

Schulleistungen geschickt gefördert

Sabine Newrzella von der Kölner Bäckerei und Konditorei Newzella ist es wichtig, dass ihre Azubis auch in der Schule am Ball bleiben. Schließlich lernen sie dort wichtige Grundlagen für ihren Beruf. Ein einfaches Mittel: „Ich verpflichte sie dazu, mir ihre Arbeiten zu zeigen, die sie in der Berufsschule schreiben.“ Ergebnis: Die jungen Leute legen erkennbar mehr Ehrgeiz an den Tag. Da es natürlich auch einmal schlechte Noten gibt, weiß Newrzella, wie sie mit Hilfe des Arbeitsamtes „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (Nachhilfestunden) organisiert.

Eine weitere Maßnahme: „Ich bespreche mit den Jugendlichen schon bei Abschluss des Ausbildungsvertrages ein Ziel, das sie erreichen können.“ Eine Hauptschulabgängerin beispielsweise kann mit passablen Noten und dem Zusatzfach Englisch mit dem Ausbildungsabschluss auch gleich den Realschulabschluss erhalten – eine begehrte Chance. Eine Realschülerin „mit manierlichen Noten“ wiederum regt Newrzella dazu an, Klassenbeste zu werden und noch bessere Schüler, das Ziel Jahrgangsstufenbeste anzustreben. Dabei kann sie wieder mit einem attraktiven Zusatznutzen locken: Wer eine Durchschnittsnote von 1,9 oder besser erreicht, kann mit der Begabtenförderung bis zu 5.100 Euro für die berufliche Weiterbildung bekommen.

Intensive Betreuung im Betrieb

Die Basis für eine gute Ausbildung sind gute Ausbilder. Deshalb hat Sabine Newrzella von der Kölner Bäckerei Newzella (6 Standorte) die Ausbildereignungsprüfung gemacht. „Ich habe viel über Pädagogik gelernt und darüber, wie junge Menschen in der heutigen Zeit ticken“, ist die Unternehmerin zufrieden. Ein Jahr später absolvierten noch drei ihrer Vollzeit-Verkäuferinnen den Vorbereitungskurs der Handwerkskammer. Die Mitarbeiterinnen opferten einen Teil ihrer Freizeit, für die Gebühren kam der Betrieb auf. Mit einer weiteren, sehr erfahrenen Kraft stehen dem Betrieb nun fünf qualifizierte Ausbilderinnen zur Verfügung. In der sechsten Filiale bildet Newrzella denn auch bewusst nicht aus: „Hier arbeiten viele Teilzeitkräfte und die Auszubildende wäre zu oft alleine.“

Für Newrzella undenkbar, denn sie nimmt die derzeit insgesamt acht Azubis im Verkauf konsequent unter ihre Fittiche. Während sich die Inhalte der Ausbildung am Rahmenplan orientieren, haben die oftmals zunächst sehr unsicheren jungen Leute zunächst Zeit zum Warmwerden: Bei Nebenarbeiten lernen sie, mit den Rohstoffen umzugehen. „Wenn nicht so viel zu tun ist, üben wir das Verkaufsgespräch.“ Themen wie

Verpacken, Warenpräsentation und Bestellungen schließen sich nach und nach an. Erst nach ein bis zwei Jahren arbeiten die Azubis zeitweise auch in einer anderen Filiale, um die Unterschiede kennenzulernen. „Ich setze sie aber nicht als Springer ein“, betont die Chefin. Während die jungen Leute insgesamt „schön stramm an der Leine geführt werden“, sollten sie im 2. und 3. Ausbildungsjahr auch das selbstständige Arbeiten üben. „Ich will sie auf Führungsaufgaben vorbereiten“, sagt Sabine Newrzella, und lädt Azubis deshalb mal mit zu Teamleitersitzungen ein (firmenintern für Filialleitersitzung). Die Azubis erkennen die Mühe an. Gerade hat eine junge Frau nach vier Jahren – inklusive Einstiegsqualifizierung – als Klassenbeste abgeschnitten. „Ich habe die bestmögliche Ausbildung genossen“, sagte sie ihrer Ausbilderin.