

Ausbildertraining bei Opel

Wie das Training für Lehrlingsausbilder bei Opel aussieht und was passiert, wenn es einmal mit einem Lehrling nicht so rund läuft, beschreibt Barbara Schlosser.



Gastautorin

Barbara Schlosser

ist Personaldirektorin bei der Opel Wien GmbH sowie Vize-Präsidentin des Forum Personals des ÖPWZ.
www.opel.com
www.opwz.com/forum-personal

WIR BILDEN BEI Opel seit 1983 Lehrlinge aus und nehmen pro Jahr zwischen 15 und 20 bei uns auf. Dazu haben wir sogar eine eigene »Opel Klasse« in der Berufsschule Mollardgasse. Wir nehmen die Verantwortung gegenüber jungen Menschen ernst und haben mitunter deshalb ein Patenkonzept erarbeitet.

So bleibt die gesamte Lehrzeit ein »Pate« als Hauptansprechperson (abgesehen von den Ausbildern der Lehrwerkstätte) für die Lehrlinge bestehen. Sowohl unsere Meister/Schichtleiter als auch Paten haben fast alle die Meisterschule und damit die Ausbilderprüfung absolviert.

Wir haben allerdings völlig unterschiedliche Zugänge und Generationen im Haus. Daher haben wir gemeinsam mit einem externen Trainer ein Trainingskonzept für alle unsere Ausbilder im Haus entwickelt.

Die Rolle als Lehrlingsausbilder

Ausbilder in der Lehrwerkstätte und Ausbilder im Betrieb übernehmen große Verantwortung für die optimale berufliche und persönliche Entwicklung sowie Förderung unserer Lehrlinge. Die Lehrlingsausbilder im Betrieb stehen vor der Herausforderung, sich neben ihrer täglichen Arbeit gleichzeitig um die Lehrlinge zu kümmern. Gerade Lehrlingsausbilder sollen in der Lage sein, durch gelebte, kompetente, verbale und nonverbale Kommunikation die Bindung bzw. Loyalität der Lehrlinge zum Unternehmen zu stärken und die persönliche Entwicklung zu fördern. Dabei ist eine gute Gesprächs- und damit Beziehungsbasis das Um und Auf. Ziel des

Trainings ist es daher, den Lehrlingsausbildern zu vermitteln, wie sie aufmerksam und einführend zuhören und klar Position beziehen können.

Sie schaffen eine tragfähige Beziehungs- und Vertrauensbasis zu den Lehrlingen und geben Orientierung. Außerdem können sie Kritik professionell formulieren, ohne die jungen Menschen zu verletzen. Opel-Lehrlingsausbilder erhalten die Sicherheit und Gelassenheit, mit schwierigen Situationen umzugehen und verhindern, dass Konflikte eskalieren.

Die internen Trainings umfassen unter anderem folgende Schwerpunkte:

- Rolle und Aufgabe der Lehrlingsausbilder
- Gesprächsverhalten
- Konfliktverhalten
- eigene Haltung reflektieren
- Rahmenbedingungen für Motivation schaffen – Generationsunterschiede
- aktives Zuhören und Feedback
- Umgang mit schwierigen Situationen

Karriere mit Lehre

Wir sind sehr stolz darauf, dass ein Großteil unserer Lehrlinge der letzten Jahrzehnte bei uns als Instandhalter geblieben sind. Doch nicht nur das – viele haben danach eine Meisterschule besucht. Das zeigt uns einfach immer wieder, dass unsere Ausbildung gut funktioniert. Viele Teamsprecher bei uns sind ehemalige Lehrlinge. Einige haben sich bei uns auch als Meister/Schichtleiter beworben. Diese Mitarbeiter durchlaufen ein Assessment-Center und bei positiver Absolvierung steht der neuen Funktion nichts mehr im Wege. Im Gegenteil, zahlreiche Auswahlverfahren und Assessment-Center haben gezeigt, dass unsere ehemaligen Lehrlinge die besten Kandidaten sind.

Daher ist es auch nicht überraschend, dass wir sehr viele ehemalige Lehrlinge bei unseren Meistern haben, die zum Teil auch die Ausbilderprüfung absolvieren. Umso höher ist der weitere Einsatz und das Engagement für die Jugendlichen. Denn sie alle waren selber ein-

Info

HR-Tagung: Flexibilität – Fluch oder Segen?

12. – 13. Oktober 2017 in Salzburg

Forum Personal Treffen:

Sinn und Unsinn variabler Vergütung

Dienstag, 28. November 2017 ab 15.00 Uhr in Wien

www.opwz.com/forum-personal

mal in dieser Situation und können sich immer noch gut hineinversetzen. Einige haben es sogar bis zu Bereichsverantwortlichen in der Instandhaltung geschafft und sind somit im mittleren Management. Wir verbessern natürlich laufend unsere Ausbildung, versuchen Impulse von außen zu holen, um auch weiterhin das Niveau unserer Ausbildung so hoch zu halten. Im Eingangsbereich der Lehrwerkstätte hängen die Klassenfotos aller unserer Lehrlinge seit 1983, und wir sind stolz darauf, so manche unserer Führungskräfte darauf wieder zu finden.

Dies alles klingt ausschließlich positiv. Natürlich – und das weiß jeder, der mit jungen Menschen arbeitet – läuft es nicht immer so rund. Wir haben vereinzelt Lehrlinge, die uns Probleme bereiten. Sofern wir diese intern nicht mehr lösen können, nehmen wir die Lehrlingsmediation in Anspruch.

Lehrlingsmediation

Wir führen pro Jahr rund 2 bis 4 Mediationen mit Lehrlingen durch. Im Zuge der Mediation wird mit dem Mediator erarbeitet, wo die jeweiligen Probleme liegen. Oftmals liegen sie nicht im Unternehmen, sondern im privaten Umfeld.

Leider müssen wir jedoch auch feststellen, dass selbst der Einsatz von professionellen Mediatoren nicht immer ausreicht, wenn das soziale Umfeld der Jugendlichen nicht ebenfalls umfassend zupackt.

Wenn trotz der Unterstützung der Eltern ein laufendes Zuspätkommen als »Kleinigkeit« abgestempelt und aggressives Verhalten nicht erkannt wird, dann schaffen wir es einfach nicht. Selbst mit viel Unterstützung braucht es doch (und das ist ja im Grund auch gut so) die Erziehungsberechtigten und das familiäre Umfeld.

Die Entscheidung, wann wir als Unternehmen aufgeben und uns von einem Lehrling trennen, ist eine sehr schwierige. Denn manchmal erahnen wir bereits, dass der Jugendliche dann noch mehr auf die schiefe Bahn gerät. Wir stellen uns schon seit vielen Jahren eine wichtige Frage: Wie lange ist es die Verantwortung vom Unternehmen und wann ist es nicht mehr in unserer Hand? Zu viel Fürsorge von unserer Seite kann nämlich auch ins Gegenteil kippen. Nämlich dann, wenn andere Lehrlinge erkennen, dass man »nur« familiäre Probleme haben muss und alles geht durch.

Auch im Umgang mit diesem Problem werden unsere Lehrlingsausbilder geschult, um in solchen Situationen richtig handeln zu können. **T**