

Belegarbeit

Gestaltung einer praxisnahen betrieblichen Ausbildung für jugendliche Mitarbeiter

erstellt von:

Kateřina Schneiderová, Wundtstraße 5/1234, 01217, Dresden, Matrikelnummer: 25656

Studiengang: Bachelor of Arts, International Business
HR-Recruiting and HR-Development (IB HRM 5.1)
Prof. Dr. Ute Goetzen

abgegeben am 05.01.2009

Gliederung

1. Einführung
 - 1.1. Problemstellung
 - 1.2. Ziel, Gang und Schwerpunkt der Untersuchung
 - 1.3. Definition einer betrieblichen Ausbildung
2. Wichtige Aspekte der praxisnahen betrieblichen Ausbildung
 - 2.1. Verknüpfung von Theorie und Praxis
 - 2.1.1. Lernortkooperation
 - 2.1.2. Projektarbeiten
 - 2.1.3. Lehrwerkstatt
 - 2.1.4. Juniorfirma
 - 2.2. Übergabe von Aufgaben und Verantwortung
 - 2.3. Sozialisierungsprozess
 - 2.3.1. Auswahl der Bezugsperson
 - 2.3.2. Kontakt zu den Kollegen und anderen Auszubildenden
 - 2.3.3. Das Feedback
3. Was wünschen sich die jugendlichen Mitarbeiter?
 - 3.1. Vorstellung der Befragung
 - 3.2. Die Auswertung
 - 3.3. Bezug auf die Gestaltung der praxisnahen betrieblichen Ausbildung
4. Vorteile und Nachteile der betrieblichen Ausbildung
5. Zusammenfassung
6. Quellen, Literaturverzeichnis
7. Anhang
8. Selbstständigkeitserklärung

1.Einführung

1.1. Problemstellung

Die Problemstellung dieser Belegarbeit ist *Die Gestaltung einer praxisnahen, betrieblichen Ausbildung für jugendliche Mitarbeiter.*

In der heutigen Zeit spielen die Erfahrung und der Reifegrad der Mitarbeiter eine sehr große Rolle. Die Arbeiter müssen nicht nur die fachliche, sondern auch die soziale Kompetenz haben und die persönlichen Fähigkeiten entwickeln. Diese These stellen wir an einem Beispiel dar. Es ist nicht ausreichend, wenn ein Arbeiter weiß, wie eine Maschine funktioniert. Der Arbeiter muss auch in der Lage sein mit Hilfe der technischen Unterstützung einwandfreie Produkte herzustellen, Verantwortung zu tragen und auch mit Kollegen gut umzugehen.

Um die Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten zu entwickeln benötigt man viel Praxis. Und da stoßen wir auf ein sehr wichtiges Problem in der aktuellen Arbeitsmarktlage. Die Mehrheit der Unternehmen verlangt von potentiellen Mitarbeitern ein hohes Maß an Praxis, wobei dieses vor allem bei jüngeren Bewerbern oft fehlt. Das Problem wurzelt in mangelnder Praxisübergabe während der Ausbildung.

Bei der Praxisforderung müssen wir noch zwischen Großbetrieben und mittleren bzw. kleineren Betrieben unterscheiden. Große Unternehmen übergeben neuen jungen Mitarbeitern am Anfang des Arbeitsverhältnisses meistens nur nebensächliche leichte Aufgaben mit wenig Verantwortung. Im Gegensatz zu den großen Firmen müssen mittlere bzw. kleine Betriebe ihre neuen Arbeitskräfte sofort vollständig ausnutzen, weil da die finanziellen Mittel häufig knapp sind – eine langsame Einarbeitung der Arbeitskräfte würde auch erhöhte Personalkosten ohne ausreichender Gegenleistung mit sich bringen.

1.2. Ziel, Gang und Schwerpunkt der Untersuchung

Ziel dieser Belegarbeit ist es, sich mit einer effizienten Lösung des im Kapitel 1.1. genannten Problems der Praxisübergabe auseinanderzusetzen. Diese effiziente Lösung ist eine betriebliche Ausbildung. Ich konzentriere mich auf die Problematik der

Verknüpfung von Theorie und Praxis, d.h. welche Möglichkeiten es während der betrieblichen Ausbildung gibt die theoretischen Kenntnisse in praktische Tätigkeit umzusetzen. Es ist aber wichtig auch andere Aspekte der praxisnahen betrieblichen Ausbildung zu erläutern und dabei die Realisierbarkeit der betrieblichen Ausbildung anhand eines Beispiels zu demonstrieren – Ausbildung zum Industriemechaniker bei DESY. Ich werde mich auch mit der Übergabe von Aufgaben und Verantwortung und mit der Sozialisation des jugendlichen Mitarbeiters im Betrieb befassen. Um sich die Problematik auch von einer anderen Perspektive anschauen zu können zeige ich anhand einer durchgeführten Befragung, was in der betrieblichen Ausbildung für jugendliche Arbeiter wichtig ist. Und um objektiv zu bleiben gehe ich zum Schluss auf einige Vorteile und Nachteile dieser Ausbildungsart ein.

1.3. Definition einer betrieblichen Ausbildung

Um sich mit dem Thema näher befassen zu können, müssen wir klar definieren, was eigentlich eine betriebliche Ausbildung ist. In der Literatur findet man oft auch den Begriff *duales System* oder *duale Ausbildung*, der 1964 eingeführt wurde. Die betriebliche Ausbildung ist staatlich anerkannt und wird durch mehrere Gesetze geregelt, zum Beispiel durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Laut des Handbuches Personalentwicklung*¹ von Reiner Bröckermann und Michael Müller-Vorbrüggen gibt es zwei Träger der Ausbildung: „*den Ausbildungsbetrieb und die begleitende öffentliche Pflichtberufsschule.*“ Die beiden Träger müssen eng miteinander kooperieren, damit die Ausbildung sinnvoll wird. Wenn man sich das sehr vereinfacht vorstellt, ist der Ausbildungsbetrieb der Praxisübergeber und die Berufsschule der Theorieübergeber.

Die Dauer der betrieblichen Ausbildung variiert zwischen zwei bis drei und ein halbes Jahren.

2. Wichtige Aspekte der praxisnahen betrieblichen Ausbildung

2.1. Verknüpfung von Theorie und Praxis

Wie schon in der Einführung erwähnt wurde, liegt die Verknüpfung von Theorie und

Praxis im Schwerpunkt meiner Untersuchung, denn Ziel der betrieblichen Ausbildung ist es fachliche Kenntnisse zu übergeben, und diese gleich praktisch einsetzen zu können. In folgenden Abschnitten werde ich vier Möglichkeiten dieser Verknüpfung erklären – die Lernortkooperation, Projektarbeiten, Lehrwerkstatt und Juniorfirma.

2.1.1. Lernortkooperation

Die Lernortkooperation ist ein wichtiger Bestandteil der betrieblichen Ausbildung, weil sie einem Auszubildenden hilft, den Zusammenhang von Theorie und Praxis am Arbeitsplatz zu erkennen. Sie bezeichnet eine Zusammenarbeit zwischen dem Betrieb und einer Berufsschule. Die Unterschiede zwischen den beiden Lernorten, welche später teilweise noch einmal erläutert werden, sind in der Abbildung 16. aus dem „Buch Moderne Bildungsarbeit im Betrieb“ (siehe Anhang *A) sehr gut dargestellt. Es ist auch wichtig am Anfang die Teillernorte zu definieren. Im Betrieb sind es der Arbeitsplatz, der Schulungsraum und die Lehrwerkstatt. In Berufsschule handelt es sich um Klassenräume, Schulwerkstatt und Labor – diese letzten drei Teillernorte haben eher eine demonstrative Funktion. Die überwiegende Zeit verbringt der Auszubildende in einem Betrieb, wo er die beruflichen Tätigkeiten praktiziert. Die Berufsschule ist eine Teilzeitschule. Die Unterrichtszeit beträgt wöchentlich ungefähr 8 bis 12 Unterrichtsstunden, kann aber auch zu Unterrichtsblöcken zusammengefasst werden, zum Beispiel zu zweimal sechs Wochen in einem Ausbildungsjahr.

Die Lernortkooperation zielt auf das Gewinnen von Zusammenhängen für das berufliche Handeln. Um dies zu erlangen müssen die beiden Lernorte in der Ausarbeitung von Ausbildungsinhalten, Ausbildungsverfahren und Zeitplanung kooperieren, zum Beispiel durch gemeinsame Entwicklung von Unterrichtskonzepten, oder durch Bildung gemeinsamer Prüfungsausschüsse. Die Zusammenarbeit sollte im Allgemeinen so funktionieren, dass der Betrieb die Jugendlichen in realen Arbeitsprozessen ausbildet, die den technischen Innovationen angepasst sind. Im Betrieb muss der Azubi (= Verkürzung für einen Auszubildenden) aktiviert werden, also er muss seine Denkweise vom Schüler zum Arbeiter ändern (mehr dazu im Anhang *B, Abbildung 2.20, aus dem Buch „Moderne Bildungsarbeit im Betrieb“). Die Berufsschule übernimmt die Aufgabe, die theoretische und fachliche Grundlagen zu vermitteln. Etwa 40% von den vermittelten Informationen gehören zur politischen und sozialen Allgemeinbildung. Dazu gehört zum Beispiel auch das Unterrichten von

Fremdsprachen. Des Weiteren muss sich der Unterricht an den Arbeitsprozessen und den Aufgaben des Azubis im Betrieb orientieren. Es ist empfehlenswert gemeinsame Arbeitsprojekte mit dem Betrieb zu gestalten, das heißt, dass beide Lernorte für beide Lernformen zuständig sein können, nicht nur Betrieb für die praktische und Schule für die theoretische Form. In dem Betrieb kann es auch innerbetrieblichen Unterricht oder externe Kurse geben. Die Kooperation hat keine Grenzen. Bei Großunternehmen gibt es manchmal ganze Berufsschulklassen. In diesem Fall sind die schulischen Lehrinhalte dem betrieblichen Alltag angepasst.

Es ist im Rahmen der Zusammenarbeit auch sehr wichtig, dass die Auszubildenden sowohl zu betrieblichen als auch zu schulischen Ressourcen Zugang haben und dass sie beides verbinden können, zum Beispiel dass die Azubis bei einer Übung in der Berufsschule die Daten des Unternehmens benutzen können.

Auf der Internetseite der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH (Link siehe Quellenverzeichnis ^{*2}) befinden sich sehr interessante Vorschläge zur Verhinderung von inhaltlichen Lücken oder Überschneidungen während der betrieblichen und schulischen Zusammenarbeit. Zu den Vorschlägen gehören zum Beispiel die gegenseitige Abstimmung von Ausbildungsordnungen, berufsschulischen Lehrplänen und Anschauungsmaterialien, sowie die Entwicklung eines gemeinsamen Beurteilungssystems und regelmäßiger Austausch von Azubileistungen und von Erfahrungen der betroffenen Lehrer und Ausbilder.

Die Lernortkooperation ist ständig in Entwicklung. Zur Zeit laufen sowohl auf regionaler, als auch auf überregionaler Ebene viele Projekte zur Vernetzung der Lernorte, damit sich die Zusammenarbeit zukünftig noch verbessern und erleichtern lässt. So gibt es beispielsweise das Programm KOLIBRI (Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung) oder das Projekt LETKO (Lernortübergreifende Entwicklung von Teamfähigkeit und kooperativer Berufsorientierung), das zum Ziel hat lernortübergreifende Projekte für Azubis, Studenten und Schüler zu entwickeln.

Zum Schluss möchte ich noch den Begriff *Verbundausbildung* erwähnen. In dieser betrieblichen Ausbildung werden mehrere Betriebe auf einmal eingesetzt. Sie ergänzen sich gegenseitig, sodass sich die Auszubildenden noch mehr in Qualitäten wie Flexibilität und Erfahrung weiterentwickeln. Verbundausbildung, auch Partnerschaft

genannt, könnte in Zukunft von wachsender Bedeutung sein, weil sie international eingesetzt werden kann, was einen Vorteil in der heutigen globalisierten Welt darstellt.

2.1.2. Projektarbeiten

Arbeitsprojekte sind untypische, spezielle Aufgaben mit befristeter Laufzeit, die von den Auszubildenden übernommen werden. Sie dienen dem Zweck die Arbeitsabläufe in gesamtbetrieblichen Zusammenhängen darzustellen und die theoretischen Kenntnisse in praktische Tätigkeiten umzusetzen. Dabei sind sie für die Azubis sehr motivierend und helfen ihm fachliche, methodische und soziale Kompetenzen zu entwickeln. Manchmal wird durch die Projekte nicht nur Selbstentwicklung des Jugendlichen erreicht, sondern es werden auch Lösungen für bestimmte Probleme im Ausbildungsbetrieb gefunden.

Die Motivation erfolgt durch Übergabe von Verantwortung – je produktiver die Arbeit ist, desto mehr Verantwortung darf der Auszubildende tragen. Vorteil des produktiven Arbeitens ist die Förderung der Praxisnähe und dabei auch Senkung der Kosten für die Ausbildung, deswegen ist das Projektarbeiten auch für Kleinunternehmen finanziell günstig. Es ist auch wirkungsvoller als das Abschauen, Nach- oder Vormachen, da man zum selbstständigen Denken und Handeln angeregt wird. Dadurch kommt es zur Aktivierung des Jugendlichen.

Zu bekannten Projektarten gehören Gruppenarbeiten, Workshops und Action Learning („Aktionslernen“). Bei Gruppenprojekten kommt es zum reichen Erfahrungs- und Wissensaustausch zwischen den Gruppenmitgliedern, die einander zu besseren Leistungen motivieren. Es kommt zur verstärkten Entwicklung von sozialen Kompetenzen und Teamfähigkeit. In einem Workshop erhält man objektive Informationen zu einem bestimmten Thema, zum Beispiel „Aktuelle technologische Innovationen im Maschinenbau“, und danach werden die erhaltenen Informationen in einem Projekt bearbeitet – selbständig oder innerhalb einer Gruppe. Action Learning ist ein handlungsorientiertes Lernen, man erarbeitet selbstständig ein reales aktuelles Problem des Ausbildungsbetriebes, für welches es noch keine Lösung gibt. Es gibt immer einen Berater, der bestimmte vor allem administrative zusätzliche Aufgaben übernehmen kann. Die Aufgabenstellung kann beispielsweise so aussehen: „Ein neu entwickeltes Produkt unserer Firma wurde gleich in den ersten Wochen in

unbefriedigenden Mengen verkauft. Klären Sie warum und skizzieren Sie mögliche Lösungen“. Der Projektbearbeiter muss bei dieser Aufgabenstellung Informationen über das Produkt sammeln und mit der Marketing-Abteilung zusammenarbeiten, deren Mitarbeiter hierbei eine beratende Funktion einnehmen. An dieser Aufgabenstellung kann man auch erkennen, dass man beim Aktionslernen oft den Fehler suchen und erst danach beheben muss. Diese Aufgaben sind nur für das letzte Jahr der Ausbildung empfehlenswert, weil sie zu komplex sind und der Azubi für eine erfolgreiche Lösung schon viele Kenntnisse braucht.

Ich habe mich in diesem Kapitel weitgehend mit Projekten während der praktischen Ausbildungszeit befasst. Zum Schluss möchte ich nur kurz die schulischen Möglichkeiten erwähnen. In einer Berufsschule können beispielsweise Fallstudien zum Üben von problemorientiertem Denken eingesetzt werden. Bei einem Vortrag können die Schüler sichere Präsentationstechniken erlernen und Kommunikationsfähigkeiten entwickeln. Das selbstständige Erarbeiten eines Themas trägt zur Selbstentwicklung bei.

2.1.3. Lehrwerkstatt

Laut des Buches „Moderne Bildungsarbeit im Betrieb“ von G. Kettgen ist in kleineren Firmen der typische Lernort der Arbeitsplatz. In Großunternehmen ist es die Lehrwerkstatt, da Großbetriebe mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen können. Eine Lehrwerkstatt ist eine spezielle Ausbildungsstätte im Betrieb. Die Auszubildenden bekommen Aufträge und werden während der gesamten Ausbildungsdauer von erfahrenen Mitarbeitern belehrt und kontrolliert. Die Produkte dieser Aufträge werden dann ganz normal verkauft, es werden Produktionspläne entworfen und die Qualitätskontrollen durchgeführt. Die Auszubildenden müssen nach der Ausbildung bei diesem Unternehmen nicht arbeiten, weil das Unternehmen oft mehr junge Leute ausbildet, als es eigentlich benötigt.

Das Lernen erfolgt hier durch direkte Mitarbeit. Am schnellsten entwickeln sich dabei die fachlichen Kompetenzen – die Bedienung von Maschinen und Computer. Aus diesem Grund gibt es die Lehrwerkstätte vor allem bei technischen Ausbildungen.

Wenn der Betrieb eine Lehrwerkstatt benutzt, hat die Ausbildung einen spezifischen

Verlauf. Im ersten Jahr werden die Azubis vollständig in der Lehrwerkstatt eingestellt, damit sie lernen einfachen Arbeitsprozesse zu verstehen. Im zweiten Jahr wird die Lehrwerkstatt durch innerbetrieblichen Unterricht und durch Einsatz in berufsspezifischen Betriebsabteilungen ergänzt. Im dritten Jahr erfolgt überwiegend eine Fachausbildung mit Einsatz in berufsspezifischen Betriebsabteilungen.



Ich habe mich entschieden als Beispiel für eine betriebliche Ausbildung in der Lehrwerkstatt die Ausbildung zum Industriemechaniker vom Deutschen Elektronen Synchrotron (DESY), einem Forschungszentrum der Helmholtz – Gemeinschaft, zu präsentieren. Die Jugendlichen werden nach dreieinhalb Jahren in der Mechanikgruppe von DESY in Zeuthen unter anderem in mechanischer Bearbeitung mit modernen computergesteuerten Maschinen, Herstellung und Aufbau von verschiedenen Bauteilen z. B. Pneumatikschaltungen, Ultrahochvakuumtechnik der Beschleuniger oder Nachweisgeräte für Elementarteilchenexperimente ausgebildet. Im ersten Jahr sind die Azubis in der Lehrwerkstatt, um da die Prozesse des Feingerätebaus kennen zu lernen.



http://mechanik-zeuthen.desy.de/lehrwerkstatt/index_ger.html

Im zweiten und dritten Jahr werden die Azubis zusätzlich in der mechanischen Werkstatt und in der Abteilung Konstruktion beschäftigt, wo bereits schwerere

Aufgaben, beispielsweise das Fräsen an CNC-Maschinen oder Schweißen und Montage komplizierter Bauteile, gestellt werden.



Das Bild von einer CNC – Maschine

http://mechanik-zeuthen.desy.de/mechanische_werkstatt/maschinenpark/index_ger.html

An diesem Beispiel lässt sich erkennen, dass die Ausbildung in einer Lehrwerkstatt sehr praxisnah erfolgt. Weswegen dieser Teillernort ein guter Ansatz zur Lösung des Problems der Verknüpfung der Theorie und Praxis ist. Vorteil der Lehrwerkstatt besteht ebenfalls in der Senkung der Ausbildungskosten.

2.1.4. Juniorfirma

Wenn Auszubildende eine Firma innerhalb des Ausbildungsbetriebes gründen oder wenn sie eine Abteilung des Betriebes selbstständig übernehmen, spricht man von einer Juniorfirma. Die Azubis machen alle Aufgaben und führen alle Funktionen selbst aus. Es handelt sich um das sogenannte „Learning by Doing“. Die Jugendlichen führen mit eigenen bisher erlangten Kenntnissen und Fähigkeiten eine Firma, dabei realisieren sie eigene Ideen und sammeln neue Erfahrungen. Die Produktionsstätte der Juniorfirma ist oft die Lehrwerkstatt des betreuenden Betriebes. In der Regel werden die Aufträge des Mutterunternehmens übernommen, die Produkte von beiden Firmen sind meistens homogen. Die Azubis tragen aber keine unternehmerische Verantwortung, das heißt, dass die Juniorfirma rechtlich nicht selbstständig ist. Im Falle

einer Insolvenz trägt das Risiko der Ausbildungsbetrieb. Aufgrund aufwendiger Planung und hohen Kosten am Anfang entstehen die Juniorfirmen in der Berufsausbildung über einen längeren Zeitraum. Die Azubis kommen und gehen, dadurch befinden sich die Juniorfirmen ständig in Entwicklung.

Die Lerngruppen sind berufsübergreifend, genauso wie in einem normalen Betrieb. Meistens arbeiten kaufmännische und technische Auszubildende zusammen, dabei erlangen sie neue Erfahrungen aus unterschiedlichen Berufsfeldern. Diese Art von betrieblicher Ausbildung wird erst ab dem zweiten Lehrjahr empfohlen, weil die Aufgaben für unerfahrene Azubis zu komplex sind.

Die Firma dient nicht nur einem wirtschaftlichen Zweck, sondern auch dem Verstehen von Unternehmensführung und der Entwicklung von eigenen persönlichen Fähigkeiten. Oft werden die wirtschaftlichen Vorgänge nur auf die Wichtigsten reduziert und interne Firmenstrukturen, beispielsweise das Lohnsystem, werden vereinfacht. Es besteht die Möglichkeit sich einen Berater auszusuchen, der bei komplexen wirtschaftlichen Aufgaben auf die rechtliche Vollständigkeit aufpasst.

Ziel der Juniorfirma ist die praktische Umsetzung von theoretischen Kenntnissen, so wie es dann im späteren Berufsleben erfolgt. Bei diesem Teillernort kann man sehr viele fachliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen entwickeln. Zu den fachlichen Kompetenzen gehören beispielsweise Kundenorientierung und technische oder kaufmännische Zusammenhänge. Zu den methodischen Kompetenzen zählen hingegen das Planen, Entscheiden, problemorientiertes Denken, Führen und Präsentationstechniken. Und soziale und persönliche Kompetenzen sind die Teamarbeit, Kommunikation, Pünktlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kreativität, Eigeninitiative und Selbstlernfähigkeit. Die Motivation der Azubis wird sich sehr erhöhen, weil sie sich dann als wichtige gleichberechtigte Mitarbeiter der Mutterfirma fühlen. Die Juniorfirmen sind durch den Produkt- oder Dienstleistungsverkauf kostengünstig für den Ausbildungsbetrieb. Aber aufgrund der hohen Zahl der benötigten Auszubildenden mit unterschiedlichen Ausbildungsberufen und relativ hohen Anfangsinvestitionen sind sie meistens nur für Großunternehmen günstig.

2.2. Übergabe von Aufgaben und Verantwortung

Ein Betrieb muss sich bei der Gestaltung einer Ausbildung immer eine wichtige Frage stellen: Wann geben wir den Auszubildenden welche Aufgaben? Wann wird dem Azubi Verantwortung gegeben und wieviel? Auf diese Fragen gibt es keine leichte Antwort, weil es durch wenig oder zu viel Verantwortung und durch leichte oder zu schwere Aufgaben zur Demotivierung des Azubis kommen kann. Diese Demotivation kann bis zum Desinteresse an der Arbeit und sogar bis zum Abbruch der Ausbildung führen.

Beide Kriterien, Verantwortungs- und Aufgabenübergabe sollten in den Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen geregelt werden. Im Allgemeinen hat eine betriebliche Ausbildung folgenden Verlauf: Das erste Jahr ist eine Grundausbildung. Im zweiten Jahr kommt es zur vertieften Ausbildung, in der die Qualifikation für das Besondere eines Berufes erlernt wird. Im dritten Jahr werden die Azubis auf einen bestimmten Arbeitsplatz spezialisiert.

Die erste Woche der Ausbildung sollte als eine Einführungswoche betrachtet werden, entweder mit verkürzten Arbeitszeiten oder nur einleitenden Seminaren, damit die Azubis einen ersten Eindruck gewinnen können und neue Mitarbeiter kennen lernen. Ein zu schneller Anfang wäre für die jugendlichen Mitarbeiter zu stressig. Mit fortschreitender Ausbildung nimmt die Verantwortung und produktive Arbeit der Azubis zu – sie bekommen komplexere Aufgaben, die aber genau der Entwicklung des Auszubildenden entsprechen müssen. Um die Eigeninitiative der Azubis zu fördern, übergeben die Betriebe besondere Aufgaben, z.B. unterschiedliche Arbeitsprojekte, die selbstständig oder mit Unterstützung erfahrener Mitarbeiter gelöst werden. Erfahrene und erfolgreiche Azubis können kranke Mitarbeiter des Betriebes auf kurze Zeit vertreten, diese Verantwortungsübergabe wirkt sehr positiv auf ihre Motivation und Persönlichkeitsentwicklung. Es ist auf alle Fälle nicht sinnvoll, die Auszubildenden langfristig nur wenig fördernde Aufgaben, wie z.B. Kopieren oder Hefteordnen, machen zu lassen. Diese Routineaufgaben haben, wenn sie zu oft durchgeführt werden, eher einen hemmenden Einfluss.

Daraus folgt, dass eine gute erfolgreiche Ausbildung sehr detailliert geplant werden muss. Die Betriebe dürfen keine Angst haben den Azubis mit der Zeit auch schwerere Aufgaben zu geben. Sie müssen auch mit möglichen Fehlern rechnen, denn durch

Fehler lernt man am besten. Auch eine schlechte Erfahrung ist eine Erfahrung, die sich lohnt.

2.3. Sozialisierungsprozess

Welche Maßnahmen müssen unternommen werden, damit das Einarbeiten der Azubis in einem Betrieb erfolgreich wird? Nicht nur die Planung der Ausbildung sondern auch die Sozialisierung des Jugendlichen in dem Betrieb ist ein wichtiger Bestandteil. Die Jugendlichen dürfen keine Angst haben Fragen zu stellen und Probleme anzusprechen. Um sich zu versichern, dass sie immer eine Antwort bekommen, ist die Auswahl einer Bezugsperson notwendig. Eine gute freundliche Atmosphäre am Arbeitsplatz fördert die Motivation, Entwicklung und innere Zufriedenheit der Auszubildenden. Die Mitarbeiter des Betriebes müssen lernen, den Azubis ein Feedback zu geben – nicht um sie zu ärgern oder um sie zu verletzen, sondern um sie zu weiteren Fortschritten zu motivieren. Alle diese Maßnahmen werden in diesem Kapitel näher beschrieben.

2.3.1. Auswahl der Bezugsperson

Die Bezugsperson ist ein Arbeiter des Betriebes, der einem Azubi offiziell zugeteilt wurde und dem der Auszubildende vertrauen kann. Er dient als ein Ansprechpartner für Probleme und Fragen im Ausbildungsalltag. Um einen engen Kontakt zwischen der Bezugsperson und dem Auszubildenden aufrechtzuerhalten, darf der Arbeiter in der Regel nicht mehr als 5 Azubis auf einmal betreuen. Der Betreuer muss offen und freundlich sein, damit der Azubi keine Angst hat, über die Probleme zu reden oder Fragen zu stellen. Am wichtigsten ist es, dass die Person während der Arbeitszeit immer erreichbar bleibt.

Zu den Aufgaben des Betreuers gehört das Beobachten von den anvertrauten Auszubildenden. Jeden Monat sollten Ausbildungsgespräche stattfinden, in dem aktuelle Probleme oder Konflikte und neue Erfahrungen des Jugendlichen angesprochen werden. Dadurch lernt die Bezugsperson den Auszubildenden kennen und der Kontakt wird gepflegt. Es ist auch notwendig, dass der Betreuer dem Azubi ein Feedback gibt. Um es aber geben zu können, sollte er auch aufpassen, was die anderen Azubis und Mitarbeiter über die Persönlichkeit des Anvertrauten und seine

Leistungen sagen.

Zum Schluss möchte ich noch etwas zu der Bezugsperson selbst ergänzen. Sie muss aus dem gleichen Arbeitsumfeld und ein erfahrener Arbeiter des Betriebes sein, weil er auch als Vorbild dient. Es wäre auch sinnvoll, wenn er ein paar spezielle Seminare zu Bildungskommunikation, Feedback und jugendlicher Psychologie besuchen würde, um sich in dieser Thematik besser auskennen zu können.

2.3.2. Kontakt zu den Kollegen und anderen Auszubildenden

Eine freundliche Atmosphäre am Arbeitsplatz ist wichtig für die Motivation und Leistungsfähigkeit des Azubis, weil er Freude an der Ausbildung haben sollte. Wenn es ständige Konflikte mit den Mitarbeitern oder andern Azubis gibt, ist die Freude schwer zu erreichen. Voraussetzung für ein gutes Arbeitsklima ist die gegenseitige Toleranz. Die ältere Mitarbeiter dürfen die Auszubildende nicht auslachen oder ignorieren, sie müssen sie als gleichberechtigte Mitarbeiter der Firma behandeln. Ältere Azubis sind die besten Vorbilder, weil da das Vertrauen oft bereits zu Beginn der Ausbildung vorhanden ist – sie befinden sich in der gleichen Situation und sind genauso jung. Sie sollten die Neulinge betreuen und ihnen helfen sich in die unbekannte Umgebung zu integrieren. Alle Mitarbeiter müssen freundlich und höflich sein, denn sie sind diejenigen, die den Azubis wertvolle Informationen beispielsweise über ungeschriebene Regeln, Tricks zur Erleichterung der Arbeit und eigene Erfahrungen übergeben können.

2.3.3. Das Feedback

Feedback kann jeder Mitarbeiter einem Azubi geben, aber meistens geben es Bezugspersonen, Ausbilder und Vorgesetzte ab. Es gibt dem Azubi Überblick über seine Leistungsfähigkeit und informiert ihn wie seine Persönlichkeit und Einstellung auf Andere wirken. Es geht nicht nur darum, zu sagen, was man falsch macht, sondern es ist wichtig auch zu sagen, was man richtig macht, damit die richtigen Ansätze weiterverfolgt werden. Feedback soll motivieren, nicht die Entwicklung des Einzelnen bremsen, sondern sie fördern. Es darf nicht als böse Kritik gesehen werden, sondern eher als eine Beratung zur Verbesserung. Feedback muss verständlich, direkt sein und immer auf Beispielen basieren. Am Ende sollten dem Auszubildenden auch ein paar Tipps empfohlen werden. Um ihn zu motivieren muss es immer mehr positives als

negatives Feedback geben.

3. Was wünschen sich die jugendlichen Mitarbeiter?

3.1. Vorstellung der Befragung

Es ist wichtig, nicht nur zu wissen was in den Büchern steht, sondern auch das, was die jugendlichen Mitarbeiter zurzeit erleben.

Ich habe mich entschieden vier meiner Freunde über ihre absolvierte Ausbildung zu befragen. Was fanden sie gut und schlecht, was würden sie verbessern? Natürlich habe ich gefragt, ob die Ausbildungsgänge praktisch genug waren.

Die genauen Fragen und die vollständigen Antworten aller Teilnehmer befinden sich im Anhang als Anlagen *C und *D.

3.2. Die Auswertung

Der Teilnehmer 1 war mit den Aufgaben und praktischen Bezügen nicht zufrieden. Ihm wurde nur sehr wenig Verantwortung übertragen und daher wurde auch seine Entwicklung nicht gefördert. Die Teilnehmer 2,3 und 4 hatten das Glück die Ausbildung in einem erfahrenen Betrieb absolvieren zu können. Sie berichteten, dass die praktische Bezüge sehr gut waren. Sie konnten auch anspruchsvolle Aufgaben und Projekte bearbeiten, wodurch sich vor allem ihre Organisationsfähigkeit und Eigeninitiative entwickelt hat. Keiner fühlte sich überfordert. Die Aufgaben waren außer bei T1 der Situation ständig angepasst, auch stressige Phasen konnten gut überstanden werden (vgl. Aussage von T3). Teilnehmer 4 sagte, dass ihm „Stück für Stück Verantwortung übertragen“ wurde. Teilnehmer 2 und seinen sich ebenfalls in der Ausbildung befindlichen Kollegen wurde gegen Ende hin sogar ein großes Maß an Verantwortung übertragen. Teilnehmer 2 konnte eine Inventur durchführen und Teilnehmer 3 war „für ein Sortiment zuständig“. Alle waren mit der großen, ihnen übertragenen, Verantwortung zufrieden.

Drei der Befragten bekamen ein Feedback. In einem Fall fiel dieses jedoch nur „verhalten“ aus. Den Kontakt zu den Vorgesetzten und Kollegen bezeichneten sie als

durchschnittlich bis sehr gut. Oft gab es aber Probleme mit dem Erreichen der Bezugspersonen. Teilnehmer 2 beschwerte sich, dass „sie nicht an Ort und Stelle und oft schwer zu erreichen“ waren.

Im Allgemeinen fanden sie die Ausbildung interessant. Teilnehmer 2 sagte, dass es gut war, dass er viele Abteilungen kennenlernen konnte. Teilnehmer 3 ergänzte, dass die Ausbildung aber „mit der Zeit eher monoton“ wurde.

Für sie war es äußerst zufriedenstellend, ein eigenes Einkommen zu erhalten, weil sie dann nicht mehr von den Eltern abhängig waren. Es habe ihnen gefallen, dass sie wichtige Erfahrungen sammeln konnten, vor allem jene, „die einem selbst etwas nützen“ (vgl. T4, Frage 2)

Drei von den vier Befragten haben eine interessante, erfolgreiche Ausbildung absolviert. Trotzdem gibt es Möglichkeiten, sie noch zu verbessern. Teilnehmer 1 wünschte sich mehr Internationalität und bessere Perspektiven. Die Ausbildung solle mehr der aktuellen Arbeitsmarktsituation angepasst werden. Teilnehmer 2 würde die Betreuung verbessern. Die Ansprechpartner sollten besser gewählt werden und erreichbar sein. Teilnehmer 4 würde mehr Teamarbeit mit einbeziehen.

3.3. Bezug auf die Gestaltung der praxisnahen betrieblichen Ausbildung

Anhand der Befragung kann man gut erkennen, dass die Verantwortungsübergabe eine sehr große Rolle für die Auszubildenden spielt, und dass die Routineaufgaben unterfordernd und demotivierend wirken.

Man muss auf diese zwei Aspekte einen sehr großen Wert legen. Sie haben einen markanten Einfluss auf die spätere Bewertung der absolvierten Ausbildung.

Drei der Befragten waren auch mit der praktischen Umsetzung der theoretischen Kenntnisse zufrieden. Dies zeigt deutlich, dass eine betriebliche Ausbildung eine erfolgreiche Lösung des Problems der Verknüpfung von Theorie und Praxis ist.

Die Jugendlichen haben auch eine deutliche Entwicklung von fachlichen und persönlichen Fähigkeiten erlebt. Dies ist ein Beweis dafür, dass die Ausbildung einen

positiven Einfluss auf die Persönlichkeit eines Azubis hat.

Um die Perspektive und das Ansehen der betrieblichen Ausbildung zu verbessern, wäre es möglicherweise sinnvoll, sich in Zukunft verstärkt auf eine internationale Ausrichtung und eine grenzübergreifende Kooperation der Betriebe zu konzentrieren.

4. Vorteile und Nachteile der betrieblichen Ausbildung

Eine betriebliche Ausbildung hat ihre Vor- und Nachteile. Folgend nenne ich die möglichen Vorteile. Der wichtigste Vorteile ist die gewünschte Praxisnähe, die bei einer schulischen Ausbildung meistens fehlt. Persönliche Entwicklung der Azubis in einem Betrieb ist gleichzeitig das Gewinnen neuer qualifizierter Arbeitskräfte für den ganzen Arbeitsmarkt. Feste Mitarbeiter des Betriebes können durch die Ausbildung auch vieles lernen, beispielsweise das Umgehen mit jungen Menschen. Eine erfolgreiche Ausbildung kann den Ruf des Ausbildungsunternehmens wesentlich verbessern. Für Großbetriebe ist sie sehr kostengünstig, weil sie das investierte Geld durch produktive Mitarbeit des Azubis zurückbekommen. Und letztendlich ist es für die ausgebildeten jungen Arbeiter nach einer Entlassung nicht so schwer eine andere Arbeitsstelle zu finden.

Jedoch gibt es auch einige Nachteile. Die Betriebe haben oft Probleme mit unzureichend qualifizierten Bewerbern, weil die Geeigneten sich eher für ein Studium entscheiden. Für Kleinunternehmen ist die betriebliche Ausbildung in manchen Fällen zu teuer. Es sind Investitionen und lange Planungen erforderlich und dafür müssen Arbeitskräfte eingesetzt und bezahlt werden. Aufgrund langer Planungszeit sind die Ausbildungsgänge beispielsweise bei IT-Ausbildungsberufen nicht immer der aktuellen Arbeitsmarktsituation und den neuen technologischen Innovationen angepasst.

5. Zusammenfassung

Die betriebliche Ausbildung ist mit ihren spezifischen Lernorten ein erfolgreicher Praxisvermittler.

Die Lernortkooperation zwischen dem Betrieb und einer Berufsschule ist das wichtigste Merkmal dieser Ausbildung, weil sie die theoretischen und praktischen Erfahrungen in

einen Zusammenhang bringt. Weitere Möglichkeiten, an praktischer Erfahrung zu gewinnen, sind unter anderem die Lehrwerkstatt, die Gründung einer Juniorfirma und die Bearbeitung verschiedener Arbeitsprojekte.

Bei der Planung einer Ausbildung müssen die Firmen die Übergabe von Aufgaben und Verantwortung detailliert durcharbeiten, denn diese zwei Faktoren haben einen wesentlichen Einfluss auf die Motivation und Leistungsfähigkeit des Auszubildenden.

Die jugendliche Mitarbeiter müssen innerhalb des Betriebes gut betreut werden, damit sie sich problemlos integrieren können. Wichtig ist die richtige Auswahl des Ansprechpartners und das vollständige Feedback. Das Arbeitsklima sollte freundlich und entspannt sein. Alle Probleme müssen gelöst und alle Fragen beantwortet werden können, sonst wird der Azubi keine Freude an der Arbeit und somit an der Ausbildung haben.

Die betriebliche Ausbildung fördert die persönliche Entwicklung junger Leute und bereitet sie auf das spätere Berufsleben vor. Wenn der Azubi während der Ausbildung die fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen entwickelt, war die Ausbildung erfolgreich. Eine gute Berufsausbildung kann den Ruf des Betriebes verbessern und wirkt sehr positiv auf die Kunden.

Es gibt viele Aspekte die noch verbessert werden können, dazu gehört beispielsweise die Internationalität, Aktualität und Perspektivität. Diese Gesichtspunkte werden in vielen Projekten, z.B. im Projekt LETKO, bearbeitet. Die Zukunft der betrieblichen Ausbildung könnte in einer grenzübergreifenden Verbundausbildung bestehen.

6. Quellen, Literaturverzeichnis

Literaturverzeichnis:

*1 Bröckermann, Reiner; Müller-Vorbrüggen: *Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung*. Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart. 2006, Seite 76

Kettgen, G.: *Moderne Bildungsarbeit im Betrieb, Ziele, Aufgaben, Probleme beruflicher Bildungsarbeit*. Expert-Verlag Sindelfingen. 1985

Grüner, Herbert: *Bildungsmanagement im mittelständischen Unternehmen*, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe Berlin. 2000

Reibold, K. Dieter: *Best Practice in der Berufsausbildung, Wie führende Unternehmen erfolgreich ausbilden*. Expert-Verlag Renningen. 2005

Keim, Helmut (Hg.): *Plannspiel, Rollenspiel, Fallstudie, Zur Praxis und Theorie lernaktiver Methoden*, Wirtschaftsverlag Bachem Köln. 1992

Kieser Alfred (u.a.): *Die Einführung neuer Mitarbeiter in das Unternehmen*, Kommentator-Verlag. 1990

Arnold, Rolf: *Betriebspädagogik*, Erich Schmidt Verlag Berlin. 1997

Stiefel, Rolf: *Personalentwicklung KMU, Innovationen durch praxiserprobte Konzepte*, Rosenberger Fachverlag Leonberg. 2006

Gmür, M.; Thommen, Jean-Paul: *Human Resource Management, Strategien und Instrumente für Führungskräfte und das Personalmanagement in 13 Bausteinen*, Versus Verlag Zürich. 2007

Zeitschriften:

Kutschker, M.: Betriebliche Ausbildung lohnt. Azubis in Handwerks- und Bauberufen sind frühzeitig hochproduktiv. In: *Der Bauunternehmer, Betrieb & Management* Juni 2008

Bericht: Bellman, L.; Hartung, S.: Betriebliche Ausbildung, Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt. In: IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 27 / 29.12.2005

Internetadressen (URL):

<http://www.isb.bayern.de/bes/modell/kobas/bericht.html>

<http://www.iwp.unisg.ch/kolibri/index.htm> → Datei.pdf: Abschlussbericht_des Modellversuchsprogramms KOLIBRI

http://lexikon.calsky.com/de/txt/d/du/duale_ausbildung.php

*http://www.ausbildernetz.de/c.php/ausbilderportal_V1/Situation2/Situation2b/Ausbildungsplanung.rsys

http://www.bibb.de/redaktion/altenpflege_saarland/praktab/praktab_start.htm

http://www.bibb.de/redaktion/altenpflege_saarland/checkpraxis/checkpraxis_start.htm

<http://www.bibb.de/de/16815.htm>

<http://www.bibb.de/de/16905.htm>

<http://www.bibb.de/de/16904.htm>

http://www.bibb.de/redaktion/altenpflege_saarland/lernfeld/lernortkooperation.htm

<http://de.thefreedictionary.com/Lehrwerkstatt%2FLehrwerkst%C3%A4tte>

[http://mechanik-](http://mechanik-zeuthen.desy.de/mechanische_werkstatt/maschinenpark/index_ger.html)

[zeuthen.desy.de/mechanische_werkstatt/maschinenpark/index_ger.html](http://mechanik-zeuthen.desy.de/mechanische_werkstatt/maschinenpark/index_ger.html)

http://mechanik-zeuthen.desy.de/index_ger.html

http://mechanik-zeuthen.desy.de/lehrwerkstatt/index_ger.html

http://mechanik-zeuthen.desy.de/lehrwerkstatt/ausbildungsthemen/index_ger.html

http://mechanik-zeuthen.desy.de/lehrwerkstatt/index_ger.html

<http://de.wikipedia.org/wiki/Lernortkooperation>

http://de.wikipedia.org/wiki/Duale_Ausbildung

<http://de.wikipedia.org/wiki/Blockunterricht>

<http://de.wikipedia.org/wiki/Berufsschule>

http://www.sowi-online.de/methoden/dokumente/juniorfirma_kociubski.htm

http://methodenpool.uni-koeln.de/junior/frameset_junior.html

<http://www.psychology48.com/deu/d/bezugsperson/bezugsperson.htm>

7. Anhang

*A. Abbildung S.16 aus dem Buch: Kettgen, G.: *Moderne Bildungsarbeit im Betrieb, Ziele, Aufgaben, Probleme beruflicher Bildungsarbeit*. Expert-Verlag Sindelfingen. 1985

Duales System der Berufsausbildung		
Komponente der Berufsausbildung	Dualität	
Institution (Lernort)	Ausbildungsbetrieb	Berufsschule
Lehrender	Ausbilder (Ausbildereignungsverordnung)	Berufsschullehrer (Studien- und Prüfungsordnung)
Lernender	Auszubildender (Lehrling)	Berufsschüler
Ausbildungsvorschrift	Ausbildungsordnung	Rahmenlehrplan
primäres didaktisches Prinzip	Arbeitsprozeßorientierung	Wissenschaftsorientierung
Aufsicht	zuständige Stellen (Kammern)	Staat
Planung	Wirtschaft	Staat
Finanzierung	Unternehmen	öffentliche Hand
Ordnungskompetenz (verfassungsrechtlich)	Bund	Länder
Ziel	Handlungsfähigkeit im beruflichen, privaten und öffentlichen Bereich	

Bild 1.6: Duales System der Berufsausbildung

Quelle : Benner, H.: Ordnung der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe. Berlin 1982, S. 33

***B.** Abbildung 2.20 auf der Seite 81, aus dem Buch: Kettgen, G.: *Moderne Bildungsarbeit im Betrieb, Ziele, Aufgaben, Probleme beruflicher Bildungsarbeit.* Expert-Verlag Sindelfingen. 1985

Die Förderung Jugendlicher vom Schulverhalten zum Arbeitsverhalten gehört zu den zentralen Aufgaben betrieblicher Bildungsarbeit.

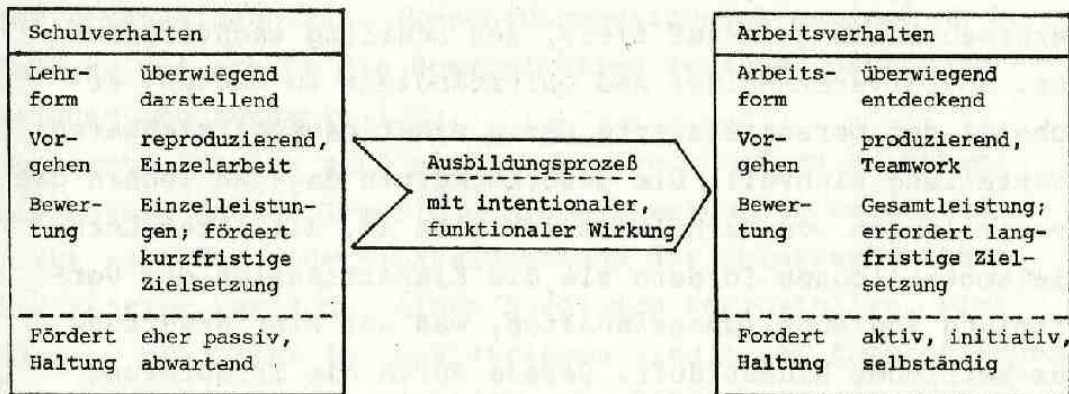


Bild 2.20: Vom Schulverhalten zum Arbeitsverhalten

81

***C. Befragung - die Fragen**

- 1) Allgemeine Daten zur Person:
 - Alter
 - Betrieb
 - Art der Ausbildung
 - Jahre der Ausbildung (von, bis)
 - Hobbys/Interessen

- 2) Was hat dir an der Ausbildung in dem Unternehmen besonders gut gefallen?
 - Was fandst du an der Ausbildung besonders schwer?
 - Was könnte deiner Meinung nach verbessert werden?

- 3) War genug Praxis da?
 - Hattest du ständig Möglichkeit dich zu verbessern?

- 4) Bekamst du genug Feedback?
 - Wie war der Kontakt zu deinen Kollegen, Mitarbeitern, Mentoren, Coaches?

- 5) Gab es Situationen in denen du dich überfordert fühltest?
 - Fühltest du dich unterfordert? Wann?
 - Wurde dir auch Verantwortung übertragen? In welchen Situationen? Wie fühltest du dich dabei?

- 6) Die Ausbildung war im Großen und Ganzen eher:
- langweilig
 - interessant
 - nichts besonderes
- Warum? Erläutere deine Entscheidung für langweilig/interessant/nichts besonderes.
- 7) Bedauerst du heute, dass du dich entschieden hast bei dieser Firma eine Ausbildung zu absolvieren?
- 8) Liegt dir noch etwas am Herzen, dass in dieser Befragung nicht angesprochen wurde? Was?

*D. Befragung Antworten

Teilnehmer 1:

- | | |
|----------------------------|---|
| Alter: | 21 |
| Betrieb: | Renaissance Chemnitz Hotel |
| Art der Ausbildung: | Fremdsprachenkorrespondentin |
| Dauer: | 2,5 Jahre |
| Hobbys: | Handball, lesen, Internet, tanzen gehen |
-
- | | |
|--------------------------|---|
| 2. Gut gefallen: | Sprachen gelernt, viele nette Leute |
| Besonders schwer: | Rechnungswesen |
| Verbesserungen: | internationaler ausrichten, mehr Perspektiven |
-
- | | |
|---------------------------------|--|
| 3. Genug Praxis: | nein, für längere Zeit mehr |
| Verantwortlichkeiten wär besser | |
| Verbesserungsmögl.: | nicht wirklich, keine besonderen Aufgaben bekommen |
-
- | | |
|--------------------------|-----------------------------------|
| 4. Feedback: | ab und an ja, aber eher verhalten |
| Kontakt Kollegen: | durchschnittlich |
-
- | | |
|--------------------------|--|
| 5. Überforderung: | nein |
| Unterforderung: | beim Kopieren und Einscannen |
| Verantwortung: | zu wenig Verantwortung, wenn dann nur sehr kleine Aufgaben |
-
- | | |
|-----------------------|---|
| 6. Ausbildung: | interessant und an manchen Stellen langweilig, ist leider nichts besonderes, denn man ist „nur“ eine Sekretärin mit ein paar Fremdsprachenkenntnissen |
|-----------------------|---|
-
- | | |
|--------------------|---|
| 7. Bereuen: | nein, ich bereue nicht, diese Ausbildung gemacht zu haben. Erst dadurch wusste ich, dass ich das Studium „International Business“ machen sollte bzw dass es das richtige für mich ist |
|--------------------|---|

8. **Sonst noch was:** ich habe nichts hinzuzufügen

Teilnehmer 2:

1)

Alter: *nicht angegeben*

Betrieb: OHG Fegro/Selgros

Art der Ausbildung: duales Studium (BWL) + Groß- und Außenhandelskauffrau

Jahre der Ausbildung: 09/2002 – 08/2005

Hobbys/Interessen Reiten, Skaten, Freunde treffen

2) **Gut gefallen:** Ich konnte Studium und Arbeit in einem Unternehmen kombinieren und gleichzeitig Geld verdienen

besonders schwer? Neben der vollen Einbindung im Arbeitsleben zu Studieren, zwar waren die Abschnitte getrennt (ca. 3-4 Wochen Studium, dann wieder 3-4 Wochen Arbeit), allerdings wurde man jeweils in verschiedene Arbeitstätten in ganz Deutschland geschickt. Außerdem hatten wir keine direkte Ausbildung/Schule für die Prüfung zum Groß- und Außenhandelskaufmann, die Prüfung war sozusagen nebenbei.

Verbesserungen: Die Betreuung innerhalb des Unternehmens war nicht optimal. Es ist wichtig einen Ansprechpartner zu haben, den man auch erreichen kann, der kompetent genug ist und Entscheidungen treffen kann.

3) **Genug Praxis:** Ja

Verbesserungsmöglichkeiten: Ja ich wurde sofort in jede Abteilung integriert und es wurden anspruchsvolle und auch stupide Arbeitsaufgaben verteilt. Durch eigenständige Projekte musste ich lernen mich eigenständig zu organisieren und selbst einzubringen.

4) **Feedback:** Feedback gab es nur sehr wenig. Das fehlte oft an den richtigen Stellen.

Kontakt zu Kollegen: Der Kontakt zu den Kollegen und Mitarbeitern war sehr gut, da der stetige Kontakt vorhanden war und ich mich nicht scheute Fragen zu stellen, wenn ich bei der Arbeit nicht weitergekommen bin. Die Mentoren waren nicht an Ort und Stelle und oft schwer zu erreichen, was den Kontakt erschwerte. Coach war der jeweilige Marktleiter an den entsprechenden Standorten, diese waren zwar oft anwesend, jedoch scheute ich anfangs den Kontakt, obwohl einem offenen Gespräch nichts im Wege stand. Die Schwelle zum höher gestellten war anfangs einfach sehr fremd und abschreckend.

5) **Überforderung:** Nein, hatte ich Aufgaben, die ich allein nicht lösen konnte, wusste ich stets wen ich fragen kann.

Unterforderung: Wirklich unterfordert nicht. Ich war manchmal geistig unterfordert, wenn ich beispielsweise den ganzen Tag nur Regale vollgeräumt habe, allerdings war dann der Körper gefordert.

Verantwortung: Zum Ende der Ausbildung wurde mir die Verantwortung der Inventur übergeben. Dies war eine sehr hohe Anforderung, hier durfte nichts schief gehen, allerdings hatte ich auch hier immer Vorgesetzte, die ich ansprechen konnte

6) **Ausbildung:** Die Ausbildung war sehr interessant und Vielfältig, da die Verschiedensten Abteilungen durchlaufen wurden, jede mit anderen Spezifika und nebenher lief das Studium.

7) **Bedauern:** Nein, ich bedaure nur, dass der Abschluss an der Wirtschaftsakademie nicht staatlich anerkannt ist und ich deshalb nun einen anerkannten Abschluss an der HTW erwerben möchte.

Teilnehmer 3:

- 1) - **Alter:** 21
- **Betrieb:** *nicht angegeben*
- **Art der Ausbildung:** Kaufmann im Einzelhandel
- **Jahre:** 2006-2009
- **Hobbys:** Fußball, Volleyball, Party, Musik, Zeichnen, Skaten, ...
- 2) - **gut gefallen:** das Flair und die Art miteinander umzugehen
- **besonders schwer:** den ständigen Wechsel zw. Früh- u. Spätschicht in der Woche
- **Verbesserungen:** *nicht angegeben*
- 3) - **genug Praxis:** ja
- **Verbesserungsmögl.:** denke schon
- 4) - **Feedback:** ja
- **Kontakt zu Kollegen:** zu allen Vorgesetzten und Kollegen sehr gut
- 5) - **Überforderung:** gab immerzu stressige Phasen aber überfordert fühlte ich mich noch nie
- **Unterforderung:** nein
- **Verantwortung:** Ich bin während der Ausbildung für ein Sortiment zuständig und verantwortlich. z.B. Bestellung, Zusammensetzung... fühlte mich nicht überfordert
- 6) - **Ausbildung:** interessant, aber mit der Zeit eher monoton, vieles neues dazugelernt, kundengespräche immer situativ anders führen
- 7) nein
- 8) nein

Teilnehmer 4:

- 1) - **Alter:** 24 Jahre
- **Betrieb:** *nicht angegeben*
- **Art der Ausbildung:** Rechtsanwaltangestellte
- **Jahre:** 08/04 - 07/07
- **Hobbys:** mit Freunden treffen, Lesen, tanzen
- 2) - **gut gefallen:** der praktische Bezug, die Herausforderung, viele Sachen gelernt, die einem selbst etwas nützen
- **besonders schwer:** manchmal das „Gezicke“
- **Verbesserungen:** kollegialeren Arbeiten
- 3) - **genug Praxis:** ja, es wurde einem Stück für Stück mehr übertragen

- **Verbesserungsmögl.:** ja, dadurch, dass einem immer schwierigere Arbeiten übertragen werden, bei Fragen war die Ausbilderin da

4) - **Feedback:** ja, eigentlich schon

- **Kontakt zu Kollegen:** der Kontakt zu den Kollegen war gut, manchmal gab es etw. „Gezicke“ untereinander, aber das war meistens auch schnell vorbei, mein Chef war bei Fragen auch ansprechbar

5) - **Überforderung:** nein

- **Unterforderung:** in der Anfangszeit, wenn man noch nicht so viel machen konnte bzw. durfte

- **Verantwortung:** Verantwortung gehörte ständig dazu, z.B. bei der Fristenüberwachung, Rechnungen, Bearbeitung der Post.... → konnte damit gut umgehen

6) - **Ausbildung:** interessant, viele neue Sachen gelernt, gelernt auch mit schwierigen Situationen umzugehen

7) nein, ich arbeite neben meinem Studium noch dort

8) nein

8.Selbstständigkeitserklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen verwendet habe.

Insbesondere versichere ich, dass ich alle wörtlichen und sinngemäßen Übernahmen aus anderen Werken als solche kenntlich gemacht habe.

Datum:

Unterschrift: