

„JEP - Jungen Erwachsenen Pate“

Lehrlings - Individualförderung

Kurzfassung und erste Ergebnisse

Ausgangslage

Die schwierige Arbeitsmarktsituation am Lehrlingsmarkt setzt nicht nur Lehrstellen suchende Jugendliche sondern auch bereits in Lehrstellen beschäftigte Lehrlinge unter Druck. Oft scheitern Lehrlinge nicht mangels fachlichen Wissens oder fachlicher Fertigkeiten, sondern durch Konflikte mit Ihren AusbilderInnen oder ArbeitskollegInnen, aber auch persönliche Probleme der Lehrlinge verringern deren Arbeitsleistung. Geringe Frustrationstoleranz und keine ausreichenden Möglichkeiten den Konflikt zu bearbeiten, führen oft zu innerer Kündigung und daraus folgend zur Konfliktspirale bis zur Auflösung des Lehrverhältnisses.

Einerseits werden dadurch viele Lehrlinge zu drop-outs, wieder arbeitsuchend und drängen wiederum auf den ohnehin überlasteten Arbeitsmarkt. Andererseits steigt bei den Unternehmen die Frustration, keinen geeigneten Lehrling zu finden bzw. diesen halten zu können. Die Bereitschaft Lehrlinge auszubilden sinkt dementsprechend (vor allem bei kleinen, ressourcenschwachen Gewerbebetrieben, welche die Mehrheit der österreichischen Unternehmen bilden).

Ziele des Projekts

Oberstes Ziel ist der Verbleib in der Lehrstelle, um den betreuten Lehrlingen eine durchgehende Ausbildung im Lehrbetrieb zu ermöglichen und damit die Chancen am Arbeitsmarkt nachhaltig zu sichern.

Den Lehrlingen wird damit der Einstieg ins Berufsleben erleichtert und Ihre Lernpotentiale können rechtzeitig erkannt und gefördert werden.

Zielgruppen

Lehrlinge aller Branchen aus Mikro-, Klein- und Mittelbetrieben in den ersten beiden Ausbildungsjahren. Auf Grund unserer Erfahrungen wird auf die Betreuung folgender Zielgruppen besonderes Augenmerk gelegt:

- Lehrlinge mit migrantischem Hintergrund
- Mädchen in nicht-traditionellen Berufen
- Lehrlinge aus sozial benachteiligtem Umfeld bzw. mit schwieriger Ausgangssituation
- Lehrlinge aus JASG-Lehrgängen

Projektdauer

Die Betreuung jedes Lehrlings erstreckt sich idealer Weise über ein Jahr, jedoch über zumindest 6 Monate mit einer Verlängerung auf ein Jahr im Bedarfsfall.

Die JEP - Lehrlingscoaches sind persönlich zugeteilt und bleiben für die gesamte Betreuungszeit möglichst für den einzelnen Jugendlichen gleich, sodass sich eine tragfähige Vertrauensbasis sowohl zwischen dem Jugendlichen und seinem/ihrer Coach als auch zwischen dem Unternehmen und dem JEP - Lehrlingscoach entwickeln kann.

Beratungsaufwand

Der durchschnittliche Aufwand pro Lehrstelle beträgt 5 Stunden pro Monat vor Ort im Unternehmen und weitere 4 Stunden für sozialarbeiterische Beratung und die Beratung an der Schnittstelle zur Berufsschule sowie für die Vor- und Nachbereitung der Beratungsleistung.

Insbesondere in der Anfangsphase der Zusammenarbeit Lehrling-Coach-Unternehmen und bei akuten Problemen sind häufigere und intensivere Kontakte notwendig.

Personal – Lehrlingscoaches

Die JEP - Lehrlingscoaches wissen über das Funktionieren von Organisationen und über die Einbettung von Auszubildenden in den Unternehmensablauf. Durch Ihre Arbeit tragen Sie zur Integration der Lehrlinge in das Unternehmen bei. Sie fördern die soziale Kompetenz der Zielpersonen und helfen gemeinsam mit Ihren Zielpersonen die Berufskarriere der Lehrlinge zu planen und Wege dahin zu entwickeln.

Ihre professionelle Haltung als BeraterInnen erlaubt eine neutrale Position, die eine Vertrauensbasis für beide Seiten schafft. Gerade in der Mediation, also der lösungsorientierten Bearbeitung von Konflikten, ist diese Haltung von besonderer Wichtigkeit.

Weiters verfügen die Lehrlingscoaches über sozialarbeiterisches Wissen um bei spezifischen Problemstellungen die Lehrlinge an entsprechende Beratungsstellen zu verweisen.

Entsprechend dem Konzept des Gender Mainstreaming stärken Sie die geschlechterspezifische Entwicklung und Einbettung Ihrer Zielpersonen im Unternehmen. In unserem Projektteam wird darauf durch ein ausgewogenes Verhältnis von Beraterinnen und Beratern Rücksicht genommen.

Rolle des/der Lehrstellencoaches

Der/Die JEP – LehrlingsbetreuerIn sieht sich als neutrale/r BeraterIn und MediatorIn.

Diese Rolle ist wichtig in der Vertrauensbildung und der weiteren Arbeit im Dreiecksverhältnis Lehrling-Coach -AusbildnerIn.

Inhalt und Ablauf des Lehrlingscoachings

Die Methoden des Coachings zur Zielerreichung und Potentialentwicklung, Mediation zur Konfliktbearbeitung und sozialarbeiterische Beratung zur Lösung und Entschärfung von Problemlagen werden von unseren ProfessionistInnen angewendet.

Zum nachhaltigen Verbleib des Lehrlings im bestehenden Lehrverhältnis sind im Besonderen die Stärkung der Fertigkeiten im Umgang mit anderen Menschen von großer Bedeutung.

Zielsetzung dieser Individualbetreuung ist es, die Lehrlinge zur selbstständigen Gestaltung und Umsetzung von Aufgaben und (Lebens)Plänen anzuhelfen. Persönliche Hindernisse sollen transparent gemacht und bearbeitbar werden, um den Lehrlingen Lösungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Das Coaching richtet sich primär an den Lehrling, jedoch werden gegebenenfalls auch die AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen hinzugezogen. Folgender Ablauf hat sich bisher bewährt:

Sondierungsgespräch

Üblicherweise wird zunächst ein Erstgespräch mit dem interessierten Ausbildungsbetrieb geführt, da die positive Konnotation des Projekts bei den Betrieben und AusbilderInnen maßgeblich wichtig für den Erfolg des Projektes ist.

Danach kommt es zum Erstgespräch mit den interessierten Jugendlichen sowie zu einer Betreuungsvereinbarung im Dreiersetting Lehrling-Coach-AusbildnerIn. Hierbei wird ein persönlicher „Schulungsplan“ für den Lehrling erstellt, die Entwicklungsbedürfnisse des Lehrlings selbst sowie die Erwartungen des Betriebes an den Lehrling werden erfasst und besprochen.

Die Coachingvereinbarung wird schriftlich geschlossen (u.a. Freiwilligkeit, Regeln, Modalitäten der Kontaktaufnahme mit Coach, etc.).

Individuelle Coachingstunden

Die individuelle Betreuung der Lehrlinge sowie ihrer AusbilderInnen durch den persönlichen Coach umfasst pro Monat 4-6 Stunden. Darin enthalten sind sowohl Individualcoaching, Telefoncoaching, Verlaufsevaluationen durch den/die Ausbilder/in, ggf. Mediation gemeinsam mit den Beteiligten des Arbeitsumfeldes sowie ca. einmal monatlich einstündige Gruppensettings der Lehrlinge im Projekt im Sinne des gemeinsamen Lernens und Erfahrungsaustausches.

Dokumentation der ersten Ergebnisse

Aus der Erfahrung der bisher betreuten Lehrlinge konnten wir folgende Erkenntnisse gewinnen:

- das Projekt wird von den AusbilderInnen ausgesprochen positiv bewertet und als große Entlastung im Umgang mit den Jugendlichen empfunden,
- die Lehrlinge nehmen das Angebot nach einer Phase der Vertrauensbildung gerne an und empfinden das Coaching als große Unterstützung bei der Etablierung im Berufsleben und der Lösung ihrer altersbedingt mannigfaltigen Problemfelder.

Über den Inhalt der Individualcoachings herrscht selbstverständlich Vertraulichkeit, die strukturellen individuellen Abläufe und Betreuungseinheiten werden jedoch laufend dokumentiert.