

Es kommt ganz viel zurück: ein **Aus**

„Wer Menschen nicht lieben kann, ist unfähig, sie zu führen“. Dieses Zitat von Karlheinz Binder trifft es ganz gut, und das nicht nur in der Ausbildung. Nein, ich will Ihnen wirklich keine Angst machen – ganz im Gegenteil. Junge Menschen auszubilden kostet natürlich Nerven, Geduld und ganz viel Zeit. Aber wenn man mit ansehen darf, wie sich aus pubertierenden Jugendlichen – meist noch nicht volljährig – junge Persönlichkeiten entwickeln, die sich nicht nur während, sondern auch nach der Ausbildung noch weiter entfalten, ist die Ausbildung ein großer Gewinn für alle beteiligten Menschen und das Unternehmen. Diesen Weg gemeinsam zu gehen, macht sehr viel Spaß und bereichert ungemein.

Wir sind ein mittelständischer, inhabergeführter Familienbetrieb der Gesteinsindustrie mit knapp 90 Mitarbeitern. Das erste Mal haben wir 2006 ausgebildet. Damals, als wir in der Firma noch nicht einmal wussten, wie man das Thema „Ausbildung“ überhaupt angehen soll, war uns die IHK eine große Hilfe. Die IHK einzubinden möchte ich auch jedem Unternehmen empfehlen, wenn es mit der Ausbildung beginnen will. Auch heute noch stehe ich in regelmäßigem Kontakt mit den IHK-Ausbildungsberatern. Nebenbei: die beiden Auszubildenden, die 2006 bei uns starteten, ein Aufbereitungsmechaniker in der Fachrichtung Naturstein und ein Industriekaufmann, sind noch heute bei uns. Danach herrsch-

ten tatsächlich ein paar Jahre „Ausbildungspause“. Erst im Jahr 2011 starteten wir richtig durch. Seitdem stellen wir jedes Jahr junge Menschen ein, die einen der bereits erwähnten Berufe erlernen möchten. In den letzten neun Jahren haben wir uns als Unternehmen kontinuierlich weiterentwickelt, und das auch, indem wir dem Bereich der Ausbildung einen hohen Stellenwert einräumen.

Was brauchen Azubis um mittendrin, statt nur dabei zu sein?

Liefen die Auszubildenden am Anfang noch so „nebenher“ im täglichen Tun mit, haben wir im Laufe der Jahre natürlich viel dazu gelernt. Nicht nur die Ausbildungsthemen wurden vertieft, sondern sobald wir einen Auszubildenden rekrutiert haben, halte ich als „Kümmerer“ einen regelmäßigen Kontakt zu ihm, bzw. ihr. Das stärkt von Anfang an das Zugehörigkeitsgefühl;



die jungen Leute fühlen sich nicht allein gelassen. Wir haben für das Miteinander außerdem eine Azubi-WhatsApp-Gruppe, in der auch alle Azubis sind, die bereits ausgelernt haben und bei uns beschäftigt sind. Dort nehme ich die „Neuen“, sobald der Vertrag unterschrieben ist, mit auf. Die Gruppe wird von Jahr zu Jahr größer, der Austausch ist sehr lebendig.

Zum Ausbildungsstart bekommen unsere Azubis jeweils eine Willkommensmappe überreicht, in der alles Wichtige zu finden ist, unter anderem unser Azubi-Handbuch. Im Handbuch sind viele verschiedene Dinge zu finden. Das geht



AKTIONSTAG: Ob eine Kanu- bzw. Draisinenfahrt auf dem Programm steht, oder das Motto „Laufen ohne Matsch ist Quatsch“ lautet, ist eigentlich egal. Fest steht: Dieses jährliche Ereignis schweiß zusammen!

bildungs-Erfahrungsbericht



REGELMÄSSIGE AUFTRITTE auf Ausbildungsmessen sind ein fester Bestandteil der Rekrutierung junger Interessenten auf eine Ausbildung bei Röhrig Granit. Claudia Leißler ist natürlich dabei. (Bild xxx yyy ...). Fotos: Röhrig

Jeder Betrieb kann ausbilden, wenn er es tatsächlich will

Mein Tipp nach unseren mittlerweile soliden Erfahrungen: Machen Sie sich und Ihre Ausbildungsberufe bekannt, bzw. bekannter. Wir nehmen dafür seit Jahren an den Ausbildungsmessen in unserer Region teil. Die Azubis müssen natürlich mit. Wer könnte denn neugierigen Schülerinnen und Schülern die Ausbildung in einem Gesteinsunternehmen besser erklären als sie? Bei unseren Auftritten sind wir einheitlich gekleidet, haben einen attraktiven Messestand und die passenden Give-Aways dürfen natürlich auch nicht fehlen. Wir fallen bei unseren Auftritten auf – und das im positiven Sinn. Zusätzlich sind wir auch regelmäßig an den umliegenden Schulen vertreten, um dort Bewerbertage durchzuführen. Dabei stellen wir Bewerbungsverfahren nach, indem wir den Ausbildungsberuf erklären, Tipps für die Bewerbung geben, Vorstellungsgespräche simulieren und vieles mehr. Diese kleinen Trainings werden gerne angenommen, denn sie bauen natürliche Hemmschwellen gegenüber solchen neuen Situationen bei den jungen Leuten ab.

Zusammengefasst kann ich feststellen: Als wir vor neun Jahren offensiv durchstarteten, waren wir längst nicht auf dem heutigen Stand. Seitdem haben wir uns aber langsam und stetig zu Ausbildungs-Profis weiterentwickelt.

Ich hoffe, mit diesem Bericht konnte ich Ihnen das Thema Ausbildung etwas näherbringen. Also trauen Sie sich! Wir haben in unserer Branche definitiv noch viel zu wenige Ausbildungsbetriebe. Seien Sie attraktiv und kreativ, wenn Sie sich entschließen Azubis einzustellen. Die Zeiten haben sich klar gewandelt. Wir können uns die Auszubildenden nicht mehr aussuchen, sondern die jungen Leute von heute suchen sich „ihre“ Betriebe aus.

Ein Beitrag von Claudia Leißler, mit Leib und Seele Personalerin und Ausbilderin bei der Röhrig Granit GmbH in Heppenheim an der Bergstraße und aktives Mitglied im MIRO-Arbeitsausschuss Aus- und Weiterbildung

■ www.roehrig-granit.de

vom Vordruck des Ausbildungsnachweises bis hin zu der Frage: „Wie und wo melde ich mich krank?“ Man darf nicht vergessen: die Meisten kommen direkt von der Schule und werden erstmals mit solchen Situationen konfrontiert. Da sind grundlegende Fragen und vor allem die Antworten dazu sehr wichtig. Das Beste daran: Dieses Handbuch wurde vor Jahren von einem unserer kaufmännischen Azubis selbst entworfen! Seitdem wird es kontinuierlich weiterentwickelt. Das ist übrigens eine tolle Aufgabe für einen Auszubildenden. Denn er hat eine ganz andere Sichtweise auf das Unternehmen, während wir teilweise schon betriebsblind sind. Ich denke, Sie wissen, wovon ich spreche.

Patenschaften und gemeinsame Erlebnisse für den Zusammenhalt

Auszubildende gehören permanent betreut. Am besten teilt man ihnen sogenannte Ausbildungspaten zu, an die sie sich immer wenden können. Wer wäre hierfür geeignet? Natürlich ehemalige Auszubildende, die noch in der Firma beschäftigt sind. Seit einigen Jahren gibt es jährlich bei uns auch einen sogenannten Azubi-Aktionstag. Ich lasse die Auszubildenden Vorschläge machen, was sie gerne an diesem Tag unternehmen möchten. Hier dürfen alle Azubis teilnehmen, auch die, die bereits ausgelernt haben und noch bei uns beschäftigt sind (siehe Azubi-WhatsApp-Gruppe). Wir blicken

bereits auf mehrere schöne gemeinsame Aktionen zurück. Aber als schönste, coolste, aufregendste bisher gilt jene vom letzten Jahr: Wir hatten uns für den Tough-Mudder-Lauf angemeldet. Ich vermute besser nicht, dass es meine Idee war :-) ... denn hätte ich geahnt, dass es soo-ooo anstrengend werden wird, wäre der Tag wohl anders gelaufen. Doch, wie sagt man so schön: Mitgegangen, mitgefangen. Beim Tough-Mudder-Lauf handelt es sich um einen Schlamm-Hindernis-Lauf, bei dem auf einer Strecke von 5 km (sie fühlten sich mindestens wie 10 km an) 13 verschiedene Hindernisse zu überwinden sind. Dabei geht es nicht um Schnelligkeit. Jeder hilft jedem – eine Superidee zum Team-Building. Ich passierte die Ziellinie mindestens eine Stunde später als meine Auszubildenden (ok, ich bin ja auch schon länger jung als sie) ... aber darum ging es auch gar nicht. Wir hatten alle unglaublich viel Spaß, obwohl es wahnsinnig anstrengend war. Dieses Erlebnis wollten wir eigentlich dieses Jahr wiederholen – doch, Sie ahnen es – coronabedingt wurde nichts daraus. Nun hoffen wir, nächstes Jahr wieder an den Start gehen zu können.

Meine Erfahrung: Es ist sehr wichtig, auch Unternehmungen außerhalb der Firma stattfinden zu lassen, losgelöst von Schule und Betrieb. Das stärkt den Zusammenhalt ungemein. Für uns sind die Azubi-Aktionstage mittlerweile fester Bestandteil des Ausbildungsprogramms geworden.