

Um das volle Potenzial der Lehrlinge nutzen zu können, brauchen Betriebe kompetente Ausbilder. Gerade bei deren Ausbildung gibt es aber Mankos.

VON TERESA RICHTER-TRUMMER

Rund 16.000 Lehrlinge schaffen jährlich die Lehrabschlussprüfung nicht oder treten erst gar nicht an, weil sie sich ihres Könnens nicht sicher sind. Ein Problem, dass man nicht nur den Lehrlingen anlasten kann. Denn zu einer erfolgreichen Lehre gehören immerhin zwei: ein lernwilliger Auszubildender und ein lehrwilliger Ausbilder.

Aber: Lehrlingsausbilder

selbst sind oft schlecht ausgebildet. „Wir hören von unseren Kunden wie Siemens, Allianz oder Generali oft, dass Ausbilder zwar fachlich kompetent sind, in den Kursen aber zu wenig soziale und pädagogische Fähigkeiten vermittelt werden“, kritisiert Robert Frasch, Lehrlingsexperte bei Skillz.

Soziale Fähigkeiten Derzeit dauert der gesetzlich vorgeschriebene Ausbilderkurs 40 Stunden. Er klärt über Rechte und Pflichten von Lehrli-

gen und Lehrbetrieb auf und vermittelt im methodisch-didaktischen Teil, wie Lehre in der Praxis funktioniert. Dieser zweite Teil komme zu kurz, meint Frasch: „Viele Betriebe beginnen daher, die sozialen Fertigkeiten der Ausbilder – wie gehe ich als 40-Jähriger mit einem 18-Jährigen um – auf eigene Initiative nachzuschulen.“ Denn: Lehrlinge, die ihre Lehre abbrechen oder nach Abschluss den Betrieb wechseln, bedeuten fehlende Mitarbeiter. Und damit Kosten. Frasch: „Betriebe geben mittlerweile viel Geld aus, um Lehrlinge zu finden. Gerade in der Industrie ist es ein Problem, sie auch zu hal-

ten. Denn die Jugend sucht in ihrem Tun Sinn. Da braucht es Ausbilder, die mehr tun als anschaffen.“

Fordern, fördern, Feedback

Was aber ist ein guter Ausbilder? Das ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft – zeichnet jährlich die besten Lehrbetriebe mit einem Award aus (aktuelle drei Gewinner siehe Zusatzberichte). Dagmar Achleitner: „Ein guter Lehrbetrieb bietet eine umfassende Ausbildung – fachlich und persönlich.“ Die Grundregel dabei lautet: Lehrlinge sollten gefordert, aber nicht überfordert werden. Achleitner: „Dazu gehört auch, dass man ihnen

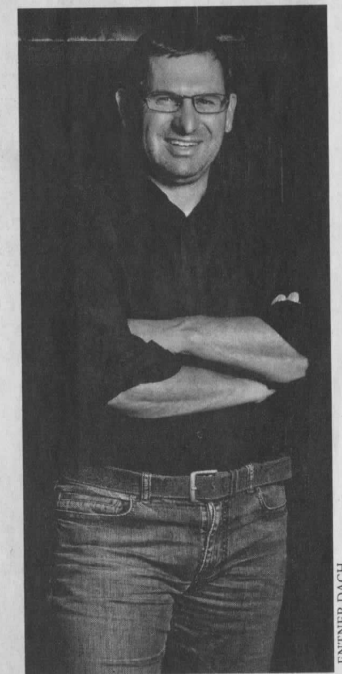
Verantwortung überträgt und immer wieder Feedback gibt.“

Die Qualität der Ausbildung hängt damit stark von der Kompetenz der Ausbilder ab. Sie sind Vorbild, vermitteln Wertschätzung und bestimmen den Stellenwert der Lehrlinge mit. „Ein guter Ausbilder ist heute weniger ein Instrukteur und Wissensvermittler, sondern mehr ein Lernbegleiter“, so Achleitner: „Er holt jeden dort ab, wo er steht und gibt Spielraum für Entwicklung.“

Wie sehr man in zusätzliche Ausbildung der Ausbilder investiert, hängt aber noch sehr vom Goodwill der Betriebe ab. Achleitner sieht

hier aber einen Trend zum Umdenken: „Viele Unternehmen bieten ihren Ausbildern Weiterbildungsmöglichkeiten – etwa zum ‚Diplomierten Lehrlingsausbilder‘ – an“.

INTERNET
www.ibw.at



ENTNER DACH

„Lehrlingsausbildung hat sich bei Entner Dach zu einer richtigen Herzensangelegenheit“

► **Sandoz GmbH**

„Lehrlinge als Kern der Mitarbeiterkompetenz“

Anspruchsvolle Lehrbetriebe, hervorragende Ausbilder: Die Sandoz GmbH mit Sitz in Kundl, Tirol, ist Österreichs größtes Pharma- und Biotech-Unternehmen. Von 2900 Mitarbeitern sind 112 Lehrlinge – und diese bekommen Ausbildung auf höchstem Niveau. 2011 wurde dem Betrieb daher der Staatspreis

Die Begründung der Jury: Sandoz lässt sich erstklassige Ausbildung etwas kosten. Einerseits investiert man in die Ausstattung von Lehrlabors und anderen Schulungsstätten, andererseits in die Ausbilder. Lehrlinge treffen bei Sandoz auf ein professionelles und erfahrenes Ausbilder-Team und reichliches Schulungsangebot.

erklärt, warum dem Betrieb die Lehrlinge Geld, Zeit und Aufmerksamkeit wert sind: „Die Lehrlingsausbildung wird bei Sandoz als eigenständige Abteilung geführt und hat die Aufgabe, junge Menschen zu Top-Fachkräften für das Unternehmen heranzubilden.“ Denn: „Lehrlinge stellen den Kern unserer Mitarbeiterkompetenz dar und leisten einen



Z. GMBH