

I. Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung beleuchtet sowohl theoretische Überlegungen als auch Ausbildungspraxis in Hinblick auf die Motivation und Ausbildungszufriedenheit von Lehrlingen. Anhand von zehn Fallbeispielen, die die Lehrlingsausbildung in kleinen, mittleren und großen Unternehmen unterschiedlicher Branchen unter diesem Blickwinkel näher untersuchten, konnten die nachfolgenden Bereiche bzw. Aspekte als motivationsfördernd identifiziert werden – allerdings zumeist nicht klar voneinander abgrenzbar, sondern vielmehr als ineinandergreifendes System verschiedener, tw. aufeinander aufbauender bzw. ergänzender Elemente:

- geringe Diskrepanz zwischen Erwartungen der Jugendlichen und vorgefundener Ausbildungsrealität
 - entsprechende Gestaltung der Instrumente der Lehrlingssuche und -auswahl (z.B. Dokumentation über Feedbackbögen; Einbeziehung aller künftig maßgeblich in die Ausbildung involvierten Personen)
 - Transparenz der Ausbildungsabläufe (z.B. über Ausbildungsplan) und Dokumentation der durchgeführten Ausbildungsschritte unter Einbeziehung des Lehrlings
 - Zielvereinbarungen (z.B. jährlich stattfindende Zielvereinbarungsgespräche) auf Basis gemeinsamer und klarer Zielformulierung
- Ausgestaltung der übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten
 - Abwechslung über vielfältige Aufgaben und Tätigkeiten (z.B. Ausbildung im Rotationsystem)
 - Aufzeigen von Nutzen und Sinn repetitiver Tätigkeiten
 - Ganzheitlichkeit und Bedeutsamkeit der auszuführenden Aufgaben (z.B. KundInnenkontakt; Wissen, dass das eigene Tun nicht nur der Übung dient, sondern ein Beitrag zur Leistung des Unternehmens ist)
- Ermöglichen von Erfolgserlebnissen
 - Balance zwischen Unter- und Überforderung , etwa über die flexible Anpassung der Ausbildungsplanung anhand der individuellen Kompetenzentwicklung und Lernbedürfnisse des/der Jugendlichen
 - Verantwortung übernehmen dürfen (Teilbereiche werden selbstständig bearbeitet, was die Rolle des/der Jugendlichen insofern neu definiert, als diese über bloße Hilfstätigkeiten hinausgeht)
 - Wahrnehmen der individuellen Stärken und Schwächen des/der Jugendlichen und dementsprechender Einsatz bzw. Unterstützung/Förderung, was relativ früh den produktiven Einsatz der Lehrlinge und v.a. auch rasch Erfolgserlebnisse für die Jugendlichen ermöglicht
- positives Lernklima
 - respektvoller und wertschätzender Umgang, Kommunizieren auf Augenhöhe
 - fachliche und persönliche Teamintegration
 - Lob und Anerkennung (kommt besondere Bedeutung zu - sie werden von den meisten Jugendlichen als wichtiger eingestuft als bspw. finanzielle Anreize)
 - konstruktiver Umgang mit Fehlern
 - ausreichender Raum für Fragen
- finanzielle Anreize (z.B. Bonuszahlung bei guten Leistungen in der Berufsschule)