

Der Türöffner

Oliver Vana ist Azubi-Trainer - ein seit drei Jahren erfolgreiches Projekt in Baden-Württemberg



Oliver Vana (re.) kümmert sich als Azubi-Trainer um die Lehrlinge im Betrieb. Lehrling Adem Günlü und Geselle Daniel Gemeinder wissen, wie wichtig das Klima im Betrieb auch für die Azubis ist.

Von Frank Muck

Er sei früher ganz anders gewesen, erinnert sich Oliver Vana an seine Lehrzeit. Längst nicht so verschlossen und so empfindlich wie die heutigen Lehrlinge. Vana arbeitet als Stuckateurgeselle bei „albi gips mir“ im schwäbischen Hüfingen. Mit den Empfindlichkeiten und Eigenschaften der Auszubildenden kennt er sich gut aus, denn neben seinem Beruf als Stuckateur ist er in seinem Betrieb als Azubi-Trainer beschäftigt. Eine Aufgabe, die er bekommen hat, gerade weil es mit den Auszubildenden heutzutage nicht mehr so einfach ist, was Schulbildung, Benimmregeln und persönliches Verhältnis im Betrieb angeht.

Entwickelt wurde das Konzept Azubi-Trainer im Baubereich für den Beruf der Stuckateure vom Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade in Stuttgart. Der Anlass, erläutert Roland Falk, Leiter des Kompetenzzentrums, sei die hohe Abbrecherquote bei Bauberufen gewesen. Viele Lehrlinge seien im Job nicht mehr klar gekommen wegen ihrer Leistungen oder wegen fehlender Betreuung. Ausbildung sei heutzutage mehr als die Vermittlung von Fachwissen, da jedoch der Chef oft nicht genug Zeit habe für solche zusätz-

lichen Aufgaben, wurde jemand gesucht, der sich um die Lehrlinge kümmert. Jemand, der die Leerstelle zwischen Chef und Azubi füllen kann. Der Azubi-Trainer soll den Lehrling durch die Ausbildung begleiten und ihm zur Seite stehen. Durch das Konzept sei, so Falk, die Abbrecherquote in badischen Stuckateurbetrieben fast auf null gesenkt worden.

Oliver Vana hat mit seiner Betreuertätigkeit nur gute Erfahrungen gemacht. Wenn die Lehrlinge merken, dass sich jemand für sie interessiere, dann öffneten sie auch eine Tür in ihr Inneres. Ihm ist es neben dem persönlichen Kontakt wichtig, dass innerhalb eines Betriebes eine familiäre Atmosphäre

herrscht. Weniger Witze auf Kosten von anderen, weniger Rumflachserie und erst recht kein gegenseitiges Anbrüllen seien das Ziel. „Auf dem Weg zur Baustelle oder in der Pause spreche ich mit meinen Azubi, frage, wie es ihm geht, ob er Probleme hat“, sagt Vana. Der 37-Jährige verweist darauf, dass das Zwischenmenschliche im Betrieb lange gefehlt habe. Da schließt er den Humor ausdrücklich ein, denn auch der sei ein Türöffner.

Mit einer intensiven Betreuung lassen sich auch scheinbar hoffnungslose Bewerber zu wertvollen Kollegen machen. Schulnoten seien nicht unbedingt der Maßstab. „Es dauert, bis man weiß, wie sie persönlich ticken“, sagt Vana, aber wenn man es schaffe, sie zu motivieren, dann würden sie auch um ihren Ausbildungsplatz kämpfen. Umso wichtiger sei es, dass man sich um sie kümmere. Vana fordert seine Kollegen auf, es ihm nachzutun. Jeder, der Interesse an seinem Beruf habe, sollte offen gegenüber den Lehrlingen sein.

Das Konzept

Betriebe können innerbetrieblich einen Azubi-Trainer benennen. Das kann zum Beispiel ein guter Geselle sein. Dieser wird an drei Nachmittagen geschult, erfüllt dann die entsprechenden Aufgaben im Betriebe. Das Konzept lässt sich in allen Bauberufen umsetzen. Derzeit gibt es Azubi-Trainer nur in Baden-Württemberg. Die 120 bisher geschulten Trainer sind in 80 Betrieben im Land tätig.

■ **Anmeldung** über Ihre Innung oder direkt im Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade, Siemensstraße 8, 71277 Rutesheim, Tel. 07152/905071, Fax 07152/997239, info@stuck-verband.de, www.stuck-komzet.de