

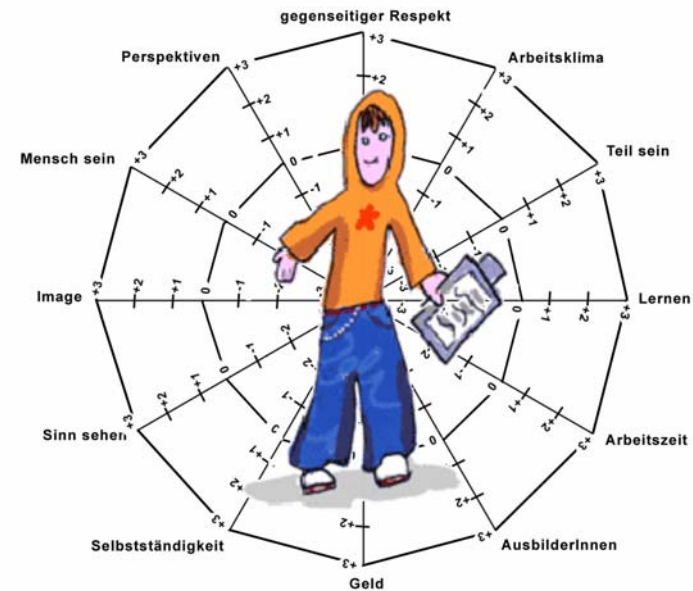
Zufriedene und leistungsfähige

Lehrlinge

durch Investition in Unternehmenskultur

Gesprächsleitfaden

für die Entwicklung der Unternehmenskultur



1) Gegenseitiger Respekt	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlinge möchten als gleichwertige Menschen behandelt werden.</p> <p>Gibt es Anerkennung für Leistung? Werden die Lehrlinge als Personen ernst genommen werden?</p>			
<p>Ausbildung und Arbeit stehen im Vordergrund.</p> <p>Stehen Tätigkeiten im Vordergrund, die mit dem Lehrberuf zu tun haben, oder müssen Lehrlinge „fremde“ Tätigkeiten ausüben?</p>			
<p>Lehrlinge wollen so behandelt werden, wie ihr Gegenüber behandelt werden möchte.</p> <p>Wird im Unternehmen gegenseitig begrüßt sowie gegenseitig Bitte und Danke gesagt? Herrscht ein freundlicher „Grundton“?</p>			

2) Arbeitsklima	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlingen ist ein angenehmes Gesprächsklima wichtig.</p> <p>Ist der Umgangston freundlich, „rau“ oder verletzend? Wird offen und ehrlich miteinander gesprochen?</p>			
<p>Man kann gemeinsam lachen, ständig ausgelacht zu werden verletzt jedoch!</p> <p>Darf Spaß auch bei der Arbeit sein? Geht der Spaß auf Kosten der Lehrlinge?</p>			
<p>Lernen wird gefördert. Bei Fehlern werden die Lehrlinge nicht „niedergemacht“.</p> <p>Werden die Ursachen von Fehlern bearbeitet oder kommt es zur „Verurteilung“ eines/r „Schuldigen“.</p>			

3) Teil sein	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlinge wollen ein Teil der Gemeinschaft sein.</p> <p>Schließt das Wir-Gefühl des Unternehmens auch die Lehrlinge mit ein? Fühlen sich die Lehrlinge als Teil des Unternehmens?</p>			
<p>Für Lehrlinge ist es bedeutend, an wichtigen betrieblichen Ereignissen teilzunehmen.</p> <p>Nehmen die Lehrlinge an Betriebsausflügen, Weihnachtsfeiern oder Weiterbildungen teil?</p>			
<p>Lehrlinge werden voll eingebunden, sie bekommen aktuelle Informationen und werden in Entscheidungen einbezogen.</p> <p>Worüber und wie werden Lehrlinge informiert? Gibt es Möglichkeiten zur Mitwirkung?</p>			

4) Lernen	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlingen ist es wichtig, das zu erlernen, was sie im späteren (Berufs)Leben brauchen.</p> <p>Wie steht es um die Aktualität der Ausbildung und die dabei verwendeten Materialien? Werden die Lehrlinge auch mit neuen Technologien vertraut gemacht?</p>			
<p>Lehrlinge profitieren vom Wissen von kompetenten KollegInnen.</p> <p>Werden Arbeiten und Vorgänge für die Lehrlinge verständlich dargestellt und erklärt? Gibt es Unterstützung bei Schwierigkeiten?</p>			
<p>Die zusätzliche Weiterbildung von Lehrlingen wird zeitlich und finanziell gefördert.</p> <p>Wie ist der Stellenwert der Weiterbildung im Unternehmen und welche speziellen Möglichkeiten gibt es für die Lehrlinge?</p>			

5) Arbeitszeit	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Die Arbeitszeiten sind vorhersehbar.</p> <p>Gibt es oft unvorhersehbare Mehrstunden? Wird Rücksicht auch auf private Interessen der Lehrlinge genommen? Gibt es Terminpläne für bestimmte Zeiträume?</p>			
<p>Lehrlinge wollen bei der Arbeitsplanung einbezogen werden und eine gerechte Aufteilung der Arbeit.</p> <p>Wie wird die Arbeit verteilt und von wem? Werden die Lehrlinge in die Entscheidung einbezogen?</p>			
<p>Die Pausenkultur nimmt auf die Bedürfnisse der Lehrlinge Rücksicht.</p> <p>Werden gesundheitliche Aspekte berücksichtigt, wie etwa ausreichend Zeit für Mahlzeiten, keine Überforderung? Gibt es Möglichkeiten für eine eigene Einteilung?</p>			

6) AusbilderInnen	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>„Coole“ AusbilderInnen, die gut mit Jugendlichen umgehen können.</p> <p>Gibt es Verständnis für die speziellen Bedürfnisse, Wünsche und Verhaltensweisen von Jugendlichen? Gibt es Weiterbildungen für die AusbilderInnen?</p>			
<p>AusbilderInnen sollen individuell auf Lehrlinge eingehen.</p> <p>Wie viel Zeit steht für die Anliegen der Lehrlinge zur Verfügung? Besteht eine persönliche Beziehung?</p>			
<p>AusbilderInnen sind in der Lage, nötigenfalls Konflikte zu regeln.</p> <p>Werden Konflikte angepackt, oder wird zugeschaut? Besteht ein Bemühen um eine gerechte Lösung?</p>			

7) Geld	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Geld ermöglicht Lehrlingen eine unabhängige Lebensgestaltung.</p> <p>Wird über die finanzielle Situation der Lehrlinge gesprochen?</p>			
<p>Geld ist eine Form von Anerkennung für Leistung.</p> <p>Ist das Entlohnungssystem des Unternehmens leistungsbezogen, motivierend, gerecht?</p>			
<p>Prämien sollen ein Hinweis auf ganz besondere Leistungen sein.</p> <p>Gibt es Prämien oder andere Anreize für besondere Leistungen? Besteht Klarheit wofür Prämien verteilt werden?</p>			

8) Selbstständigkeit	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlinge wollen nicht nur zuschauen, sondern auch eigenständig Aufgaben erledigen.</p> <p>Können sich die Lehrlinge immer wieder neuen Herausforderungen stellen? Besteht die Möglichkeit, Neues auszuprobieren?</p>			
<p>Lehrlinge können eigene Ideen einbringen.</p> <p>Werden Lehrlinge einbezogen, gefragt, gehört, ernstgenommen?</p>			
<p>Lehrlinge wünschen eigene Aufgabenbereiche, die sie selbst planen und gestalten können.</p> <p>Wie viel Eigenverantwortung wird gefordert und gefördert? Gibt es Freiräume? Welche Beschränkungen bestehen durch Sicherheitsfragen?</p>			

9) Sinn sehen	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlinge kennen die Gesamt-Ziele des Unternehmens.</p> <p>Wie werden Lehrlinge ins Unternehmen eingeführt? Welche Informationen erhalten sie?</p>			
<p>Lehrlinge wissen, welche Rolle das Unternehmen in der Region, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft spielt.</p> <p>Wird versucht, Interesse für das Unternehmen und seine Rolle zu wecken?</p>			
<p>Lehrlinge erkennen, welchen Beitrag sie selbst zum Gesamt-Erfolg des Unternehmens leisten.</p> <p>Wird die Bedeutung der eigenen Tätigkeit in einen Gesamtzusammenhang dargestellt? Gibt es Informationen über weitere Abläufe im Unternehmen?</p>			

10) Image	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlinge wollen auf ihre Firma stolz sein.</p> <p>Sind Informationen über besondere Leistungen der Firma (Umsatz, Marktposition, Innovationen, ...) vorhanden? Gibt es firmeneigene Arbeitskleidung mit Aufdrucken auch für Lehrlinge?</p>			
<p>Lehrlinge möchten mit Unternehmen, Cheflinnen und KollegInnen „angeben“.</p> <p>Bemühen sich Personen um eine Vorbildwirkung? Kommt es zu persönlichen Kontakten zur Unternehmensleitung und Vorgesetzten?</p>			
<p>Es ist Lehrlingen wichtig, dass im Umfeld bekannt ist, dass man mit der Lehre viele Möglichkeiten hat.</p> <p>Welche Informationen über Möglichkeiten mit der Lehre gibt es im Unternehmen? Werden Vorbilder, die mit Lehre Karriere gemacht haben, aufgezeigt?</p>			

11) Mensch sein	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Lehrlinge brauchen in der Firma AnsprechpartnerInnen, zu denen sie mit ihren Problemen kommen können.</p> <p>Gibt es Vertrauenspersonen für Lehrlinge, die auch Dinge für sich behalten, falls dies erwünscht ist?</p>			
<p>Das persönliche Umfeld und die Familie der Lehrlinge werden beachtet.</p> <p>Werden persönliche Bedürfnisse ernst genommen? Interessieren sich die AusbilderInnen für das private Leben der Lehrlinge?</p>			
<p>Lehrlinge wollen bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes einbezogen werden.</p> <p>Welche Möglichkeiten gibt es den Schreibtisch, den Raum mitzugestalten oder das Radioprogramm mit auszuwählen?</p>			

12) Perspektiven	Was bedeutet das? Woran merkt man das konkret in unserem Unternehmen?	Wo gibt es diesbezüglich Schwachstellen in unserem Unternehmen?	Was wollen wir verbessern? Konkrete Schritte: Wer, Was, Wann
<p>Schon während der Lehrzeit ist es Lehrlingen wichtig, Möglichkeiten ihrer weiteren Entwicklung zu kennen.</p> <p>Welche Informationen werden diesbezüglich weitergegeben? Welche Weiterbildungen werden angeboten?</p>			
<p>Den Lehrlingen sind die Aufstiegschancen nach der Lehrzeit bekannt.</p> <p>Wie gut sind die Lehrlinge über Möglichkeiten im eigenen Unternehmen informiert?</p>			
<p>Lehrlinge würden oft gerne einen sicheren Arbeitsplatz nach der Lehre im Unternehmen bekommen.</p> <p>Wissen die Lehrlinge über Anforderungen und Rahmenbedingungen für eine weitere Beschäftigung bescheid? Werden falsche Hoffnungen geweckt?</p>			

Unternehmenskultur & Lehrlinge: Zum Projekt

Mit dem Projekt soll Bewusstsein geschaffen werden für die Bedeutung von Unternehmenskultur für die Zufriedenheit und die Leistungsfähigkeit von Lehrlingen. In der Folge werden Möglichkeiten zur Verbesserung der Unternehmenskultur aufgezeigt.

Die Ergebnisse basieren auf Umfragen bei Lehrlingen und AusbilderInnen.

Das Team: Ludwig Kapfer und Bernhard Possert unter Mitarbeit von MMag. Dr. Harald Stelzer (Soziologe), Peter Possert (Jugendarbeit-Experte) und SchülerInnen des BG/BRG Kirchengasse.

Im Auftrag von: Bildungslandesrätin Dr.ⁱⁿ Bettina Vollath und der FA6D, Berufsschulwesen.

Dank für die tatkräftige Unterstützung allen beteiligten Unternehmen, dem BG/BRG Kirchengasse, der HAK Grazbachgasse, dem Landesschulrat, der Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer.



Nähere Infos bei Bernhard Possert, office@unternehmenskultur-lehrlinge.st, 0664/4245154