

Die Lehre gilt als Erfolgsmodell. Fragt man die Lehrlinge selbst, fällt das Urteil eher mäßig aus.

Die Wirtschaft und vor allem die ausbildenden Betriebe müssen sich daher die Frage gefallen lassen, welche Anstrengungen sie unternehmen, um die Qualität der Ausbildung zu verbessern. Wer übernimmt die Verantwortung für jenes Viertel der Lehrlinge, das die Lehrabschlussprüfung nicht positiv ablegt oder trotz absolvierter Lehrzeit gar nicht erst antritt?

Qualität messen, Qualität sichern

Fragt man bei den Lehrlingen selbst nach, ergibt sich ein durchwachsendes Bild. Geht es nämlich nach den Jugendlichen, scheinen wir – trotz des Engagements vieler Betriebe – von einer flächendeckenden Ausbildungsqualität weit entfernt.

Die jüngste Lehrlingsbefragung der AK („Was tut sich bei dir im Job?“, 2014) zeigt: Weniger als die Hälfte der Lehrlinge findet, dass die Ausbildung „Freude macht und sinnvoll“ ist und dass ihre Arbeit „interessant“ ist und „Spaß macht“ (44 Prozent). Nicht einmal jede/r zweite Jugendliche hat das Gefühl, im Betrieb ernst genommen zu werden. Auffallend ist zudem, dass nur ein Viertel der Lehrlinge angibt, dass bei der Arbeit auf ihre Neigungen und Interessen eingegangen wird.

Arbeitszufriedenheit ist jedoch ein wichtiger Indikator für hohe Arbeitsmotivation. Jugendliche, die sich in ihrem Ausbildungsverhältnis wohlfühlen, schließen ihre Ausbildung weitaus erfolgreicher ab und finden sich damit auch am Arbeitsmarkt besser zurecht als LehrabbrecherInnen – und wenig überraschend: sie bringen sich auch weitaus

engagierter im Betrieb ein als Jugendliche, die ihre Lehre unter mangelhaften Rahmenbedingungen absolvieren müssen.

Besonders effektiv funktioniert die intrinsische Motivation, also jene Motivationsform, die ein Individuum aus einer Tätigkeit selbst ziehen kann. Sie kann einerseits dem Lehrling zu mehr Ausbildungszufriedenheit verhelfen, andererseits bildet Motivation auch die Basis für wichtige Kompetenzen wie etwa Kreativität, Einsatzbereitschaft, Eigenverantwortung und Zuverlässigkeit.

Das ist umso wichtiger, als es sich bei den meisten Lehrlingen um Jugendliche handelt, die im Rahmen der Lehrausbildung nicht nur ihre berufliche Sozialisation erfahren. Vielmehr erhalten sie auch wichtige Impulse für ihre persönliche Entwicklung bzw. müssen gerade in der Zeit der Ausbildung die unterschiedlichsten Probleme der Adoleszenz bewältigen.

Motivation steigern

Der Einsatz motivationssteigernder Instrumente in der Lehrlingsausbildung kann also maßgeblich dazu beitragen, dass Jugendliche ihre menschlichen und fachlichen Potenziale optimal entfalten können. Motivationsfördernde Aspekte sind vor diesem Hintergrund ein Kernstück der Ausbildungsqualität.

Als Fazit bleibt einmal mehr der Hinweis auf die Notwendigkeit eines gesetzlich verankerten Qualitätsmanagements in der betrieblichen Ausbildung. Nur eine verlässlich hohe Ausbildungsqualität, die sich nach transparenten und bindenden Qualitätsindika-

toren ausrichtet, kann den Lehrlingen optimal jene fachlichen und persönlichen Kompetenzen vermitteln, die sie erfolgreich durch die Lehrabschlussprüfung und in eine qualifizierte Berufstätigkeit führen.

Jugendarbeitslosigkeit vorbeugen

Ziel muss es daher sein, die Ausbildungsqualität messbar zu machen und weiter zu steigern, um die Potenziale des hiesigen Ausbildungssystems vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und zukünftiger Standortsicherung bestmöglich zu nutzen.

Jede Anstrengung für ein Berufsausbildungssystem, das möglichst keine/n Jugendliche/n zurück lässt, ist letztlich weit mehr als eine Maßnahme zur Stabilisierung der Betroffenen. Vielmehr ist es Präventivarbeit, um systemischen Problemen wie der verfestigten Jugendarbeitslosigkeit und all ihren unerwünschten Folgen vorzubeugen.

Blogtipp:

Maßnahmen für mehr Lehrabschlüsse:
tinyurl.com/py2jtrz
 Erfolgsmodell überbetriebliche Ausbildung:
tinyurl.com/lpvcc67
 Qualitätssicherung in der Lehrausbildung:
tinyurl.com/nez73ny
 Mythos Fachkräftemangel:
tinyurl.com/na572us
 Schreiben Sie Ihre Meinung
 an die Autorin
lisa.sinowatz@akwien.at
 oder die Redaktion
aw@oegb.at