

## Zitate

### Aussagen von Lehrlingen, die zu verschiedenen Aspekten der Unternehmenskultur befragt wurden:

*Bei uns wird sehr viel Wert auf die Bedürfnisse der Lehrlinge gelegt.*

Man setzt auf die Lehrlinge!

**Negativ finde ich, wenn ich nicht die Arbeit verrichte, für die ich vorgesehen bin, sondern putzen und Kaffee kochen muss.**

*Mit den Leistungen, die ich bis jetzt erbracht habe, bin ich sehr zufrieden!*

### Aussagen von AHS-SchülerInnen, die Lehrlinge befragt haben:

*Eigentlich haben Lehrlinge ein komplett anderes Leben!*

Lehrlinge arbeiten härter als ich es erwartet habe!

**Das Vorurteil, dass Lehrlinge zu faul zum Lernen sind, trifft eindeutig nicht zu: Viele besuchen zusätzlich zur Lehre noch weitere Fortbildungen.**

*Ich bin zum ersten Mal mit Lehrlingen richtig in Kontakt gekommen und habe jetzt eine neue Sichtweise über die Arbeit der Lehrlinge.*

**Ich habe mitbekommen, dass auch eine Lehre eine ernst zu nehmende Ausbildung ist!**

### Aussagen von HAK-SchülerInnen, mit denen über die Situation der Lehrlinge diskutiert wurde:

*Es gibt schon große Unterschiede zwischen Lehrlingen und uns Schülern.*

Es ist wichtig, Lehrlinge mit aufbauenden Worten zu motivieren anstatt sie zu beleidigen oder „blöd“ da stehen zu lassen!

### Aussagen von Lehrlings-AusbilderInnen:

*Eine positive Einstellung der Geschäftsführung zu Lehrlingen ist Voraussetzung!*

Der junge Mensch muss als Lehrling akzeptiert werden, nicht nur als Arbeitskraft!

**Negativ finde ich mangelnden Respekt vor den Lehrlingen.**

*Ein Lehrling darf auch mal Fehler machen.*

### 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 Steitzer (Soziologe), Peter Possert (Jugendarbeit-Experte) und SchülerInnen des BG/BRG Kirchengasse.

**Im Auftrag von:** Bildungslandsrätin Dr. 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](mailto:office@unternehmenskultur-lehrlinge.st), 0664/4245154



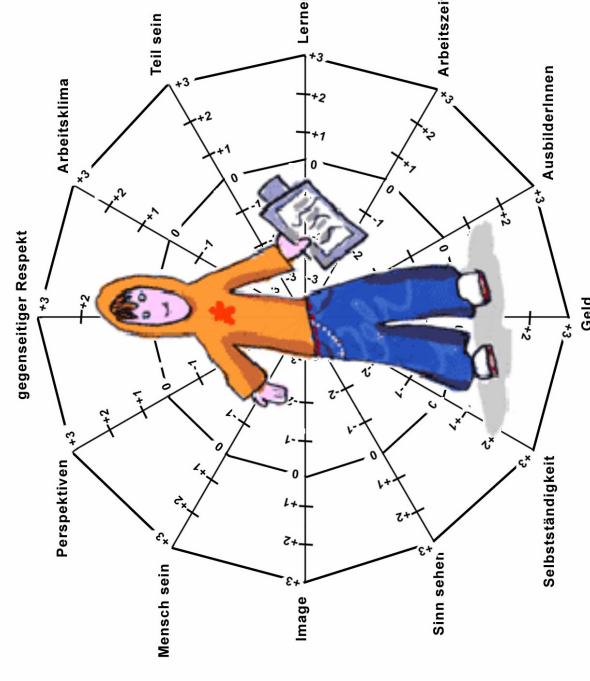
KARRIERE MIT LEHRE



# Zufriedene und leistungsfähige

# Lehrlinge durch Investition in Unternehmenskultur

Ergebnisse von Interviews mit steirischen Lehrlingen



# 36 Grundlagen für Unternehmenskultur

Am öftesten genannt: Respekt!

## 1) Gegenseitiger Respekt

- Lehrlinge werden als gleichwertige Menschen behandelt
- Ausbildung und Arbeit stehen im Vordergrund.
- Lehrlinge spüren, dass sie so behandelt werden, wie ihr Gegenüber behandelt werden möchte

## 2) Arbeitsklima

- Lehrlinge erleben ein angenehmes Gesprächsklima
- Lachen verbindet, Lehrlinge werden nicht ausgelacht
- Lernen wird gefördert, bei Fehlern werden die Lehrlinge nicht „niedergemacht“

## 3) Teil sein

- Lehrlinge sind selbstverständlicher Teil der Gemeinschaft
- Lehrlinge nehmen an allen wichtigen betrieblichen Ereignissen teil
- Lehrlinge werden voll eingebunden, sie bekommen aktuelle Informationen und werden in Entscheidungen einbezogen

## 4) Lernen

- Lehrlinge erlernen das, was sie im späteren Berufsleben brauchen können
- Lehrlinge profitieren vom Wissen von kompetenten KollegInnen
- Die zusätzliche Weiterbildung von Lehrlingen wird zeitlich und finanziell gefördert

## 5) Arbeitszeit

- Die Arbeitszeiten sind vorhersehbar
- Bei der Arbeitsplanung werden die Lehrlinge einbezogen und es wird die Arbeit gerecht aufgeteilt
- Die Pausenkultur nimmt auf die Bedürfnisse der Lehrlinge Rücksicht

## 6) AusbilderInnen

- „Coole“ AusbilderInnen, die gut mit Jugendlichen umgehen können
- AusbilderInnen gehen individuell auf Lehrlinge ein
- AusbilderInnen sind in der Lage, nötigenfalls Konflikte zu regeln

## 7) Geld

- Geld ermöglicht Lehrlingen eine unabhängige Lebensgestaltung
- Geld ist eine Form von Anerkennung für Leistung
- Prämien sollen ein Hinweis auf ganz besondere Leistungen sein

## 8) Selbstständigkeit

- Lehrlinge können eigenständig Aufgaben erledigen und brauchen nicht nur zuzuschauen
- Lehrlinge können eigene Ideen einbringen
- Lehrlinge haben eigene Aufgabenbereiche, die sie selbst planen und gestalten können

## 9) Sinn sehen

- Lehrlinge kennen die Gesamt-Ziele des Unternehmens
- Lehrlinge wissen, welche Rolle das Unternehmen in der Region, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft spielt
- Lehrlinge erkennen, welchen Beitrag sie selbst zum Gesamt-Erfolg des Unternehmens leisten

## 10) Image

- Lehrlinge sind auf ihre Firma stolz
- Lehrlinge können mit Unternehmen, CheffInnen und KollegInnen „angeben“
- Im Umfeld ist bekannt, dass man mit der Lehre viele Möglichkeiten hat

## 11) Mensch sein

- Lehrlinge haben in der Firma AnsprechpartnerInnen, zu denen sie mit ihren Problemen kommen können
- Das persönliche Umfeld und die Familie der Lehrlinge werden beachtet
- Lehrlinge werden bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes einbezogen

## 12) Perspektiven

- Schon während der Lehrzeit lernen Lehrlinge Möglichkeiten ihrer weiteren Entwicklung kennen
- Den Lehrlingen sind die Aufstiegschancen nach der Lehrzeit bekannt
- Lehrlinge können mit einem sicheren Arbeitsplatz nach der Lehre rechnen

