auf einem Stuhl im Flur Platz zu nehmen.

Dahinter steckt keine böse Absicht, betont Alexander Walz von der Stuttgarter Personalberatung Conciliat. „Die Verantwortlichen versetzen sich nur bisweilen zu wenig in die Lage der jungen Leute.“

Für diese beginnt ein neuer Lebensabschnitt und entsprechend angespannt sind sie. Hunderte 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 Gründen. „Denn vom ersten Eindruck hängt stark ab, wie sehr sie sich mit ihrem Job und Arbeitgeber identifizieren.“ Das haben viele Unternehmen erkannt. Des-

halb gibt es dort Einführungsprogramme – etwa bei der Bausparkasse Schwäbisch Hall. Dort dauert die Einführungsphase für die jährlich rund 100 Auszubildenden zwei Wochen. Das reicht von der Begrüßung bis zu einem zweitägigen Outdoortraining. „Auch um sich wechselseitig kennenzulernen“, betont Ausbildungsleiterin Marion Matter. „Denn das fördert die Identifikation mit dem Unternehmen.“

So aufwendige Einführungsprogramme können sich kleinere Unternehmen oft nicht leisten. Das ist auch nicht nötig. Trotzdem sollten auch sie sich überlegen, wie sie den Berufseinsteigern das Ankommen erleichtern. Selbstverständlich sollte eine Begrüßung durch den Chef sein; außerdem, dass er oder ein Stellvertreter sich zwei, drei Stunden Zeit nimmt, dem Azubi den Betrieb zu zeigen und ihn den wichtigsten Personen vorzustellen. Auch ganz praktische Dinge gilt es zu besprechen. Zum Beispiel: Ist es üblich, dass Neue einen Einstand geben? Wie sind die Pausen geregelt?

Mit viel mehr Infos sollte man die Azubis am ersten Tag nicht belasten. Sinnvoller ist es, ein weiteres Gespräch am

Folgetag 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 Kunden und Kollegen.“ Das geschehe oft nicht, kritisiert Führungskräftetrainer Reiner Voss, „weshalb die jungen Kollegen in Fettnäpfchen treten“.

Klar ist: Die Neuen können sich nicht alles merken, was in den ersten Tagen auf sie einprasselt. Deshalb empfiehlt Voss Betrieben, die wichtigsten Dinge in einem Handbuch zu notieren. Darin kann zum Beispiel stehen: Wie werden Unterlagen archiviert? Worauf ist beim Schreiben von Mails 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 den Auszubildenden wann Dinge wie die wichtigsten PC-Programme erklärt. Das stellt sicher, dass nichts vergessen wird. Und: Die Infos werden in verdaubaren Häppchen serviert.

Andrej Winter

Verlags-Artikel-PDF: 51-139646820.pdf
Wörter: 493