

PERS NAL

FÜHRUNG

DAS FACHMAGAZIN FÜR
PERSONALVERANTWORTLICHE
AUSGABE 2.2014 / € 9,80
www.dgfp.de



„Einfache Arbeit
mehr achten“

Interview mit BA-Chef
Frank-Jürgen Weise

Interne Personalvermittlung
Machtspiele im Unternehmen

EU-Kommissar László Andor
Mindeststandards für Praktika
etablieren



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.

„Dass ein Großteil unserer Auszubildenden in Mathe schlecht wäre, kann ich nicht sagen. Die Berufsschulen haben sich inzwischen gut darauf eingestellt, Defizite auszugleichen“, sagt Christian Lohff, Inhaber einer Fleischerei in Lübeck-Travemünde. Der Betrieb beschäftigt 42 Mitarbeiter, sechs davon sind Auszubildende. Bei Schulabgängern stellt er Defizite bei den Sekundärtugenden fest: „Die Auszubildenden sprechen mich zu Be-

und Realschulabgängern, von denen jährlich fünf bei Jürs als Bürokauffrau und Fahrzeuglackierer ausgebildet werden, fehle es an gekonnten Umgangsformen mit Kunden, an Ausdauer und Durchhaltewillen. „Nur mit dem Personal können wir uns von der Konkurrenz unterscheiden“, sagt Scharnberg zu der Notwendigkeit, sich schon früh der Entwicklung der zukünftigen Fachkräfte zu widmen.

Mit Impulsseminaren die Ausbildungsreife fördern Sechs Lübecker Unternehmen haben eine Azubi Akademie gegründet

An fehlenden Mathematik- oder Deutschkenntnissen scheitert eine Ausbildung heute meistens nicht mehr. Vielmehr bemängeln ausbildende Betriebe Motivation, Leistungsbereitschaft und Zuverlässigkeit von Auszubildenden, oft fehlt es auch an geschliffenen Manieren. Hier setzt die Ende 2012 gegründete „Azubi Akademie Lübeck“ an. Die betriebsübergreifende Akademie will die Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikationsfähigkeit von Auszubildenden fördern und so zur Fachkräftesicherung beitragen.

ginn ihrer Ausbildung oft mit Du an“, berichtet Lohff, der Beirat in der Azubi Akademie Lübeck ist. Durch Seminarbesuche zur Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation sollen die Azubis der Fleischerei Lohff dabei unterstützt werden, ihre Ausbildung besser zu bewältigen. „Die Auszubildenden werden umgänglicher, und dadurch nehmen ihre Kollegen sie positiver wahr“, berichtet Lohff.

MANGELNDE UMGANGSFORMEN

Die Idee für die Azubi Akademie hatte Michael Scharnberg, Geschäftsführender Gesellschafter der Jürs Karosserie & Lack GmbH in Lübeck. „Es gibt Defizite bei den Sozialkompetenzen“, sagt Scharnberg, der schon viele Auszubildende kennengelernt hat. Vielen Haupt-

„Wir müssen was tun“, ist auch Katja Boomers, Inhaberin der Lübecker Werbe- und Marketingagentur MANOVO und Mitinitiatorin der Azubi Akademie, überzeugt. „Vielen Auszubildenden fehlt es an Unterstützung in ihren Familien. Sie stehen schnell unter Druck, wenn Arbeiten zu einem bestimmten Zeitpunkt fertiggestellt sein müssen“, sagt Boomers. Dann falle die Leistung ab, und die Auszubildenden begännen, sich mit Notlügen zu helfen. Um die Entwicklung der Auszubildenden zu fördern, hatte Scharnberg zunächst die Idee, eigens eine Akademie zu gründen. Schnell wurde jedoch klar, dass ein solches Projekt durch ein kleines Unternehmen nicht zu stemmen ist. Aber an Unterstützung für ein betriebsübergreifendes Konzept sollte

es nicht mangeln. „Wir sind nicht die Einzigen, die die Notwendigkeit erkannt haben, die Auszubildenden parallel zur Berufsschule zu fördern“, sagt Scharnberg, der sechs Unternehmen für ein Engagement im Beirat der Akademie gewinnen konnte. In dem Gremium wurde das Konzept entwickelt, zusammen mit der fachlichen Leitung der Akademie wird laufend der Weiterbildungsbedarf erhoben.

SEMINARE SIND PFLICHT

Der Besuch des Seminars „The Last Samurai“, so heißt die von der Azubi Akademie angebotene mentale Prüfungsvorbereitung, ist für die Habotec-Auszubildenden Pflicht. „Allein die Tatsache, dass es einen Raum gibt, um offen über Prüfungsängste sprechen zu können, bringt sichtbare emotionale Entlastung“, sagt der Wirt-

vielmehr eine neue Perspektive einnehmen können. Aber auch die Betriebe sind gefordert, meint Boomers von der Agentur MANOVO, die Grafikdesigner und Werbekaufleute ausbildet. „Die Unternehmen sollten in regelmäßigen Abständen das Gelernte durch gezielte Nachfragen wieder wachrufen“, rät Boomers.

HANDELN UND ERLEBEN

Damit das Lernen nachhaltig ist, sind die Akademie-Trainer angehalten, die Inhalte handlungs- und erlebnisorientiert zu vermitteln und Emotionen zu wecken. Das sei selbst in dem Seminar „Doppelt hält besser“ möglich, meint der Akademieleiter. In dem Seminar unterstützt der Trainer, der als Star-Wars-Fan bekannt ist, ausgestattet mit einem Laserschwert die Azubis im Fach Rechnungswesen. Auch die kollegial-soziale Lernerfahrung spielt eine wichtige Rolle in der Akademie, so auch im „Gorilla Bootcamp“, in dem Spielregeln des Miteinanders im Betrieb vermittelt werden.

„Für mich sind bestimmte Formen des Umgangs selbstverständlich“, berichtet Maylin Kleefeld, Auszubildende bei Habotec. Für andere aber offensichtlich nicht, wie sie bei dem verpflichtenden Besuch des Seminars erfahren musste. Dass dabei nicht Chef, Ausbilder oder Geselle, sondern andere Auszubildende Verhaltensweisen kritisch reflektieren, habe einen nachhaltigen Lerneffekt. Besonders profitiert hat die angehende Bürokauffrau vom Telefontraining. „Das hätte ich mir schon früher gewünscht“, sagt Kleefeld. Zu Beginn der Lehre ein Telefongespräch im Büro zu führen, löse Stress und Verunsicherung aus. „Ich habe mich beobachtet gefühlt“, sagt Kleefeld, für die das Telefonieren mit Kunden und Lieferanten inzwischen sehr viel leichter geworden ist. ●



Heiko Frerichs, Leiter der Azubi Akademie: „Manche Jugendlichen haben schlechte Erfahrungen in der Schule gemacht. Wir wollen ihnen helfen, Selbstvertrauen aufzubauen, Selbstwirksamkeit zu erleben und ihre Widerstandskraft zu stärken.“



Michael Scharnberg, Initiator der Azubi Akademie: „Die Auszubildenden von heute sind meine Facharbeiter von morgen. Eine gezielte Förderung während der Ausbildung macht daher absolut Sinn.“



Katja Boomers, Werbe- und Marketingagentur MANOVO: „Als Unternehmen an der Akademie mitzuwirken und deren Angebote in Anspruch zu nehmen, bringt einen Imagegewinn als Arbeitgeber.“

In dem Beirat ist auch die Habotec GmbH vertreten, die intelligente Elektro- und Gebäudesystemtechnik anbietet. Immerhin 90 Mitarbeiter beschäftigt das Lübecker Unternehmen, darunter 24 Auszubildende, die zu Elektronikern, Anlagemechanikern und Bürokauffleuten ausgebildet werden. „Es gibt nicht nur Defizite. Wir wollen auch bereits vorhandene Kompetenzen und Fähigkeiten weiter entwickeln und das Selbstbewusstsein der Auszubildenden stärken“, sagte Peter Bode, Geschäftsführer bei Habotec. Die berufsschulische Ausbildung sei vollgepackt mit der Vermittlung von Fachwissen. Da bleibe wenig Raum für andere elementare Ausbildungsaspekte, wie beispielsweise die Bewältigung von Prüfungsängsten.

schaftspsychologin Heiko Frerichs, der von den Gründern mit der fachlichen Leitung der Akademie beauftragt wurde. In dem Prüfungsvorbereitungsseminar werden Techniken wie die rotierende Bauchatmung, also tiefes Einatmen und sofortiges Wiederausatmen, eingeübt und bewusst positive innere Bilder konstruiert, um bisherige Bewertungsmuster zu verändern.

Dass die Azubi Akademie in der Regel vierstündige Impulsseminare anbietet, sieht Frerichs nicht als Nachteil. „Ich bin nicht der Auffassung, dass in vier Stunden weniger Inhalt vermittelt werden kann als in länger dauernden Seminaren.“ Ein Mensch könne durch ein Seminar nicht umgekremelt werden. Die Auszubildenden sollten