

III. Methodische Herangehensweise

Grundlage der vorliegenden Untersuchung bilden zehn Beispiele guter Praxis für spezielle betriebliche Aktivitäten und Rahmenbedingungen, die förderlich auf die Motivation der auszubildenden Jugendlichen wirken.

Zur wissenschaftlichen Vorbereitung der Fallbeispiele und zu deren kontextueller Einbettung ging der Erhebung ein Überblick über den aktuellen Forschungsstand zu den Themenbereichen Motivation und Arbeitszufriedenheit voraus. Dabei wurde besonderer Wert auf die Berücksichtigung von Studien und Theorien gelegt, die für die spezielle Situation von Lehrlingen relevant sind. Die Aufbereitung der Theorie diente auch als Basis für die Identifikation von Erhebungskriterien, die in die Interviewleitfäden einfließen.

Für die Fallbeispiele wurden persönliche, leitfadengestützte Interviews mit insgesamt 14 Ausbildungs- und Personalverantwortlichen sowie 21 Auszubildenden bzw. ehemaligen Lehrlingen, die kurz zuvor ihre Lehrabschlussprüfung abgelegt hatten, in zehn Klein-, Mittel- und Großbetrieben verschiedener Branchen geführt. Dabei interessierten insbesondere die Perspektive der Lehrlinge selbst und die Erfahrungen, die sie im Rahmen ihrer Lehrausbildung gemacht haben.

Die insgesamt 23 Einzel- und Gruppeninterviews mit einer durchschnittlichen Dauer von etwa einer Stunde wurden in den Unternehmen selbst durchgeführt und aufgezeichnet, anschließend transkribiert und ausgewertet.

Hinsichtlich der Auswahl der Unternehmen wurde neben der Berücksichtigung von Unternehmensgröße¹ und Branchenzugehörigkeit darauf geachtet, einen Überblick über ein möglichst breites Spektrum an motivationsfördernden Aktivitäten und Rahmenbedingungen geben zu können. Als Basis für die Auswahl diente ein vorab recherchierter Pool an Unternehmen, die in den letzten Jahren hinsichtlich der Qualität ihrer Lehrlingsausbildung bzw. ihres diesbezüglich hohen Engagements ausgezeichnet wurden.²

IV. Theoretischer Hintergrund

IV. 1 Zum Begriff der Motivation

Die angeblich mangelhafte Motivation von Lehrlingen ist ein Kritikpunkt, der von auszubildenden Betrieben immer wieder geäußert wird, wenn es darum geht, Defizite in der Ausbildung oder Schwierigkeiten und Konflikte während der Lehre zu erklären. Tatsächlich spielt die Motivation von Lehrlingen – wie bei allen anderen MitarbeiterInnen auch – eine entscheidende Rolle in der betrieblichen Leistungserbringung, aber auch im Lernfortschritt; und tatsächlich streut sie im Rahmen der betrieblichen Ausbildung hinsichtlich qualitativer Aspekte beträchtlich. Allerdings handelt es sich dabei nicht um eine bloße „Bringschuld“ der ArbeitnehmerInnen, und speziell auch nicht der Lehrlinge. „Motivation ergibt sich aus der Interaktion von Person und Situation“ (sh. auch nachfolgende Definition).

¹ Das Schwergewicht der Auswahl wurde auf KMUs gelegt, da die Fallbeispiele auch einen Anhaltspunkt dafür geben sollen, wie qualitätsvolle Ausbildung gerade in Unternehmen mit geringen Personalressourcen bzw. ohne Lehrwerkstätten, aber auch ohne großen finanziellen Aufwand realisiert werden kann.

² <http://www.berufsinfo.at/newsletter/pdf/0809/b1.pdf>

Alle Unternehmen wurden bereits mindestens einmal für außergewöhnliche Leistungen in der Lehrlingsausbildung vom Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds (WAFF – „Trio Award“) oder auch vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ – „Staatlich ausgezeichnete Lehrbetriebe“; Staatspreis „Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“) ausgezeichnet. Auch andere Auszeichnungen (z.B. Sprungbrett – „Amazone“) fanden Berücksichtigung.