

„RAUM FÜR FEHLER GEBEN“

Ein Gespräch mit Gabriele Schnorrenberg, Ausbildungsleiterin, Reformhaus Freya, Frankfurt, über ihre Auszeichnung als „exzellente Ausbilderin“, den Umgang mit Bewerbern mit schlechten Noten und die Bedeutung einer individuellen Förderung junger Menschen.



Azubis des Reformhauses Freya.

Frau Schnorrenberg, wie sind Sie auf die Ausschreibung für die Auszeichnung von „exzellente Ausbildern“ aufmerksam geworden?

SCHNORRENBURG: Firmeninhaber Roland Fiedler hat mich auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht. Und natürlich habe ich mich sehr geehrt gefühlt, dass er mich als exzellente Ausbilderin vorschlagen wollte. Auch wenn ich viel Herzblut in die Ausbildungsarbeit stecke, so findet diese doch jenseits der Öffentlichkeit statt. Ich arbeite in diesem Bereich, weil es mir Spaß macht und weil es so viele junge Menschen gibt, die einen schweren Weg hinter sich haben und denen wir eine Perspektive bieten können. Oft sehen wir mehr Potenzial in den Menschen, als sie es selber tun.

Was bedeutet Ihnen die Auszeichnung als engagierte Ausbilderin?

SCHNORRENBURG: Die Auszeichnung ist für mich vor allem eine schöne Bestätigung für das, was ich tue und wie ich es tue. Ich habe mich wirklich sehr darüber gefreut. Überrascht war ich dann über die vielen und durchweg positiven Rückmeldungen. Jeder Ausbilder ist wohl davon überzeugt, dass er irgendwie das Richtige tut. Dass dem tatsächlich so ist, sieht man schlussendlich an den guten Abschlüssen der Auszubildenden und den Karrieren, die sich an die Ausbildung anschließen. Aber es motiviert ungemein, wenn auch andere diese Arbeit wertschätzen.

Was zeichnet denn für Sie gute Ausbilder aus?

SCHNORRENBURG: Gute Ausbilder zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie auf jeden Azubi individuell eingehen. Der Mensch muss immer im Vordergrund stehen. Man muss vor allem die individuellen Werdegänge der jungen Leute betrachten. Nur so kann man Stärken und Schwächen herausfinden und diese in der Ausbildungsarbeit berücksichtigen. Es muss außer-

dem Raum für Fehler geben. Man muss die Auszubildenden Fehler machen lassen, auch wenn es bisweilen schwerfällt, das als Ausbilder auszuhalten. Manche Erfahrungen müssen die Auszubildende selber machen, nur dann stellt sich ein nachhaltiger Lerneffekt ein.

Welche Kompetenzen müssen Ausbilder mitbringen?

SCHNORRENBURG: Sie müssen vor allem Spaß an ihrem Beruf haben, und das reine Arbeitsergebnis darf nicht im Vordergrund stehen. Nur dann können sie den Auszubildenden die nötige Freiheit geben, sich auszuprobieren. Wichtig ist dabei, dass der Vorgesetzte dies unterstützt, dem Ausbilder vertraut und ihm freie Hand gibt.

Ist die persönliche oder die fachliche Eignung eines Ausbilders wichtiger?

SCHNORRENBURG: Ich denke, die persönliche Eignung ist entscheidender. Vor allem muss man aber Spaß an der Arbeit mit jungen Menschen haben. Ich selbst habe eine tolle Ausbildung genossen,

EXZELLENTA AUSBILDER

Am 20. Januar hat die IHK Frankfurt erstmalig die Auszeichnung „Exzellente Ausbilder“ verliehen. Ziel der Initiative ist es, Ausbilder sichtbar zu machen, die dem Ausbilderprofil der IHK Frankfurt entsprechen und somit ein Vorbild für eine qualitativ hochwertige Ausbildungsarbeit sind. Eine der Ausgezeichneten ist Gabriele Schnorrenberg. Sie verantwortet die Filialbetreuung und ist Ausbildungsleiterin bei Freya Reformhaus. In den vergangenen 20 Jahren hat sie über 100 Jugendliche in das Erwachsenwerden und in die Berufswelt mitbegleitet.

das hat mich sehr geprägt. Als Ausbilderin kann ich nun etwas davon zurückgeben.

Inwieweit hat Ihre eigene Ausbildung Sie geprägt?

SCHNORRENBURG: Ich habe meine Ausbildung bei Neuform gemacht, dem Dachverband der Reformhäuser. Ich wusste zu Beginn gar nicht richtig, was ein Reformhaus macht. Das war für mich nur der Laden, wo meine Oma immer einkaufen ging. Nach meiner Ausbildung bin ich diesem beruflichen Umfeld treu geblieben, da ich mich dort beruflich permanent weiterentwickeln konnte. Mein damaliger Ausbilder hat viel Wert auf die Qualität der Ausbildung gelegt, sich sehr viel Zeit für uns genommen und uns sehr viel beigebracht. Es hat mich beeindruckt. Diese Freude an der Arbeit und an der Ausbildung habe ich mitgenommen. Heute bin ich froh, dass ich so viel Freiraum in der Ausbildungsarbeit habe. Denn Ausbildung ist nie 08/15. Die Ausbildungsordnung gibt zwar die Ziele vor. Man erreicht sie aber nur, indem man immer wieder neue Wege geht.

Was ist das Besondere, das Ihre Ausbildungsarbeit mit den Jugendlichen auszeichnet?

SCHNORRENBURG: Ich schaue immer auf den Menschen, dessen Individualität: Wo hat er Stärken, wo sind seine Schwächen. Generell legen wir viel Wert auf Geben und Nehmen. Bei allem sozialen Engagement, das natürlich dahintersteht, möchten wir unsere Azubis dazu befähigen, dass sie eine gute Ausbildung absolvieren und in den Berufsschulen gute Schüler sind. Denn es geht auch darum, durch die Ausbildung künftige Mitarbeiter für Freya zu finden und langfristig an das Haus zu



Gabriele Schnorrenberg, Ausbildungsleiterin, Reformhaus Freya: „Gute Ausbilder zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie auf jeden Azubi individuell eingehen. Der Mensch muss immer im Vordergrund stehen. Nur so kann man Stärken und Schwächen herausfinden und diese in der Ausbildungsarbeit berücksichtigen.“

binden. Viele Auszubildende werden bei uns übernommen, die Fluktuation ist gering. Die meisten bleiben nach ihrer Ausbildung gerne bei uns, manche kommen wieder, nachdem sie woanders neue Berufserfahrungen gesammelt haben.

Roland Fiedler, Inhaber von Reformhaus Freya, hat als Mitglied der IHK-Vollversammlung vor einiger Zeit einen Vortrag „Wir sind geil auf schlechte Noten“ gehalten. Welches Ausbildungskonzept steckt dahinter?

SCHNORRENBURG: Wir haben festgestellt, dass uns nicht geradlinige Lebensläufe oder Noten für gewisse Arbeiten im Weg stehen und oft nur wenig über einen Menschen aussagen. Im Einzelhandel wird mehr benötigt als gute Zeugnisse. Sozialkompetenz zum Beispiel, Spaß im Umgang mit Kunden oder auch einfach Spaß an der Ware und unseren Produkten. Das sind Dinge, die für uns unglaublich wichtig sind, sich in Noten aber kaum widerspiegeln. Hinzu kommt, dass Menschen mit nicht so guten Noten oft bei der Arbeit die Besten sind. Ich selbst habe auch nicht den besten Abschluss abgelegt und wusste aber, dass ich in der praktischen Arbeit gut bin. Genau da hat man mich dann auch gefördert, und ich konnte das machen, was ich gut kann. Genauso mache ich es mit unseren Auszubildenden.

Reformhäuser stehen bekanntlich auch für Werte und gesundes Leben. Spielt das in der Ausbildung eine besondere Rolle?

SCHNORRENBURG: Durchaus. Die meisten unserer Auszubildenden sind eher älter und haben eine besondere Biografie hinter sich. Sie sind besonders motiviert, gute Arbeit zu leisten und ihre Chance zu nutzen. Bei uns geht deren Entwicklung aber noch weiter. Viele starten ihre Ausbildung mit Energydrinks oder Softdrinks in ihren Taschen. Nach zwei Jahren bei uns sieht man sie dann eher Wasser oder gute Säfte trinken. Die Themen Ökologie und Nachhaltigkeit, unsere Werte, werden dann auch von den Auszubildenden verinnerlicht.

Sie blicken ja auf eine lange Zeit in der Ausbildungsarbeit zurück. Was hat sich Ihrer Meinung nach verändert?

SCHNORRENBURG: Man kümmert sich heute generell mehr um die Auszubildenden. Außerdem sind die Berufsschulen heute sehr zugänglich und kooperativ. Das ist erfreulich. Denn die Zusammenarbeit zwischen den dualen Ausbildungspartnern ist ein wesentlicher Bestandteil guter und erfolgreicher Ausbildungsarbeit.

Oftmals hört man Klagen, dass die Bewerber immer schlechter werden. Würden Sie das so unterschreiben?

SCHNORRENBURG: Nein. Es ist eher unser Anspruch, der sich verändert hat. Heute wird mehr von den jungen Leuten verlangt. Umgekehrt müssen sich die Unternehmen den neuen Gegebenheiten und den Azubis anpassen, sie abholen, wo sie gerade stehen. Ein Beispiel ist die Arbeit mit jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Da muss man sich als Betrieb viel Zeit nehmen. Vor Kurzem hatten wir eine Bewerberin, die sehr schlecht deutsch gesprochen hat. Mit ihr haben wir vereinbart, dass sie zunächst für ein Jahr einen Sprachkurs absolviert. Im September beginnt sie nun ihre Ausbildung bei uns. Ihr Deutsch ist bis dahin sicherlich nicht perfekt, aber da sind wir dann wieder gefragt.

An welcher Stelle müsste Ihrer Meinung nach in der Ausbildungskette noch nachjustiert werden?

SCHNORRENBURG: Noch immer findet zu wenig Vorbereitung auf die Arbeitswelt statt, das Thema müsste schon in der Schule intensiver behandelt werden. Die jungen Menschen müssten viel mehr Möglichkeiten bekommen, Berufe kennenzulernen und in Berufe auch reinschnuppern zu dürfen. Das darf nicht auf die zwei kurzen Praktika während der Schulzeit beschränkt bleiben. Die jungen Leute brauchen einen echten Einblick in die Arbeitswelt, damit sie eine Vorstellung davon bekommen, welche Vielfalt an Berufen es gibt und was auf sie zukommt.



AUTOR
FLORIAN
RICHTERICH
Team Ausbildungsberatung,
IHK Frankfurt
f.richterich@frankfurt-main.ihk.de