

Gründer

Beachten Sie bitte
besonders die Seite(n)

40/41

Das Wirtschaftsmagazin für den
erfolgreichen Unternehmensstart

SONDERHEFT

handwerk
magazin

Finanzierung

Alle Förder-
programme

Marketing

Aufträge von
Anfang an

Schwerpunkt
Nachfolge
und Betriebs-
übernahme

Junge Gründer

Strategisch richtig starten

Unternehmerin
Laura Günther
kaufte vom Vater
den Kölner Elek-
trobetrieb und
finanzierte das
mit Fördermitteln.



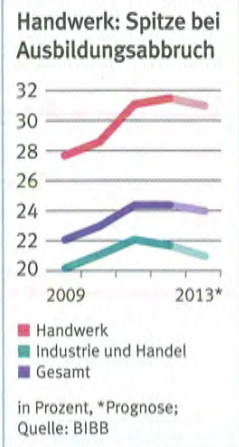
Johannes Demmelhuber startet jedes Ausbildungsjahr mit einem Kennenlern-Event für seine Azubis.



Willkommen im Club

Ausbildungsstart. Jeder dritte Azubi im Handwerk löst seinen Vertrag vorzeitig auf, oft noch in der Probezeit. Wie Betriebe es schaffen, dass die Azubis trotz erster Enttäuschungen bleiben und sich gut entwickeln.

Autor Stefan Bottler Fotograf Falk Heller



Stolze zehn Prozent liegt das Handwerk bei den Abbrecherquoten über dem Niveau von Industrie und Handel.

Wer bei Johannes Demmelhuber eine Ausbildung beginnt, sollte sich das erste Wochenende nach dem 1. September freihalten. „Ich lade zum Start jedes Ausbildungsjahrs auf eine dreitägige Kick-off-Veranstaltung zum gegenseitigen Kennenlernen ein“, sagt der Inhaber der Baiert & Demmelhuber Innenausbau GmbH im oberbayerischen Töging.

Das Spektrum der Themen reicht von Ausbildungsinhalten über die Aufgaben der Meister und anderen Mitarbeiter bis zu Umgangsformen im Betrieb. Anschließend teilt der Firmenchef jedem neuen Lehrling einen Auszubildenden im zweiten oder dritten Lehrjahr als Paten zu, der den Neuen begleitet.

Einen solchen werden die Azubis gerade in den ersten Wochen und Monaten benötigen. Für nahezu jeden stellt der Start in den Berufsalltag das bisherige Leben auf den Kopf.

Viele Abbrecher in der Probezeit

Wer mit dieser Zäsur nicht fertig wird, wirft gerade im Handwerk schnell das Handtuch. Über 31 Prozent der Azubis lösen den Ausbildungsvertrag vorzeitig auf. Jeder Dritte tut dies während der viermonatigen Probezeit – in Industrie und Handel sind es deutlich weniger. Vor allem Konflikte mit Ausbildern und anderen Mitarbeitern, Enttäuschung über die Ausbildungsinhalte und unbefriedigende Arbeitsbedingungen

werden dem Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) in Bonn von den Auszubildenden als Kündigungsgründe genannt.

Bei kleinen Betrieben wiegen solche Faktoren offenbar besonders schwer. Jeder Unternehmer kann jedoch gegensteuern, indem er einen genauen Ausbildungsplan erarbeitet und die Azubis mit gezielten Maßnahmen in den Betrieb integriert. „Er muss den Jugendlichen zeigen, dass sie willkommen sind, und den ersten Arbeitstag genau planen“, sagt die Münchner Ausbildungsexpertin Sabine Bleumortier.

Einführung ist Chefsache

Einen Betriebsrundgang machen, alle Mitarbeiter vorstellen, Arbeitskleidung und -werkzeug ausgeben, den Ausbildungsplan und den Ablauf der ersten Ausbildungstage erklären – solche Maßnahmen sollte der Chef persönlich übernehmen und hierbei auch auf Kleinigkeiten achten. „Informationen, ob Kollegen geduzt oder gesiezt werden und wann oder wo Rauchen gestattet ist, sind ebenfalls wichtig“, sagt Bleumortier.

In der Ausbildung hingegen schauen die Jugendlichen den Mitarbeitern nicht mehr nur über die Schulter, sondern müssen selbst anpacken. Auch deshalb werden sie manche falsche Erwartung korrigieren. „Diesen Prozess muss der Azubi während der Probezeit abschließen“, betont Oliver Steinke, stellvertretender Abteilungsleiter der Landesgewerbeförderungsstelle des Nordrhein-Westfälischen Handwerks (LGH). „Wichtig sind deshalb Aufgaben, welche den Azubi weder unter- noch überfordern.“

Viel hängt vom Ausbilder ab: Er soll Arbeiten vergeben, die Azubis nach kurzer Einweisung möglichst selbständig erledigen können, und muss deren Persönlichkeit genau einschätzen. „Der Ausbilder sollte immer das Gespräch mit den Jugendlichen suchen“, empfiehlt Demmelhuber. Schließlich zögern viele Azubis nach seinen Erfahrungen mit Kritik.

Für Erfolgserlebnisse sorgen

Ein großer Betrieb wie Baierl & Demmelhuber mit rund 300 Mitarbeitern hat bei der Ausgestaltung zweifellos mehr Spielraum als ein kleiner: Die Oberbayern haben eine Lehrwerkstatt, wo angehende Produktdesigner, Maler, Schreiner, Metallbauer und Trockenbaumonteur während der ersten Wochen einfache Produkt- und Montageteile anfertigen.


„Jeder Lehrling lebt von Erfolgserlebnissen“, weiß Demmelhuber. Die jedoch kann jeder Ausbildungsbetrieb selbst herbeiführen, wenn der Chef oder der Ausbilder regelmäßig Rückmeldungen geben. „Wenigstens einmal in der Woche sollte einer der beiden mit dem Azubi ein ausführliches Gespräch über dessen


► Checkliste


Im Gespräch bleiben


Die Checkliste zeigt, wie Sie die neuen Azubis schnell ins Team integrieren und gezielt zu kreativen Mitarbeitern und Fachkräften aufbauen.

Informieren und überraschen. Klären Sie wichtige Fragen wie Arbeitszeiten, Ansprechpartner, Krankmeldung und Berichtszeitpunkt gleich am ersten Arbeitstag. Überraschen Sie den Azubi mit einem Präsent, etwa einem USB-Stick mit Namensgravur. 

Paten stellen. Engagieren Sie Azubis im zweiten oder dritten Lehrjahr als Paten. Sie können dem Neuen helfen, sich zurechtzufinden, und auch einfache Fragen zum Alltag im Betrieb beantworten. 

Verantwortung übertragen. Entwickeln Sie einfache Aufgaben, welche die neuen Azubis im Betrieb oder auf der Montage selbständig lösen können. Nutzen Sie die IT-Kompetenz der jungen Generation. 

Feedback einholen. Einmal in der Woche sollten Sie oder der Ausbilder ein Gespräch mit den Azubis führen. Klären Sie, wie die Ausbildung aus seiner Sicht läuft und welche Verbesserungen der Betrieb erwartet. Sprechen Sie Konflikte an und loben Sie den Azubi für gute Leistungen. 

Einzelkämpfer mitnehmen. Hat der Azubi keine weiteren Azubis als Ansprechpartner „auf Augenhöhe“, sollten Sie sich für seine Belange besonders viel Zeit nehmen. Das gilt auch für außerbetriebliche Themen wie etwa Probleme in der Berufsschule. 


Eltern einbeziehen. Laden Sie – möglichst vor oder direkt nach dem Ausbildungsbeginn – die Eltern zum Kennenlernen ein. Im zwanglosen Gespräch erfahren Sie, in welchem Umfeld und mit welchen Werten der Azubi aufgewachsen ist. Erkundigen Sie sich, wie die Eltern seine Stärken/Schwächen einschätzen. 



Foto: Bleumortier

„Am ersten Arbeitstag sollte sich der Chef die Zeit nehmen, den neuen Azubi persönlich einzuweisen.“

Sabine Bleumortier, Expertin für Berufsausbildung, Trainerin und Coach in München.

Arbeit führen“, empfiehlt Bleumortier. Je intensiver der Dialog, desto schneller kann der Betrieb feststellen, wie qualifiziert der Azubi tatsächlich ist und welche besonderen Stärken und Schwächen er hat.

„Wenn der Lehrling mit größeren Defiziten im Rechnen und Rechtschreiben zu kämpfen hat, muss sofort gehandelt werden“, empfiehlt Klaus Engelhardt, Ausbildungsberater der Handwerkskammer in Dortmund. ■

reinhold.mulatz@handwerk-magazin.de

Online

Themenseite Ausbildung

Weitere Tipps rund um Azubis finden Sie hier: handwerk-magazin.de/ausbildung