

**Quality on stage –  
Bühne frei für Qualität**

---

**Michaela Mattesich-Kiss**

**Qualifikationsstufe 3**

**Innsbruck, April 2016**



**Wer keine Vision hat,  
vermag weder große Hoffnung zu erfüllen,  
noch große Vorhaben zu verwirklichen.**

**Thomas Woodrow Wilson**

**(1856-1924)**

**US-amerikanischer Historiker und**

**28. Präsident der Vereinigten Staaten von Amerika**



## INHALTSVERZEICHNIS

I.	ZITAT	2
II.	STECKBRIEF	4
	Ich über mich	4
	Geschichte der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck (LFUI)	4
III.	EINLEITUNG	6
IV.	THEMENBEARBEITUNG	7
	➤ Ein Blick zurück - Wo liegen unsere Stärken und Schwächen aufgrund der Online Befragung	7
	➤ In die Zukunft gedacht – Erarbeiten von Visionen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Rahmen des Workshops	20
	➤ Umsetzen im Ausbildungsalltag	21
	➤ Originaltöne	24
V.	RESÜMEE	25
VI.	ANHANG 1 - Was ist dir bei deiner Lehrlingsausbildung besonders wichtig? ANHANG 2 - Abgesehen von den fachlichen Kenntnissen, welche anderen Kompetenzen möchtest du gerne erlernen?	
VII.	FRAGEBÖGEN      Online Befragung Lehrlinge Online Befragung Ausbilder(Innen)	
VIII.	FOTOPROTOKOLL	

## II. STECKBRIEF

### Ich über mich

Mein Name ist Michaela Mattesich-Kiss und ich bin seit 1994 an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck (LFUI) beschäftigt. Begonnen habe ich als Referentin am Institut für Hygiene und ich bin im Juli 2001 in die Finanzabteilung der LFUI gewechselt. In den ersten Jahren war ich als Buchhalterin im Bereich der Kreditorenbuchhaltung tätig. Aufgrund vielfältiger Weiterbildungsmaßnahmen beim BFI, WIFI, etc. habe ich ab 2004 das Team der Kreditorenbuchhaltung übernommen. Da mich die Zusammenarbeit mit Jugendlichen schon immer sehr interessiert hat, habe ich die Lehrlingsausbildungsprüfung am WIFI absolviert. Seit 01.08.2010 bilde ich mit großer Begeisterung Buchhaltungslehrlinge aus.



### Geschichte der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck (LFUI)

- Die Vorgeschichte der Universität Innsbruck reicht zurück bis ins Jahr 1562, als in Innsbruck ein Jesuitengymnasium errichtet wurde. Darauf aufbauend gründete Kaiser Leopold I. am 15. Oktober 1669 eine Universität und sicherte ihre Finanzierung, indem er eine Sondersteuer auf das Haller Salz, den „Haller Salzaufschlag“, verfügte.
- Acht Jahre später - im Jahre 1677 - folgte die Errichtungsurkunde, die vier Fakultäten vorsah. Die Geschichte der folgenden Jahrhunderte war sehr ereignisreich.
- Die Universität wurde zweimal aufgelöst und wieder gegründet. Ab 1826 erfolgte die endgültige Wiedererrichtung der Philosophischen und der Juridischen Fakultät durch Kaiser Franz I. und schrittweise die der anderen Fakultäten. Weitere Ausbauschritte der Universität brachten die Jahre 1969, als der Unterricht an der Fakultät für Bauingenieurwesen und Architektur begann und 1976, als die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät aus den Rechts- und Staatswissenschaften hervorging.



- Mit der Einführung des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002) kam es zur politisch erzwungenen Ausgliederung der Medizinischen Fakultäten in eine eigenständige Medizinische Universität. Die Universität Innsbruck wurde im Zuge der Implementierung des UG 2002 in sechszehn kleinere Fakultäten und 79 Institute umstrukturiert.
- Mit 28.000 Studierenden, über 4.500 MitarbeiterInnen sowie 22 Lehrlingen in derzeit 12 Lehrberufen hat die Universität Innsbruck als Bildungsstätte eine bedeutende Rolle in Westösterreich inne.

In ihrer Funktion als Ausbildungs- und Weiterbildungsstätte sieht die Leopold-Franzens-Universität Innsbruck die zentrale Aufgabe in „Forschung und Entwicklung“ sowie in „Lehre & Weiterbildung“.

Ein großes Anliegen besteht im Werben um qualitativ hochwertige Berufungen von ProfessorInnen, in der Förderung von NachwuchsforscherInnen sowie in dem Aufbau verschiedenster Forschungsnetzwerke und in dem Ausbau von Forschungstransfers. In der Lehre bietet die LFUI ein breites und attraktives Angebot für Bachelorstudien sowie Master- und Doktoratsstudien an.

Mit der Universitätsbibliothek, dem Universitätssportinstitut Innsbruck und dem Internationalen Sprachenzentrum, diversen internen Fortbildungen und der Personalentwicklungsabteilung besteht ein weites Spektrum an Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen, Studierende oder Lehrlinge.



### III. EINLEITUNG

Für mich als Lehrlingsausbilderin und für uns als Leopold-Franzens-Universität Innsbruck (LFU Innsbruck) ist es erstrebenswert, die besten Fachkräfte auszubilden und auch die Qualität in der Ausbildung sicherzustellen. Dazu zählen für mich die individuellen Stärken der Lehrlinge zu fördern und sie zu motivieren, um sich fachlich, sozialmethodisch und persönlich ständig weiterentwickeln zu können. Auch wir als Ausbilder(Innen) sind mit der Lehrlingsausbildung sehr gefordert und stellen ein großes Vorbild für unsere Lehrlinge dar.

Ein gemeinsamer Workshop mit unseren Lehrlingen und Ausbilder(Innen) zum Thema „Quality on stage – Bühne frei für Qualität“ sollte uns zeigen, wie der Status quo in der Lehrlingsausbildung aussieht und wo die LFU Innsbruck im Jahr 2020 als Lehrlingsausbildungsstätte stehen wird. Als zukunftsorientiertes Unternehmen wollen wir die Umsetzung einer qualitätsreichen sowie vielfältigen Lehrlingsausbildung 2020 planen und vorbereiten. Für die Ermittlung der aktuellen Situation habe ich einen Fragebogen für Lehrlinge und Ausbilder(Innen) entwickelt und online versandt. Mittels dieser Auswertung wurden im Rahmen des Workshops am 12.02.2016 in Gruppenarbeiten Ergebnisse gesammelt und ein Maßnahmenkatalog entwickelt. Die Befragung sowie der gemeinsame Workshop sollen uns Verbesserungsvorschläge in verschiedenen Bereichen liefern, sowie Anregungen und Wünsche aller Beteiligten miteinbeziehen, um die Umsetzung der geplanten Ziele bis 2020 mit Unterstützung des Vizerektorates für Personal sowie der Personalentwicklung zu realisieren und um die Qualität der Ausbildung in einigen Bereichen maßgeblich zu steigern.

Die Projektarbeit ist in verschiedene Themenbereiche unterteilt:

- Ein Blick zurück - Wo liegen unsere Stärken und Schwächen aufgrund der Online Befragung
- In die Zukunft gedacht – Erarbeiten von Visionen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Rahmen des Workshops
- Umsetzen im Ausbildungsalltag
- Originaltöne



#### IV. THEMENBEARBEITUNG

##### Ein Blick zurück - Wo liegen unsere Stärken und Schwächen aufgrund der Online Befragung

Die Planungsphase dieses Workshops startete im April 2015. Der Workshop selbst ist für den 12.02.2016 terminlich fixiert worden. Ausgangspunkt für das Projekt sind die Ergebnisse meiner geplanten Online Befragung für Lehrlinge und Ausbilder(Innen). Zusammen mit der Personalentwicklung, Frau Mag. Alexandra Brunner-Schwaiger, und den Trainern Herrn Mag. Bernhard Hungsberger sowie Frau Mag. Alexandra Klein erarbeitete ich bei vier gemeinsamen Treffen die Inhalte dieser Veranstaltung.

Die Erstellung dieses Onlinefragebogens war für mich eine große Herausforderung. Im Zuge dessen musste ich zuerst das Anwenderprogramm „Lime Survey“ erlernen und anschließend alle gesammelten Fragen nach Frageblöcken online einpflegen. Die Art der Fragestellungen variierte zwischen geschlossenen Fragen, Mehrfachantworten, Ja/Nein Antworten, freien Textfeldern und Skalierung der Antworten nach Wichtigkeit. Die Fragebogenerstellung wurde von der Personalentwicklung (Frau Mag. Brunner-Schwaiger) und Herrn Mag. Hungsberger begleitend unterstützt.

Die Fertigstellung der Online Befragung erfolgte im November 2015. Herr Mag. Hungsberger bot mir an, den entwickelten Onlinefragebogen gemeinsam mit den Lehrlingen der Firma Zumtobel mittels eines Probelaufs zu testen. Nach dieser Testphase brachte ich noch Kleinigkeiten in die Online Befragung ein und legte das Endresultat dem Datenschutzbeauftragten der LFU Innsbruck, Herrn Mag. Lothar Gamper, sowie dem Betriebsrat für allgemeine Bedienstete, Herrn Manfred Krotthammer, zur Durchsicht vor. Die Ergebnisse der Online Befragung wurden selbstverständlich vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Nach deren Begutachtung und Freigabe leitete ich im Dezember 2015 die Online Befragung dem Vizerektor für Personal, Herrn Prof. Dr. Wolfgang Meixner zur Aussendungsfreigabe weiter. Nach dessen Zustimmung konnte die Befragung starten und die Onlinefragebögen an unsere Lehrlinge sowie Ausbilder(Innen) übermittelt werden.

Die Projektplanung machte es notwendig, die Fragebogenaktion zeitlich begrenzt durchzuführen und den zeitlichen Rahmen vom 29.12.2015 bis 13.01.2016 festzulegen. Die Kosten für dieses Projekt beliefen sich auf EUR 1.140,-- für die Planung und



inhaltliche Gestaltung des Workshops durch unsere beiden Coaches Herrn Mag. Hungsberger und Frau Mag. Klein.

Die Onlinefragebögen wurden an 32 Lehrlinge im 1./2./3./4. Lehrjahr und ausgebildete Lehrlinge, die noch an der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck tätig sind, sowie an 23 Lehrlingsausbilder(Innen) per Email versandt.

Die Befragung sollte 20-25 Minuten dauern und es wurden 30 Fragen mit je vier Frageblöcken an die Lehrlinge und 26 Fragen mit je drei Frageblöcken an die Ausbilder(Innen) gerichtet.

Die Rücklaufquote der Befragung war für mich überraschend hoch und lieferte mir tolle Auswertungsergebnisse. Von den insgesamt 32 befragten Lehrlingen, haben 28 an der Befragung teilgenommen, das entspricht 87,50 %. Von den 23 Ausbilder(Innen) nahmen 69,56 % an dieser Befragung teil.

Der folgende Teil meiner Projektarbeit beinhaltet Auszüge der Ergebnisse aus der Online Befragung abgestimmt auf Arbeitsfelder, die auch im Rahmen des Workshops im Dialog mit Lehrlingen und Ausbilder(Innen) analysiert und weiterentwickelt wurden.

### Befragung der Lehrlinge

Als Einstieg habe ich Fragen zum Lehrberuf und dem Beginn der Lehrzeit gestellt.

In der Lehrberufsgruppe der kaufmännischen Lehrberufe sind 14 Lehrlinge sowie insgesamt 14 Jugendliche in den Lehrberufsgruppen der Chemielaborant(l)n, der Techniker(l)n und Handwerker(l) tätig. Die Ausbildung in den beiden Lehrberufsgruppen ist also an der LFU Innsbruck zum Zeitpunkt der Auswertung gleichmäßig verteilt.

Mittels des Fragebogens wurde ebenfalls erhoben, in welcher Lehrberufsgruppe die Lehrlinge von ihren Ausbilder(Innen) betreut werden. 10 der Befragten bilden Jugendliche im kaufmännischen Lehrberuf aus und 4 in den Lehrberufsgruppen der Chemielaborant(l)n, der Techniker(l)n und Handwerker(l)n.

Ganz eindeutig ist das Ergebnis bei der Frage, ob die jetzige Ausbildung dem Berufswunsch bei der Lehrstellensuche entsprochen hat. Hier antworteten 100 % aller Befragten mit Ja.

Die Lehrlinge wurden im nächsten Fragenblock zu ihrer Ausbildung im laufenden Betrieb befragt.

Auf die Frage nach der besonderen Zufriedenheit der Lehrlinge erhielt ich sehr positive Antworten. Die größte Zufriedenheit äußert sich darin, dass die Lehrlinge selbständig arbeiten dürfen und bereits von Beginn an eine gewisse Verantwortung übertragen bekommen. Auch das sehr freundschaftliche Arbeitsklima mit ihren KollegInnen und die Teamarbeit wurden sehr positiv bewertet. Vor allem schätzen die Jugendlichen die Möglichkeit der Lehre mit Matura, die ihnen die Universität bietet. Das Fachwissen der Ausbilder(Innen) empfanden die Lehrlinge als besonders motivierend. Im Rahmen der Rotationsausbildung wird Ihnen die Möglichkeit geboten, die Strukturen der Universität sowie andere Organisationseinheiten besser kennenzulernen, was eine große Bereicherung für die Lehrlinge darstellt. Auch die flexiblen Arbeitszeiten an der Universität wurden besonders hervorgehoben.

Des Weiteren wurde im Rahmen der vorliegenden Befragung erhoben, ob die/der Ausbilder(In) regelmäßig Feedbackgespräche führt. Knapp die Hälfte der Befragten gab an, regelmäßig Feedbackgespräche mit Ihren Ausbilder(Innen) zu führen. Jedoch mit mehr als 40% unserer Lehrlinge werden nur unregelmäßig und mit ca. 7% werden gar keine Feedbackgespräche durchgeführt (siehe Abbildung 1).

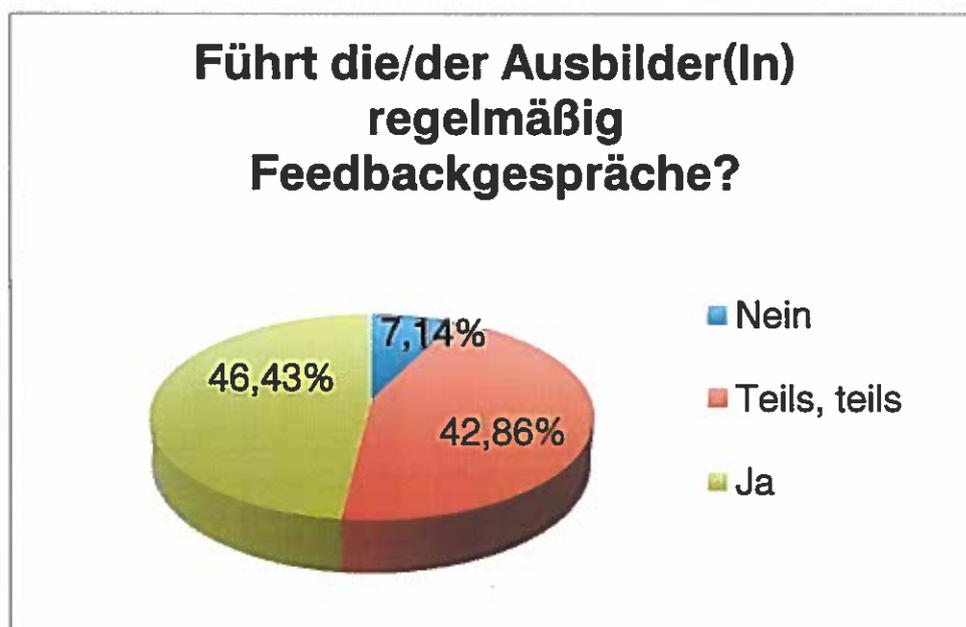


Abbildung 1

Nur im Rahmen von Feedbackgesprächen besteht die Möglichkeit, die Leistungen der Lehrlinge hervorzuheben bzw. auch Fehler aufzuzeigen. Durch diese Gespräche erhält der Lehrling eine Reflexion seiner fachlichen, sozialmethodischen sowie persönlichen Entwicklung während der Lehrjahre. Besonders wichtig für mich als Ausbilder(In) ist es, mir genügend Zeit für Gespräche mit dem Lehrling zu nehmen und sich gut darauf vorzubereiten. Je besser und zielorientierter die Vorbereitung auf das Feedbackgespräch ist, desto effizienter und aufschlussreicher wird das Ergebnis für den Lehrling ausfallen.

Bei der Frage nach der Häufigkeit von Feedbackgesprächen hat sich gezeigt, dass die Hälfte der befragten Lehrlinge (14) wöchentlich bis monatlich Feedbackgespräche mit ihren Ausbilder(Innen) führen. Fast genauso viele der Befragten (13) gaben jedoch an, nur halbjährlich bis jährlich diese Gespräche zu führen (siehe Abbildung 2).



Abbildung 2



Die Frage nach dem Ablauf der geführten Feedbackgespräche mit ihren Ausbilder(Innen) beantworteten mehr als 50 % der befragten Lehrlinge mit „als persönliches Gespräch mit schriftlichem Protokoll. Hingegen befanden mehr als 40 % der Lehrlinge, dass ihre Feedbackgespräche nur zwischen Tür und Angel stattfinden.

Auf die Frage nach den Inhalten der Feedbackgespräche gaben mehr als 42 % der Befragten an, dass dabei die „Arbeitsergebnisse“ im Vordergrund stehen. Knapp dahinter mit 40 % werden „die Zusammenarbeit mit den KollegInnen“ und Themen „die Berufsschule betreffend“ besprochen. Weit abgeschlagen mit nur insgesamt 14,28 % rangieren Themen wie die „Stärken und Schwächen der Lehrlinge“ und „deren Entwicklung“.

Aufgrund der Analyse des Onlinefragebogens sehe ich beim Thema „Feedbackgespräche“ noch starken Handlungsbedarf. Darauf komme ich im weiteren Verlauf noch konkret zu sprechen.

Die Lehrlinge wurden darüber hinaus dazu befragt, wie mit ihren Anregungen umgegangen wird. Fast alle der befragten Lehrlinge äußerten sich dahingehend, dass ihre Anregungen ernst genommen und die geäußerten Wünsche und Bedürfnisse größtenteils von den Ausbilder(Innen) umgesetzt werden.

Bei der Frage, was den Lehrlingen in ihrer Ausbildung am wichtigsten sei, waren Mehrfachantworten möglich. Dabei stellen die Prozentsätze dar, wie viele der Befragten die folgenden Punkte angekreuzt haben. „Freundliche KollegInnen“ rangieren dabei mit 89,29 % an erster Stelle, gefolgt vom Wunsch nach „kompetenten Vorgesetzten“ (67,86 %) und dem Bedürfnis „sich einbringen zu können“ (67,86 %). 60,71 % wünschen sich, klare Arbeitsaufträge zu erhalten. Knapp über der 50 % Linie liegen die Kategorien „sicherer Arbeitsplatz“ und „positiver Umgang mit Fehler“. Exakt 50 % äußerten den Wunsch nach einer „vielseitigeren Tätigkeit“; knapp weniger, dass man „mehr Verantwortung übernehmen will“ (46,43 %).

35,71 % waren der Meinung, dass die Möglichkeit zur Fortbildung und die Übernahme nach der Behaltefrist für sie wichtig sei. Nur 21,43 % der befragten Lehrlinge sehen eine „gute Bezahlung – Prämien“ als wichtig an. Als Schlusslicht werden regelmäßige Feedbackgespräche mit 7,14 % genannt (siehe Abbildung im Anhang 1).



Für einen Großteil der befragten Lehrlinge steht also fest, dass Kollegialität am Arbeitsplatz außerordentlich wichtig ist. Das Ergebnis zeigt uns Ausbilder(Innen) auch ganz deutlich, wie wesentlich eine fachlich gut ausgebildete Vorgesetzte ist und wie sehr sich die Jugendlichen wünschen, ihre Ideen und Vorschläge in der täglichen Arbeit einbringen zu können. Ganz oben auf ihrer Prioritätenliste steht für sie klare Arbeitsaufträge zu erhalten und auch Verantwortung zu übernehmen. Natürlich spielt es für die Jugendlichen eine nicht unwesentliche Rolle gut für ihre Arbeit entlohnt zu werden, jedoch nimmt eine interessante, vielseitige Tätigkeit einen höheren Stellenwert ein.

Des Weiteren wurde im Rahmen der vorliegenden Online Befragung erhoben, welche anderen Kompetenzen die Lehrlinge gerne erlernen würden. Bei dieser Frage standen wieder Mehrfachantworten zur Auswahl. Die in der Graphik (siehe Anhang 2) dargestellten Prozentsätze geben an, wie viele der Jugendlichen die folgenden Antworten ausgewählt haben. 71,43 % der Jugendlichen - und damit an erster Stelle liegend - möchten Verantwortung übernehmen. Jeweils 64,29 % der Befragten wollen „Entscheidungen treffen“ und imstande sein, „Probleme zu lösen“. Knapp über 50 % hegen den Wunsch „das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein zu stärken“ und „die Arbeit gut organisieren zu können“. Exakt 50 % der Lehrlinge möchten „erfolgreich im Team arbeiten“ können. Knapp unter der 50 % Linie liegen die Kategorien „sachlich argumentieren zu können“, eine „hohe Einsatzbereitschaft zu entwickeln“ und die Fähigkeit „die Arbeit zeitlich gut einzuteilen“. Für knapp 43 % der Lehrlinge ist es wichtig, „Informationen selbständig zu beschaffen, auszuwählen und zu strukturieren“, „seine Bedürfnisse und Interessen anzusprechen“, „eine große Bereitschaft zur Weiterbildung“, für 39,29 % „mit Kritik fair umzugehen“ zu erlernen. Der Rest der Befragten möchte „rücksichtsvoll und respektvoll gegenüber KollegInnen kommunizieren“, „mit den AnwenderInnenprogrammen besser umgehen“, „zuverlässig und pünktlich sein“, „mit eigenen Gefühlen und mit den Gefühlen anderer besser umgehen“ können und „service- und kundenorientiert arbeiten“ können.

Betrachtet man die Gewichtungen der Lehrlinge in dieser Graphik, so fällt uns auf, dass der Großteil der befragten Lehrlinge im Zuge ihrer Ausbildung Verantwortung übernehmen will sowie die Fähigkeit erlernen möchte, Probleme eigenständig lösen und Entscheidungen treffen zu können.



Demgegenüber könnte vermutet werden, dass sich die Jugendlichen die Fähigkeit, mit dem Anwenderprogramm besser umgehen zu können und service- und kundenorientiert zu arbeiten, eher selbst beibringen können oder das Gefühl haben, überhaupt genug Wissen in diesem Bereich zu besitzen.

Im letzten Frageblock standen sonstige Wünsche und Ideen im Fokus.

Nach Auswertung der Fragebögen scheint mehr als die Hälfte der Befragten mit dem Istzustand zufrieden zu sein. Der Stellenwert der Lehre sollte nach Meinung einiger Befragten noch höher angesiedelt werden. Was die Rotationsausbildung betrifft, wird noch Verbesserungsbedarf gesehen. Das Zusammengehörigkeitsgefühl durch Aktivitäten wie z.B. durch vermehrte gemeinsame Ausflüge oder Unternehmungen könnte noch gestärkt werden.

#### Befragung der Ausbilder(Innen)

Die Ausbilder(Innen) wurden des Weiteren dazu befragt, wie wichtig es ihnen ist, die Eltern ihres Lehrlings kennenzulernen. Fast 70 % der Befragten ist dies sehr wichtig bzw. wichtig, jedoch knapp 20 % halten ein Kennenlernen für eher nicht wichtig (siehe Abbildung 3).



Abbildung 3



Die Frage „Würden Sie ein Willkommenstreffen mit den Eltern zu Beginn der Lehrzeit begrüßen?“ beantworten 75 % mit Ja und 12,5 % mit Nein. Weitere 12,5 % der befragten Ausbilder(Innen) enthielten sich einer Antwort, da sie aktuell keinen Lehrling ausbilden.

Als AusbilderIn möchte ich sicherstellen, dass die im Bundesgesetz festgelegten Berufsbildpositionen auch umgesetzt werden können. Daher ist die Ausarbeitung eines Ausbildungsplans essentiell.

Eingangs wurde den Ausbilder(Innen) die Frage gestellt, welche Herausforderungen sich für die Ausbilder(Innen) bei der Fachausbildung laut Ausbildungsverordnung stellen. Die Mehrheit der Befragten nannte als größte Herausforderung das Zeitmanagement. Es erscheint ihnen wichtig, sich bewusst mehr Zeit für ihre Lehrlinge zu nehmen, um sie nicht nur fachlich, sondern auch in sozialer Hinsicht auszubilden.

Eine weitere Herausforderung besteht laut den Befragten darin, sich nicht nur als AnsprechpartnerIn zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb, sondern auch als Freundin, TrainerIn und VermittlerIn zu sehen.

Als Ausbilderin sollte man sich ständig fachlich und didaktisch weiterbilden, damit die Jugendlichen während der Ausbildungszeit optimal betreut werden.

Den Lehrling zu fordern und ebenso zu fördern, erfordert viel Geduld von Seiten der Ausbilder(Innen). Die an die Lehrlinge übertragenen Aufgaben sollten ihrem Lehrjahr und ihrer persönlichen Entwicklung entsprechend eingeteilt werden.

Die Einteilung der Arbeit sowie die Einbindung in die täglichen Arbeitsabläufe der jeweiligen Fachabteilung und der Rotationsabteilungen sollte sehr gut geplant sein, um den Lehrling eine abwechslungsreiche Lehrzeit zu gewährleisten.

Bei der Frage nach der Umsetzung der festgelegten Ziele laut Ausbildungsplan stellte sich für die Befragten die interne Kommunikation mit anderen Ausbilder(Innen), KollegInnen sowie Vorgesetzten als besonders hilfreich dar. Eine wichtige Rolle spielen dabei die bereits gesammelten Erfahrungen als AusbilderIn und die Rotation in den Fachabteilungen. Mit der Teilnahme an externen Kursen sollten die Ausbilder(Innen) ihre Ziele noch besser umsetzen können.

Der richtige Umgang mit ihren Lehrlingen basiert für die Mehrheit der Ausbilder(Innen) auf respektvollem Umgang miteinander und einer entsprechender Wert-



schätzung ihnen gegenüber. Das hat für die Befragten oberste Priorität. Sie möchten Lehrlinge so behandelt wissen, wie sie es auch von anderen ihnen gegenüber erwarten und anderen selbst entgegenbringen.

Persönliche, kollegiale Gespräche auf gleicher Augenhöhe sollen ein Vertrauen zwischen ihnen und den Jugendlichen schaffen, um ihnen das Gefühl zu vermitteln, sie jederzeit bei Unklarheiten bzw. bei privaten Problemen kontaktieren zu können.

Eine gute Kommunikation mit dem Lehrling stellt eine Basis in der Ausbildung dar. Die Ausbilder(Innen) äußerten zudem, dass es für sie wesentlich sei, laufend ein Feedback zur Ausbildung abzugeben und auch ihre bzw. seine Rückmeldungen ernst zu nehmen.

Die Frage, wie mit Stärken und Schwächen der Lehrlinge umgegangen werden soll, haben die Ausbilder(Innen) folgendermaßen beantwortet: Die Lehrlinge sollen sowohl gefordert und gleichzeitig auch gefördert werden. Die befragten Ausbilder(Innen) sind der Meinung, durch mehr Verantwortung und selbständigeres Arbeiten das Selbstbewusstsein ihrer Lehrlinge zu stärken und sie zu besonderen Leistungen motivieren zu können. Als wesentlichen Aspekt sehen die Ausbilder(Innen), sich für den Lehrling mehr Zeit zu nehmen, um ihn/sie bei seinen/ihren Lernschwächen besser unterstützen zu können. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es sinnvoll ist, den Lehrling zu loben und weniger zu kritisieren.

Des Weiteren wurde im Rahmen der vorliegenden Online Befragung erhoben, welche Methoden die Ausbilder(Innen) verwenden, um ihren Lehrlingen neue Aufgaben zu erklären. Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Die folgenden Prozentsätze geben an, wie viele der Befragten die vorliegenden Auswahlmöglichkeiten angekreuzt haben. 87,50 % der Ausbilder(Innen) wählten als ihre bevorzugte Lehrmethode „Erklären – Vormachen – Üben lassen – Nachbesprechen“. Die Mithilfe von KollegInnen bei der Ausbildung folgt mit 62,50 % an zweiter Stelle.

Etwas über der 50 % Linie liegt die Methode „Learning on the job – selbständiges Erarbeiten von Sachverhalten“. Für 38 % der Befragten sind „eigens von mir oder meinen KollegInnen ausgearbeitete Beispiele“ ihrer Meinung nach die effektivste Methode (siehe Abbildung 4).

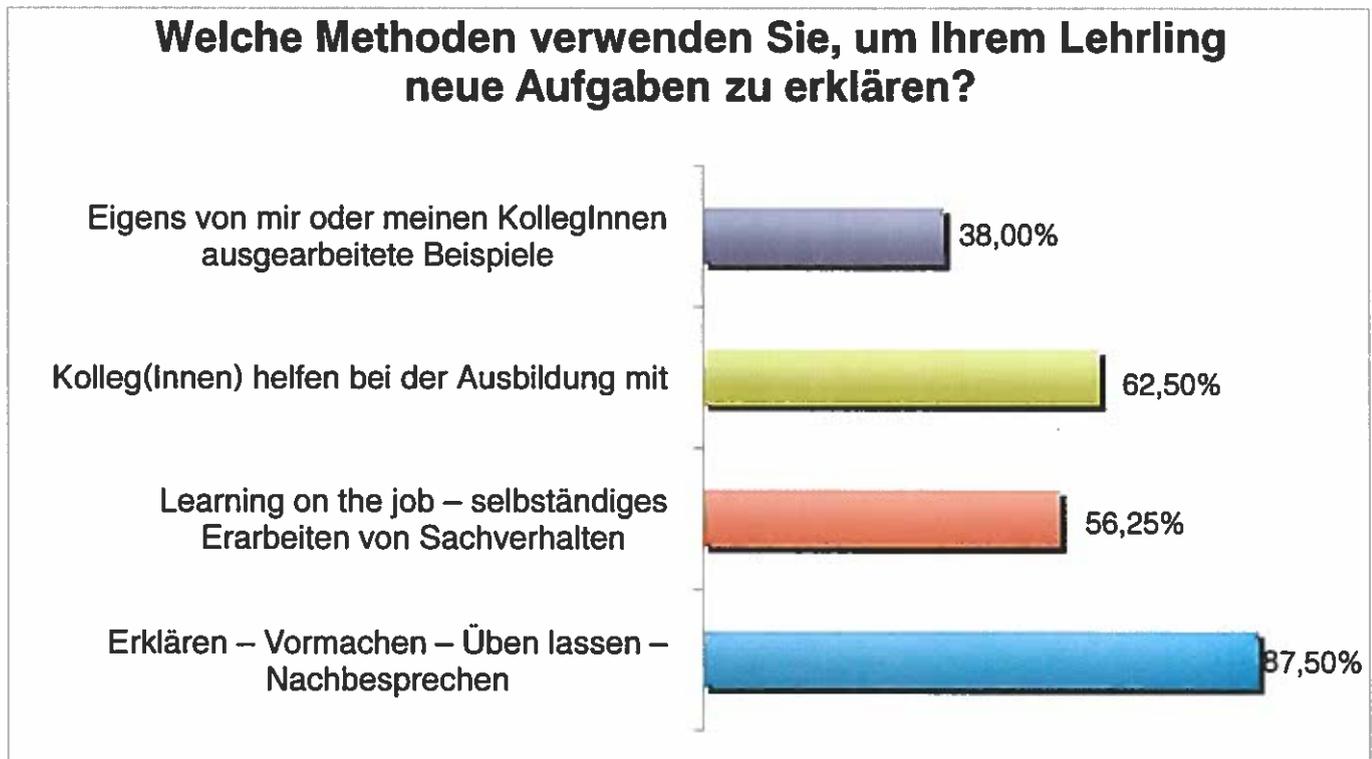


Abbildung 4

Die Beantwortung der Frage, welche Unterlagen bzw. Vorlagen für das Feedbackgespräch verwendet werden, ergab folgendes Bild (siehe Abbildung 5).

Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich. Die folgenden Prozentsätze geben an, wie viele der Befragten die in der Grafik abgebildeten Antwortmöglichkeiten angekreuzt haben. Die Verwendung des Ausbildungsplans rangiert dabei mit 75 % an erster Stelle. 31,25 % verwenden die Unterlage der Personalentwicklung, und zwar die „Vereinbarung zum MitarbeiterInnengespräch“, gefolgt von 18,75 %, die ihre „eigenen Vorlagen“ zu den Gesprächen mitbringen. Die übrigen 18,75 % der Befragten gaben an, unterschiedliche Vorlagen oder dem Anlass entsprechende Unterlagen aus Fortbildungsveranstaltungen für ihre Feedbackgespräche zu verwenden.

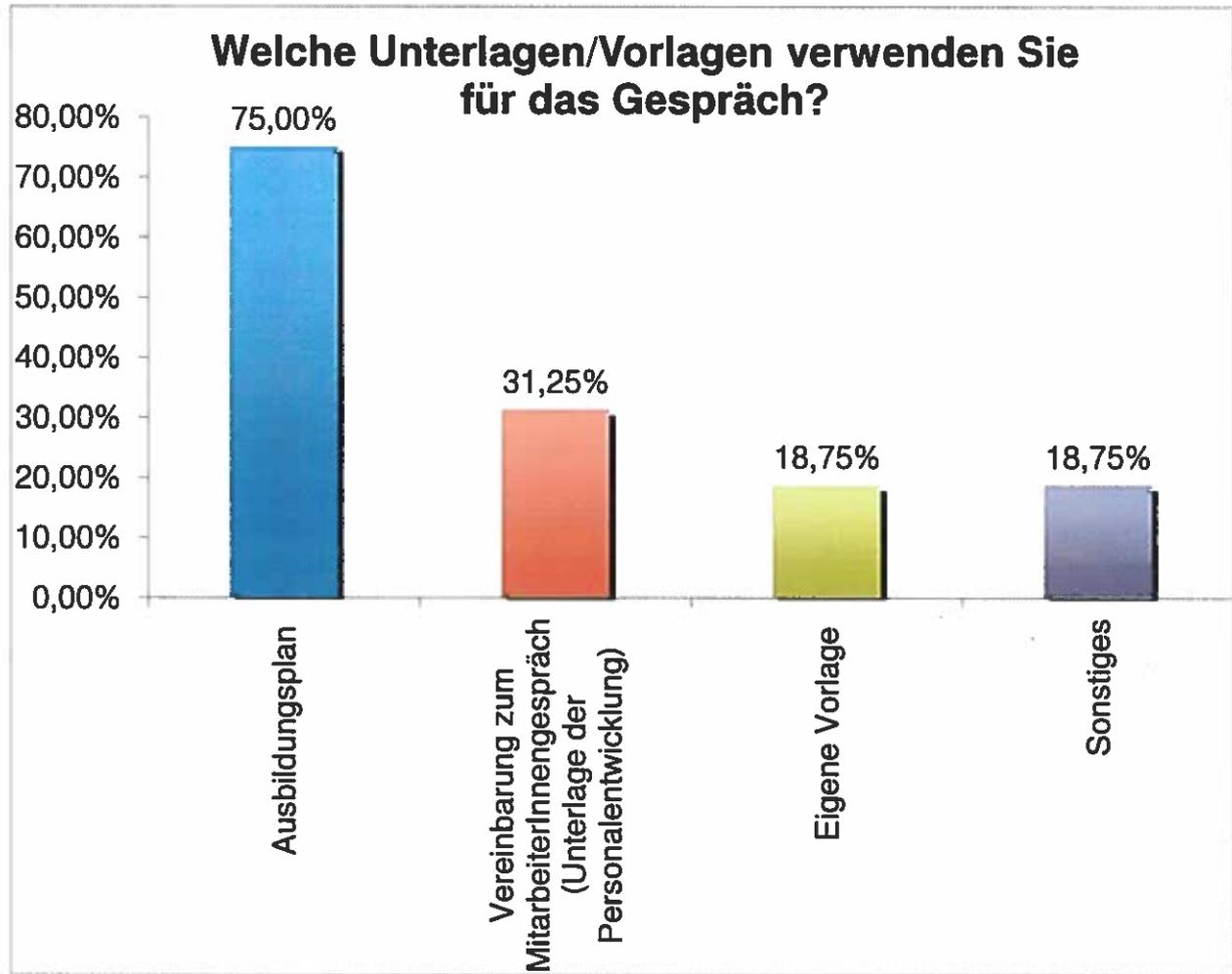


Abbildung 5

Des Weiteren wurde im Rahmen der vorliegenden Befragung erhoben, ob und wie sich die Ausbilder(Innen) weiterbilden. Bei dieser Frage waren wieder Mehrfachantworten möglich (siehe Abbildung 6).

Betrachtet man die detaillierte Bewertung dieser Frage, so geben 81,25 % der Befragten an, interne Fortbildungen der Personalentwicklung zu besuchen. 62,50 % sind mit den anderen Ausbilder(Innen) vernetzt, gefolgt von 56,25 %, die an den Ausbilder(Innen)treffen an der Universität teilnehmen. Für 31,25 % der Lehrlingsausbilder(Innen) besteht ihre Weiterbildung in der regelmäßigen Teilnahme bei den Fortbildungsangeboten des Ausbilderforums Tirol. Etwas über 10 % der Befragten legen ein „überbetriebliches Engagement“ als Ausbilderin an den Tag, während für 6,25 % ihre Fortbildung in „technischen Weiterbildungsmaßnahmen“ besteht.

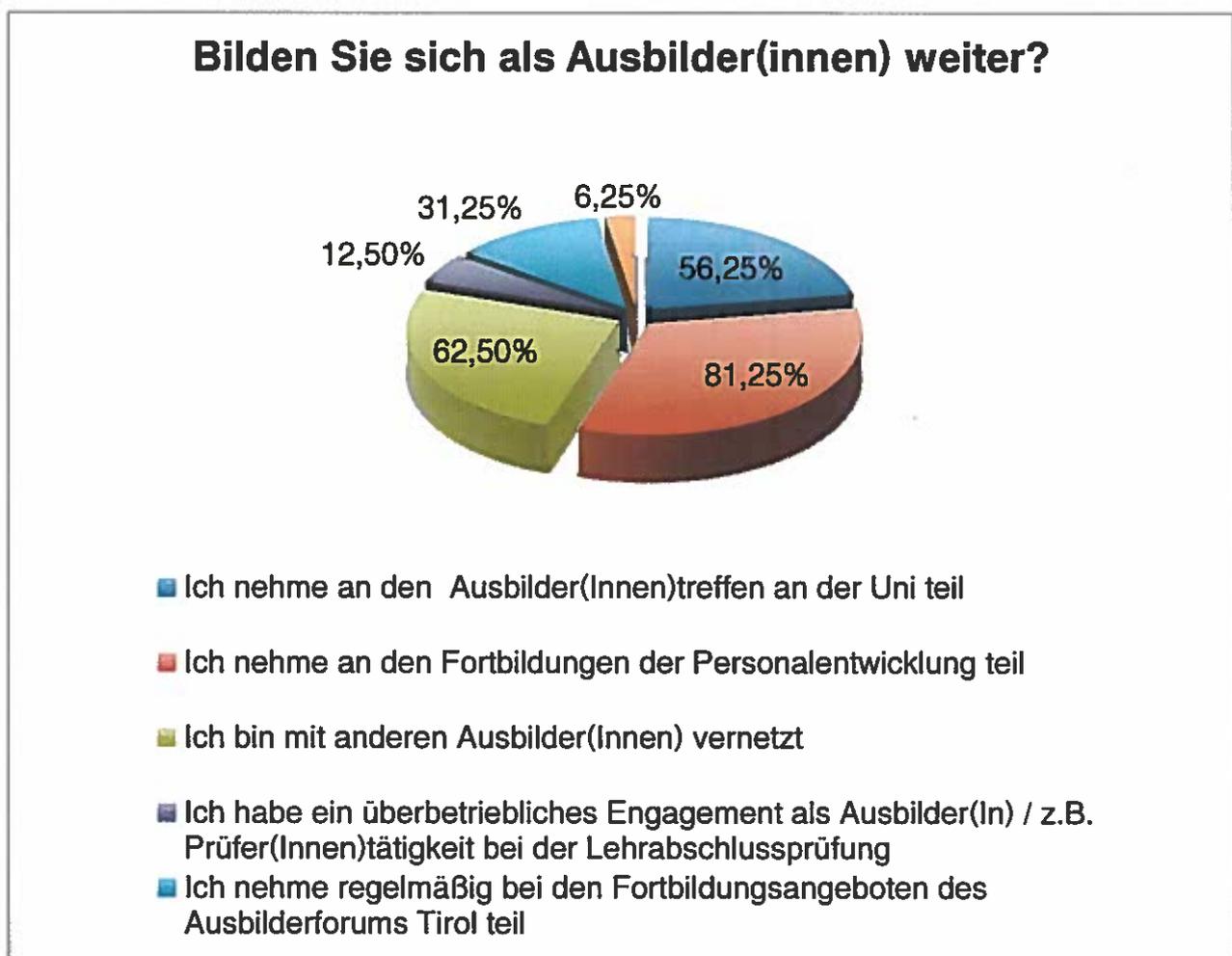


Abbildung 6



Die Ausbilder(Innen) wurden ebenso dazu befragt, was sich sie von der Personalentwicklung wünschen. Bei der Beantwortung dieser Frage fiel auf, dass die Mehrheit der Befragten mit der derzeitigen Situation bzw. mit dem aktuellen Fortbildungsangebot für Ausbilder(Innen) zufrieden ist. Der Wunsch nach mehr „pädagogischer Unterstützung für die Ausbilder(Innen)“ sowie eine „Rückmeldung der Personalentwicklung an die jeweilige Fachabteilung“ bezüglich der Feedbackgespräche am Ende der Lehrzeit bzw. von den jeweiligen Rotationsabteilungen wurden von einigen der Befragten geäußert. Auch die Organisation von Teamveranstaltungen gemeinsam mit den Lehrlingen, deren Ziel darin besteht, Eindrücke, Erfahrungen und Verbesserungsvorschläge einzubringen, wäre erstrebenswert.

Die Ausbilder(Innen) wurden auch konkret danach gefragt, welche Unterstützung Ihnen bei sehr schwierigen und verfahrenen Situationen mit Lehrlingen weiterhelfen würde. Dabei konnten Sie fünf verschiedene Optionen auswählen. Mehr als zwei Drittel der Befragten (68,75 %) wünschen sich in solch einer Situation einen „kollektionalen Austausch bzw. eine Fallberatung“ als Unterstützung. Exakt 50 % möchte in dem Fall „Gespräche mit der Personalentwicklung“ führen, gefolgt von 43,75 % der Ausbilder(Innen), die sich „mit den Eltern austauschen“ möchten.

Der Wunsch nach „professioneller Hilfe von außen ( z.B. Supervision oder Lehrlingscoaching der WKO Tirol)“ rangiert dabei mit 37,50 % an letzter Stelle (siehe Abbildung 7).

## Welche Unterstützung würden Ihnen bei sehr schwierigen und verfahrenen Situationen mit Lehrlingen weiterhelfen?

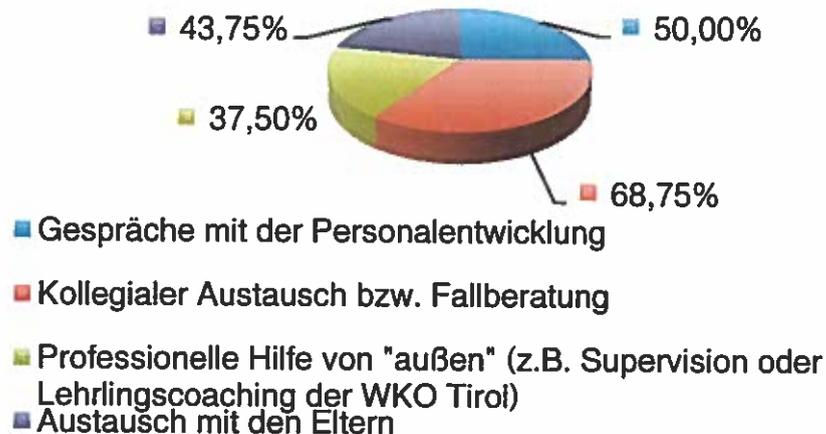


Abbildung 7

### In die Zukunft gedacht – Erarbeiten von Visionen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität im Rahmen des Workshops

Am 12. Februar 2016 fand der Workshop „Quality on stage – Bühne frei für Qualität“ zusammen mit Lehrlingen und Ausbilder(Innen) im Madonnensaal der Theologischen Fakultät, Karl-Rahner Platz 3, Innsbruck, statt. Es nahmen insgesamt 36 Personen teil. Zu Beginn der Veranstaltung stellte ich mittels einer Powerpoint-Präsentation den Ist-Stand der Online Befragung vor. Anschließend wurde in fünf Dialogrunden an der Verbesserung der Ausbildungsqualität sowie an zukunftsorientierten Maßnahmen gearbeitet. Die Dialogrunden begleitete Frau Mag. Klein und Herr Mag. Hungsberger. In der „ersten Dialogrunde“ wurde Wert darauf gelegt, dass sich die teilnehmenden Personen in Gesprächen besser kennenlernen und sich zu den vorliegenden Umfrageergebnissen austauschten. Dazu wurden 6 Gruppen zu jeweils 4 bis 5 Lehrlingen aus verschiedenen Lehrjahren und jeweils 2 Ausbilder(Innen) zusammengewürfelt (siehe Fotoprotokoll Seite 1)

In der „Dialogrunde 2“ stellten die Trainer ein Denkexperiment, ein sogenanntes „Worst case Szenario“ vor. Die Gruppen sollten sich darüber austauschen, wie der schlechteste Lehrplatz für einen Lehrling in der Ausbildung aussehen könnte. Diese



Gruppenarbeit zeigte mir auf, wie schnell sich die teilnehmenden Personen darüber im Klaren waren, wie eine Ausbildung nicht erfolgen sollte (siehe Fotoprotokoll Seite 2 bis 4).

Mit den im ersten Denkexperiment gesammelten Ideen wurde in „Dialogrunde 3“ am „Platz der Träume: Best case Szenario“ gearbeitet. Alle Teams formulierten ihre Anregungen und Wünsche, wie der optimale Ausbildungsplatz an der LFU Innsbruck für die Lehrlinge aussehen könnte. Wie im Fotoprotokoll (Seite 5 bis 7) ersichtlich, waren sich die Lehrlinge sowie Ausbilder(Innen) darüber einig, dass klare Arbeitsaufträge, selbständiges Arbeiten, Verantwortung erhalten, etc. die Motivation und Freude an der Ausbildung sehr steigern können. Vor der nächsten Dialogrunde wurde von den Trainer(Innen) die Aufgabe an alle teilnehmenden Personen gestellt, sich jeweils einen Themenbereich auszusuchen, der weiterentwickelt werden sollte.

In der „Dialogrunde 4“ wählte ich gemeinsam mit den Trainer(Innen) und Frau Mag. Brunner-Schwaiger (Personalentwicklung) besondere Ideen aus. Darunter fielen Themenbereiche wie Sporttage für Lehrlinge, Einführung eines Elternabends für neue Lehrlinge, Tag der offenen Tür vor dem Recruiting in der Aula, regelmäßige Feedbackgespräche, etc.

All diese visionären Ideen für die LFU Innsbruck im Jahr 2020 wurden in der „Dialogrunde 5“ konkretisiert, die entsprechende Maßnahmen dafür gesammelt (Fotoprotokoll Seite 8-10) und anschließend auf der Bühne von den Lehrlingen vorgestellt.

### Umsetzen im Ausbildungsalltag

Die Ergebnisse des Workshops habe ich zusammen mit der Personalentwicklung durchleuchtet und ausgewertet. Die LFU Innsbruck wird in folgenden Bereichen Verbesserungen durchführen bzw. zukunftsorientierte Maßnahmen setzen, damit die Qualität maßgeblich gesteigert werden kann:

Den Lehrlingen als auch den Ausbilder(Innen) sollten fachbezogene Englischkurse an der LFU Innsbruck angeboten werden. Das sogenannte IFA Praktikum – ein einmonatiger Auslandsaufenthalt, an dem sich die Personalentwicklung mit einem Selbstbehalt von EUR 350,- beteiligt - soll einen zusätzlichen Anreiz zur Verbesserung der Sprachkenntnisse der Jugendlichen schaffen.



Im Bereich der Fortbildungen können bereits jetzt alle Mitarbeiter(Innen) der LFU Innsbruck - von der Personalentwicklung organisierte - kostenlose Weiterbildungsveranstaltungen, sowie geförderte Kurse am Universitäts-Sportinstitut (USI) bzw. Internationales Sprachenzentrum (ISI) besuchen.

Es ist für das Jahr 2017 geplant, Seminare anzubieten, die den Lehrlingen bei der „Erstellung von Bewerbungsunterlagen“ sowie bei der „Führung von Bewerbungsgesprächen“ unterstützen, um sich bestmöglich auf zukünftige Bewerbungsgespräche mit anderen Unternehmen vorbereiten zu können. Gewünscht wäre es auch, zukünftig eine Kooperation und einen Austausch für ein bis zwei Wochen mit anderen Universitäten im Fachbereich zu organisieren. Im Bereich der Chemielaborantenlehrlinge finden zusammen mit anderen Unternehmungen als Ergänzung zur Rotationsausbildung Lehrlingsaustauschtreffen bereits statt.

Den Lehrlingen und den Ausbilder(Innen) wurde im Zuge des Workshops bewusst, dass ein gemeinsames jährliches Treffen den Teamgeist steigert, ein Miteinander fördert und das Vertrauensverhältnis vertieft. Die folgende Ideen könnten umgesetzt werden: Im Winter besteht die Möglichkeit, im Universitätssportzentrum Obergurgl Lawinenkurse/Übungen zu besuchen sowie einen Schitag (z.B. Skifahren, Snowboarden oder Rodeln) zu veranstalten. Für den Sommer stünden z.B. Raftingkurse, Rettungsschwimmerkurse, Klettergarten etc. zur Auswahl.

Eine LehrlingsausbilderIn vom Botanischen Garten hat bereits angeboten, eine Wildkräuterwanderung mit allen Beteiligten zu organisieren. Weiters soll noch im Juli 2016 ein sogenannter „Cook and Eat 2gether“ Tag - Lehrlinge kochen für ihre Ausbilder(Innen) - stattfinden.

Zukünftig sollen Austauschtreffen zwischen Ausbilder(Innen) und Lehrlingen fix im Programm aufgenommen werden. Es sollte unter anderem auch ermöglicht werden, dass bei bestehendem Interesse des Lehrlings z.B. ein Gärtner als Chemielaborant und umgekehrt für einen bestimmten Zeitraum tätig wird und dessen Lehrberuf kennenlernt.

Wie bereits erwähnt, besteht beim Thema „regelmäßige Feedbackgespräche“ noch ein großes Entwicklungspotential. Dieses Projekt möchten wir zusammen mit der Personalentwicklung im Jahr 2016/2017 umsetzen. Dafür soll eine Arbeitsgruppe gebildet werden, die auf Grundlage der Ergebnisse meiner Befragung zu den einzel-



nen Themenbereichen konkrete Ziele setzt. Vor allem aber sollen Vordrucke konzipiert werden, die als Gesprächsvorlage für die Ausbilder(Innen) dienen. Feedbackgespräche sollen verpflichtend vierteljährlich von den Ausbilder(Innen) durchgeführt und die Auszüge an die Personalentwicklung weitergeleitet werden. Inwieweit der Ausbildungsplan als Unterlage verwendet wird, soll in der Arbeitsgruppe entschieden werden. Für den Lehrling sind regelmäßige Feedbackgespräche sehr motivierend, wenn er Aufschluss über seine fachliche, sozialmethodische sowie persönliche Entwicklung erfährt. Aus eigener Erfahrung kann ich berichten, dass eine ausgeprägte und persönliche Kommunikation mit dem Lehrling sehr effizient ist.

Von Seiten der Personalentwicklung wird den Lehrlingen zum Thema „Ich lerne meine Universität kennen...“ einmal jährlich bei der Veranstaltung „beginner come 2gether“ die Universität und ihre verschiedenen Standorte näher gebracht. Für die Ausbilder(Innen) finden regelmäßige Treffen in der USI, an der Theologischen Fakultät, an der SOWI, der Technik, im Botanischen Garten oder im neuen CCB Gebäude statt.

Als sofortige Maßnahme wird der Elternabend mit den neuen Lehrlingen und deren Eltern sowie den Ausbilder(Innen) im Juli 2016 umgesetzt. Ein gegenseitiges Kennenlernen, sowie die Beantwortung aller offenen Fragen der Eltern und Lehrlinge sollen dabei im Mittelpunkt stehen. Eine gute Zusammenarbeit mit den Eltern ist mir ein besonders Anliegen. Dabei sollen die Eltern den genauen Ablauf der Ausbildung sowie den Arbeitsplatz ihres Kindes kennenlernen. Sollten Probleme während der Lehrzeit entstehen, trete ich gerne als Vermittlerin auf. In enger Zusammenarbeit zwischen mir, dem Lehrling und den Eltern versuche ich Lösungen zu finden, um dem Lehrling zu helfen und ihn seiner Sorgen zu entledigen. Als AusbilderIn liegt mir sehr viel daran, den Kontakt mit den Eltern während der gesamten Lehrzeit aufrechtzuerhalten.

Um für die LFU Innsbruck neue Lehrlinge anzuwerben, stellt sich die LFU Innsbruck bereits bei der „Berufssafari“ und auf Messen vor. Zukünftig möchten wir bei Veranstaltungen wie der „Langen Nacht der Forschung“ oder der „Jungen Uni“ unsere Lehrberufe vorstellen, um Interesse bei den Jugendlichen zu wecken. Es ist auch vorgesehen, dass Kurzfilme im Rahmen von „You tube Videos“ zu den einzelnen Lehrberufen entwickelt und präsentiert werden. Dies ermöglicht den interessierten Jugendlichen, einen tieferen Einblick in den jeweiligen Wunsch-Lehrberuf zu erhalten.



ten. An der Universität Innsbruck wird schon seit Jahren das Modell „Lehre mit Matura“ angeboten und soll auch weiterhin gefördert und genutzt werden.

Als neue Idee zur Aufwertung der Stellenwerts der Lehre an der LFU Innsbruck soll nach absolvierter Lehrabschlussprüfung zusammen mit dem Vizerektor für Personal ein Mittagessen stattfinden, das den ausgelernten Lehrlingen ermöglicht, sich von ihrer besten Seite zu zeigen und anknüpfende Karrieregespräche mit der Personalentwicklung zu führen. Als zielführende Maßnahmen sollte die Übernahme der ausgelernten Lehrlinge in den jeweiligen Organisationseinheiten erfolgen, sowie die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten ins Auge gefasst werden. Im Newsletter für Personal sowie im ipoint können ausgelernte Lehrlinge das Stellenangebot einsehen.

### Originaltöne

Nach dem Workshop wurde an die Teilnehmer(Innen) ein Evaluationsbogen übermittelt, der in drei Frageschwerpunkte untergliedert ist. Dazu möchte ich zu den einzelnen Fragen ein paar Originaltöne (O-Töne) der Lehrlinge sowie Ausbilder(Innen) zitieren.

#### ➤ Welche Inhalte waren für dich besonders wertvoll?

- Worst case Szenario
- Best case Szenario
- Auswertung der Umfrage
- Ausflüge der Lehrlinge
- Diskussion mit anderen Lehrlingen und Ausbilder(Innen)
- Feedbackgespräche
- Sicht der Ausbilder(Innen) sehen
- Einbringung von eigenen Ideen für zukünftige Verbesserung
- Gegenüberstellung positiv negativ
- Gruppenarbeiten
- Zufriedenheit der Lehrlinge
- Zukunftsplanung
- Miteinander arbeiten



➤ **Du planst die nächste Fortbildung „Quality on stage“, was würdest du ändern wollen?**

- Die Vorträge waren alle sehr toll aufbereitet
- Zwei Vorträge von Lehrlingen wären toll
- Die Veranstaltung sollte halbjährlich stattfinden
- auf die Ausbildungsschwerpunkte eingehen (Rotation)
- die Diskussionsrunden etwas länger machen, da man immer aufhören musste, wenn man mittendrin war und noch nicht alle zu Wort kamen

➤ **Was du sonst noch sagen wolltest?**

- Der Dialog zwischen Lehrlingen und Ausbilder(Innen) war ausgezeichnet, voller Energie und Einsatz
- Diese Fortbildung hat mir einige Denkanstöße gebracht und ich hoffe, dass diese Art von Treffen regelmäßig stattfinden kann
- Kennenlernen und Meinungsaustausch untereinander empfand ich als sehr positiv
- war ein toller Tag für den Austausch mit den Ausbilder(Innen) und Lehrlingen, als auch die Entwicklung von zukünftigen Projekten zur Lehrlingsausbildung an der Uni

## V. RESÜMEE

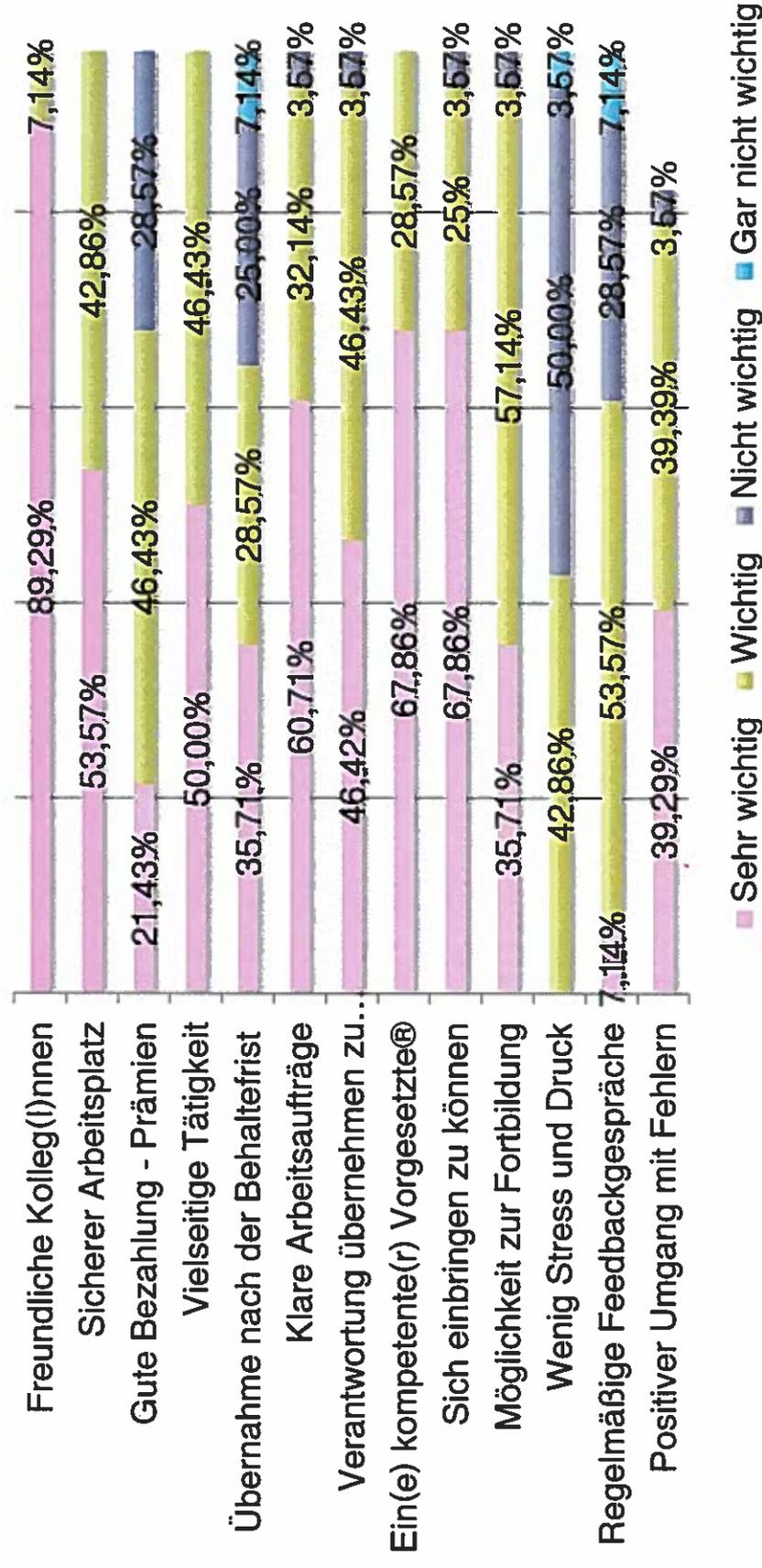
Dieser Workshop hat mir gezeigt, wie wichtig die Kommunikation zwischen Lehrlingen und Ausbilder(Innen) ist. Der gemeinsame Tag im Dialog hat zu vielen konkreten Ergebnissen und einer Vielzahl von Maßnahmen geführt, die für uns als LFU Innsbruck zur Entwicklung und Umsetzung von Visionen ins Jahr 2020 sehr wertvoll sind. Zusammen mit der Personalentwicklung werden die Ausbilder(Innen) diese Projekte ausarbeiten und die Qualität für die Ausbildung in den einzelnen Lehrberufen steigern. Die Energie, die an diesem Tag zu spüren war, soll uns in den nächsten Monaten begleiten, um die beste Ausbildung für unsere Jugendlichen zu erreichen.



Ich bin davon überzeugt, dass eine qualifizierte Erstausbildung unabdingbar ist für die persönliche Entwicklung unserer Lehrlinge und dass es auch für die LFU Innsbruck als Ausbildungsstätte eine große Chance darstellt, qualifiziertes Fachpersonal für den Eigenbedarf auszubilden.

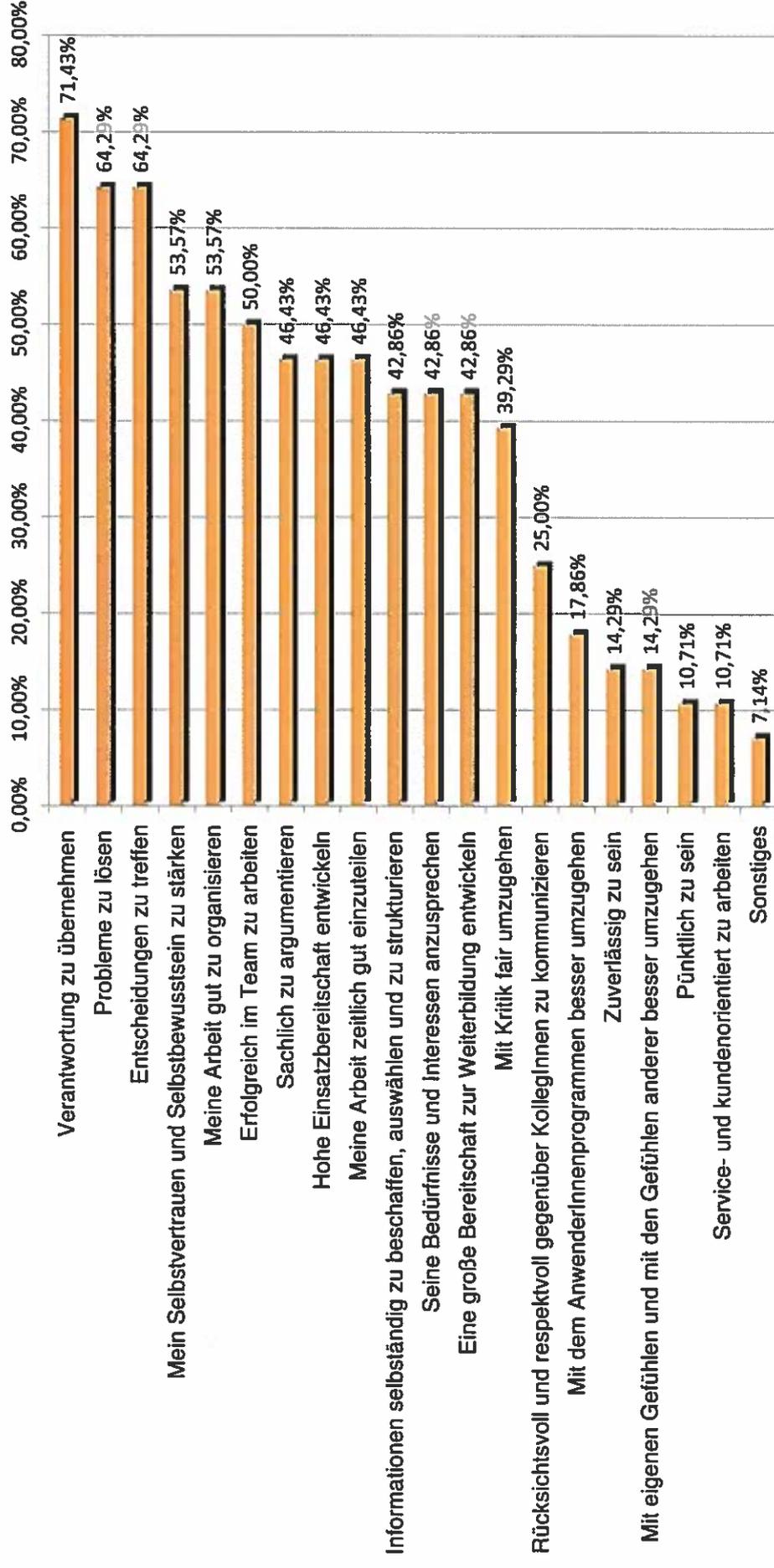
Die Ergebnisse des Projektes werden auch in die zukünftige Arbeit der Personalentwicklung einfließen.

## Was ist dir bei deiner Lehrlingsausbildung besonders wichtig?





## Abgesehen von den fachlichen Kenntnissen, welche anderen Kompetenzen möchtest du gerne erlernen?



**ONLINE BEFRAGUNG  
LEHRLINGE**



## Willkommen zur Onlinebefragung für Lehrlinge

Ziel und Hintergrund

Für uns als Universität ist es erstrebenswert, die besten Fachkräfte auszubilden und auch die Qualität in der Ausbildung sicherzustellen. Dazu zählt, die individuellen Stärken von dir zu fördern und dich zu motivieren, dass du dich fachlich und persönlich ständig weiterentwickeln kannst. Darum richte ich meine Fragen an dich, um Verbesserungsvorschläge in verschiedensten Bereichen zu erlangen. Deine Anregungen und Wünsche sind mir sehr wichtig.

Die Befragung dauert ungefähr 20-25 Minuten und es sind 29 Fragen zu beantworten, die in 4 Bereiche untergliedert sind.

- 1) Fragen zum Lehrberuf und dem Beginn der Lehrzeit
- 2) Fragen zur Ausbildung im Betrieb
- 3) Fragen zur Rotation
- 4) Sonstige Fragen

Ich bitte dich, die Fragen vollständig zu beantworten, um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten.

**Bitte beachte beim Ausfüllen des Fragebogens, insbesondere bei den "Kommentarfeldern" und "Freitextfeldern", die Antworten so zu geben, dass keine Rückschlüsse auf dich, den/die Ausbilder(In), Organisationseinheit, etc. gezogen werden können im Sinne des Datenschutzes.**

Deine Angaben werden von mir selbstverständlich vertraulich behandelt und anonym ausgewertet.

Die Ergebnisse dieser Befragung dienen uns als Basis für die Veranstaltung am 12. Februar 2016 „Quality on Stage“, wo wir auch die Ergebnisse präsentieren werden.

Ich möchte dich bitten diese Befragung bis zum 13. Jänner 2016 zu beantworten.

Diese Umfrage enthält 29 Fragen.

## Fragen zum Lehrberuf und dem Beginn der Lehrzeit

**[ ] In welchem Lehrjahr befindest du dich zurzeit? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1./2. Lehrjahr
- 3./4. Lehrjahr/Bereits ausgelernte Lehrlinge

**[ ] Welcher Lehrberufsgruppe bist du zugeordnet? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Kaufmännischer Lehrberuf
- Chemielaborant(l)n/Techniker(l)n/Handwerker(l)n

**[]Entspricht deine jetzige Ausbildung deinem Berufswunsch bei der Lehrstellensuche? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein

**[]Wenn Nein, dann wähle bitte bei den Mehrfachantworten aus, warum du den Berufswunsch nicht verwirklicht hast? \***

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage '3 [FG1 F3]' (Entspricht deine jetzige Ausbildung deinem Berufswunsch bei der Lehrstellensuche?)

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Keine offenen Lehrstellen vorhanden  
 Keine Zusage erhalten  
 Eltern wollten, dass ich diesen Beruf lerne  
 Ausbildungsplatz wäre zu weit entfernt gewesen  
 Ausbildung wäre zu schwierig gewesen  
 Aussicht auf bessere Bezahlung nach der Lehre  
 Hatte keine konkrete Vorstellung  
 Habe mir diesen Beruf anders vorgestellt  
 War die zweite Berufswahl  
 Sonstiges:

**[ ]Wie verstehst du dich mit deinem(r) Ausbilder(In)? Begründe diese mit drei aussagekräftigen Eigenschaftswörtern. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Sehr schlecht
- Schlecht
- Gut
- Sehr gut

Bitte schreiben Sie einen Kommentar zu Ihrer Auswahl

**[ ]Ist dein/deine Ausbilder(In) für dich ein Vorbild? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Kein
- Wenig
- Großes
- Sehr großes

## Fragen zur Ausbildung im Betrieb

**[ ]Wie warst du mit deinem 1. Arbeitstag zufrieden? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nicht zufrieden
- Wenig zufrieden
- Zufrieden
- Sehr zufrieden

**[ ]Was hättest du dir noch gewünscht? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ]Was war besonders hilfreich für deinen guten Start? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Kennst du deinen Ausbildungsplan inhaltlich? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nein
- Teils, teils
- Ja

**[ ] Wie bist du generell mit deiner Ausbildung zufrieden? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nicht zufrieden
- Wenig zufrieden
- Zufrieden
- Sehr zufrieden

**[ ] Womit bist du besonders zufrieden? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[]Womit bist du überhaupt nicht zufrieden? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[]Was ist dir bei deiner Lehrlingsausbildung besonders wichtig? Kreuze in der Tabelle an! \***

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Gar nicht wichtig	Nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig
Freundliche Kolleg (l)nnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sicherer Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Bezahlung - Prämien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vielseitige Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übernahme nach der Behaltefrist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Klare Arbeitsaufträge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verantwortung übernehmen zu können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein(e) kompetente (r) Vorgesetzte(r)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich einbringen zu können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Möglichkeit zur Fortbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenig Stress und Druck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regelmäßige Feedbackgespräche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positiver Umgang mit Fehlern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**[ ]Führt die/der Ausbilder(In) regelmäßig Feedbackgespräche? Definition von Feedbackgesprächen: Das sind Gespräche bei denen du mit deiner Ausbilderin / deinem Ausbilder über deine Arbeitsergebnisse sprichst sowie das Arbeitsprogramm für die nächsten Wochen /Monate planst. \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nein
- Teils, teils
- Ja

**[ ]Wie häufig werden mit dir Feedbackgespräche geführt? (Damit sind nicht die Auswertungsgespräche am Ende der Rotation gemeint.) \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Wöchentlich
- Monatlich
- Halbjährlich
- Jährlich

**[ ]Wie führt dein/deine Ausbilder(In) die Feedbackgespräche? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Persönliches Gespräch mit schriftlichem Protokoll
- zwischen Tür und Angel
- kein Gespräch, sondern nur schriftlich

**[ ]Was wird besprochen? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Arbeitsergebnisse
- Zusammenarbeit
- Meine Stärken
- Meine Schwächen
- Entwicklungsfelder
- Sonstiges

**[ ]Wird dein Feedback ernst genommen? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

**[ ]Wie wird mit deinen Anregungen umgegangen? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Abgesehen von den fachlichen Kenntnissen, welche anderen Kompetenzen möchtest du gerne erlernen? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Informationen selbständig zu beschaffen, auswählen und zu strukturieren
- Verantwortung zu übernehmen
- Erfolgreich im Team zu arbeiten
- Probleme zu lösen
- Entscheidungen zu treffen
- Mit Kritik fair umzugehen
- Sachlich zu argumentieren
- Seine Bedürfnisse und Interessen anzusprechen
- Rücksichtsvoll und respektvoll gegenüber KollegInnen zu kommunizieren
- Pünktlich zu sein
- Zuverlässig zu sein
- Service- und kundenorientiert zu arbeiten
- Hohe Einsatzbereitschaft entwickeln
- Eine große Bereitschaft zur Weiterbildung entwickeln
- Mein Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein zu stärken
- Mit eigenen Gefühlen und mit den Gefühlen anderer besser umzugehen
- Mit dem AnwenderInnenprogrammen besser umzugehen
- Meine Arbeit gut zu organisieren
- Meine Arbeit zeitlich gut einzuteilen
- Sonstiges:

**[ ]Wie belastet bist du in deinem Beruf an deinem Ausbildungsplatz? \***

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu
In meiner Arbeit habe ich regelmäßig großen Stress und Druck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Ausbildung habe ich Aufgabenbereiche, die ich selbständig und eigenverantwortlich bearbeite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Ausbildung fühle ich mich oft überfordert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Ausbildung fühle ich mich oft unterfordert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Ausbilder/meine Ausbilderin nimmt sich viel Zeit, um mir Aufgaben zu erklären	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meiner Ausbildung bin ich körperlich belastet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich oft ungerecht behandelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Arbeitsalltag werde ich für gute Leitungen gelobt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich Fehler mache, bekomme ich eine Rückmeldung in wertschätzender Art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lernen wird gefördert, bei Fehlern werde ich nicht ausgelacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In meinem Arbeitsumfeld erlebe ich ein angenehmes Gesprächsklima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich Probleme habe, kann ich mit meiner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Ausbilderin darüber sprechen				
Ich bin stolz darauf, Lehrling der Universität Innsbruck zu sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde bei meiner Tätigkeit von meinen Kolleg (Innen) unterstützt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde von meinen Kolleg (Innen) respektiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Fragen zur Rotation

### **[ ]Machst du eine Rotationsausbildung? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

### **[ ]Wenn ja, wie bist du mit deiner Rotationsausbildung generell zufrieden? \***

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [FG3 F1]' (Machst du eine Rotationsausbildung? )

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nicht zufrieden
- Wenig zufrieden
- Zufrieden
- Sehr zufrieden
- Sonstiges

### **[ ]Wenn ja, was würdest du an der Rotation ändern? \***

Beantworten Sie diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
Antwort war 'Ja' bei Frage '23 [FG3 F1]' (Machst du eine Rotationsausbildung? )

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

## Sonstige Fragen und Wünsche

**[ ] Welche Unterstützung wünschst du dir für die Zeit rund um die Lehrabschlussprüfung? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Welche Pläne hast du für die Zeit nach der Lehrabschlussprüfung? \***

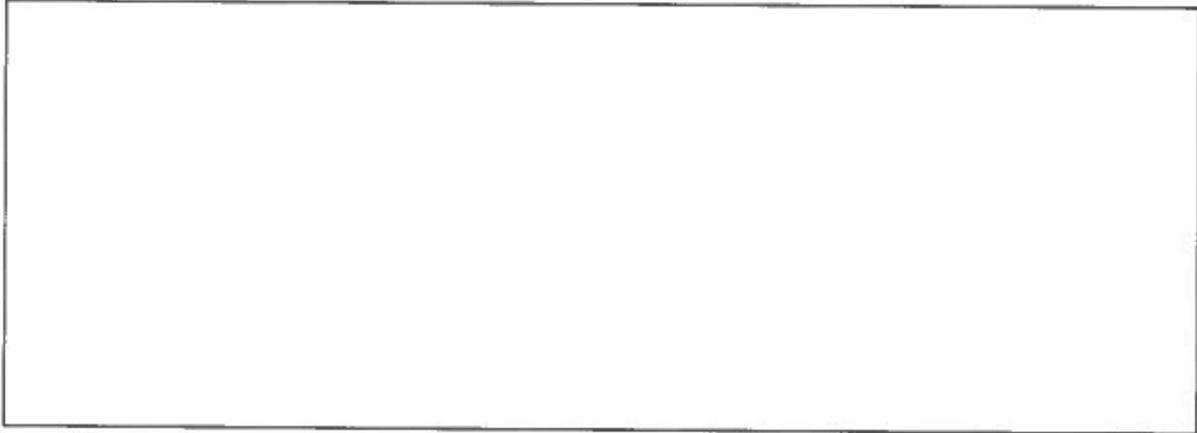
Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Welche Belohnungen für gute Leistungen von der Uni - abgesehen von Prämien - wünschst du dir? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ]Sonstige Ideen und Wünsche: \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:



Ich danke dir für deinen Einsatz und dein Feedback.

13.01.2016 – 00:00

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:  
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

**ONLINE BEFRAGUNG  
AUSBILDER(INNEN)**



Willkommen bei der Onlinebefragung für AusbilderInnen

### Ziel und Hintergrund

Für uns als Universität ist es erstrebenswert, die besten Fachkräfte auszubilden und auch die Qualität in der Ausbildung sicherzustellen. Sie als Ausbilder(in) sind mit der Lehrlingsausbildung sehr gefordert und auch ein großes Vorbild für Ihre Lehrlinge. Aufgrund Ihrer langjährigen Erfahrungen können Sie uns Verbesserungsvorschläge und Wünsche übermitteln, damit sich die Qualität noch erhöhen kann.

Ihre Anregungen und Wünsche sind uns sehr wichtig.

Die Befragung dauert ungefähr 25 Minuten und es sind 26 Fragen zu beantworten, die in 3 Bereiche untergliedert sind.

- 1) Fragen zum Lehrberuf und dem Beginn der Lehrzeit
- 2) Fragen zur Ausbildung im Betrieb
- 3) Sonstige Fragen

Ich bitte Sie, die Fragen alle vollständig zu beantworten, um ein aussagekräftiges Ergebnis zu erhalten.

**Bitte beachten Sie beim Ausfüllen des Fragebogens, insbesondere bei den "Kommentarfeldern" und "Freitextfeldern", die Antworten so zu geben, dass keine Rückschlüsse auf den Lehrling, Organisationseinheit, etc. gezogen werden können im Sinne des Datenschutzes.**

Ihre Angaben werden von uns selbstverständlich vertraulich behandelt und anonym ausgewertet.

Die Ergebnisse dieser Befragung dienen uns als Basis für die Veranstaltung am 12. Februar 2016 „Quality on Stage“, wo wir auch die Ergebnisse präsentieren werden.

Ich bitte Sie diese Befragung bis zum 13. Jänner 2016 zu beantworten.

Vielen Dank für Ihr Feedback!

Diese Umfrage enthält 26 Fragen.

## **Fragen zum Lehrberuf und dem Beginn der Lehrzeit**

**[ ] In welchem Lehrjahr befindet sich Ihr Lehrling? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1. / 2. Lehrjahr
- 3. / 4. Lehrjahr

**[ ]In welcher Lehrberufsgruppe bilden Sie aus? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Kaufmännischer Lehrberuf
- Chemielaborant/in, Techniker /in, Handwerker/in

**[ ]Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen einzelne Kriterien bei der Auswahl Ihres Lehrlings sind. \***

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig
Gute Noten in den für den Lehrberuf wichtigen Fächern im Schulzeugnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ordentliche und ansprechende Bewerbungsunterlagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliches Auftreten beim Vorstellungsgespräch	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Motivation für den Beruf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umgangsformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Ergebnisse beim Eignungstest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Ergebnisse bei der Arbeitsprobe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**[ ]Wie wichtig ist es Ihnen, die Eltern des Lehrlings kennenzulernen? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nicht wichtig
- Eher nicht wichtig
- Wichtig
- Sehr wichtig

**[ ]Würden Sie ein Willkommenstreffen mit den Eltern zu Beginn der Lehrzeit begrüßen? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Fragen zur Ausbildung im Betrieb

### [ ] Welche Anforderungen haben Sie an Ihren Lehrling? \*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Wichtig	Sehr wichtig
Gute Noten in der Schule sowie gute Zeugnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgaben bestmöglich zu bewältigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Zusammenarbeit mit Arbeitskolleg(Innen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gutes Ergebnis bei der Lehrabschlussprüfung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Übertragene Aufgaben eigenständig zu lösen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lernbereitschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Engagement (Mut, eigene, neue Ideen zur Verbesserung vorzuschlagen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sich selbst zu motivieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Umgangsformen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### [ ] Welche Anforderungen sind für Sie speziell bzw. zusätzlich wichtig? \*

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Welche Herausforderungen stellen sich für Sie bei der Fachausbildung laut Ausbildungsverordnung? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Was hilft Ihnen, die festgelegten Ziele laut Ausbildungsplan noch besser umzusetzen? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Welche Methoden verwenden Sie, um Ihrem Lehrling neue Aufgaben zu erklären? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Erklären – Vormachen – Üben lassen – Nachbesprechen
- Learning on the job – selbständiges Erarbeiten von Sachverhalten
- Kolleg(Innen) helfen bei der Ausbildung mit
- Eigens von mir oder meinen KollegInnen ausgearbeitete Beispiele
- Sonstiges:

**[ ] Abgesehen von den fachlichen Kenntnissen, was möchten Sie Ihrem Lehrling noch mitgeben? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Selbständiges Arbeiten
- Verantwortung zu übernehmen
- Positiver Umgang mit Fehlern (eigene Fehler erkennen und beheben)
- Probleme zu lösen
- Im Team zu arbeiten
- Mit Kolleg(Innen) besser zu kommunizieren
- Mit eigenen Gefühlen und den Gefühlen anderer besser umzugehen
- Mit den Anwender(Innen)programmen besser umzugehen
- Konflikte ruhig zu lösen
- Sonstiges:

**[ ]Bitte bewerten Sie, ob die einzelnen Aussagen für Ihre Lehrlingsausbildung zutreffen. \***

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Mein Lehrling steht regelmäßig unter großem Stress und Druck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Lehrling bearbeitet selbständig und eigenverantwortlich Aufgabenbereiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe meinen Lehrling oft überfordert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erlebe meinen Lehrlinge oft unterfordert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich nehme mir regelmäßig Zeit, dem Lehrling neue Aufgaben zu erklären	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Lehrling ist in seiner Tätigkeit körperlich belastet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mein Lehrling fühlt sich oft ungerecht behandelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Im Arbeitsalltag lobe ich meinen Lehrling regelmäßig für seine guten Leistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn der Lehrling Fehler macht, bekommt er eine Rückmeldung in wertschätzender Art	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lernen wird gefördert, bei Fehlern wird er nicht ausgelacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Gesprächsklima zu meinem Lehrling erlebe ich sehr positiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn mein Lehrling Probleme hat, kommt er zu mir, um darüber zu sprechen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu
Mein Lehrling ist stolz darauf, Mitarbeiter(In) der Universität Innsbruck zu sein				
Er wird bei seiner Tätigkeit von den Kolleg(Innen) unterstützt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er wird von seinen Kolleg(Innen) respektiert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**[]Wie sieht für Sie der richtige Umgang mit Ihrem Lehrling aus? Bitte beschreiben Sie diesen anhand von drei Aussagen bzw. Stichworten! \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[]Wie gehen Sie auf die Stärken und Schwächen des Lehrlings ein? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Wie oft führen Sie Feedbackgespräche mit Ihrem Lehrling? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Jährlich
- Halbjährlich
- Quartal
- Monatlich

**[ ] Welche Unterlagen/Vorlagen verwenden Sie für das Gespräch?**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Ausbildungsplan
- Vereinbarung zum MitarbeiterInnengespräch (Unterlage der Personalentwicklung)
- Eigene Vorlage
- Sonstiges:

**[ ] Beschreiben Sie das Arbeitsklima zwischen Ihrem Lehrling und Ihnen mit drei Stichworten (Adjektiven). \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Beschreiben Sie die Motivation Ihres Lehrlings anhand von Stichworten. \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Bilden Sie sich als Ausbilder(Innen) weiter? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Ich nehme an den Ausbilder(Innen)treffen an der Uni teil
- Ich nehme an den Fortbildungen der Personalentwicklung teil
- Ich bin mit anderen Ausbilder(Innen) vernetzt
- Ich habe ein überbetriebliches Engagement als Ausbilder(In) / z.B. Prüfer(Innen)tätigkeit bei der Lehrabschlussprüfung
- Ich nehme regelmäßig bei den Fortbildungsangeboten des Ausbilderforums Tirol teil
- Sonstiges:

**[ ] Wie messen Sie den Erfolg Ihrer Lehrlinge? \***

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Eine Beispiel-Teilfrage
- Positives Feedback von anderen Rotationsabteilungen
- Bestandene Lehrabschlussprüfung
- Nimmt an nationalen und internationalen Lehrlingswettbewerben teil
- Gute Berufsschulnoten
- Bringt gute Verbesserungsvorschläge
- Gute Arbeitsergebnisse
- Sonstiges:

**[ ]Wie viel Zeit investieren Sie ungefähr pro Tag in Ihren Lehrling? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Mehr als 3 Stunden
- Durchschnittlich 2 Stunden
- Durchschnittlich 1 Stunde
- Weniger als 1 Stunde

**[ ]Wie achten Sie darauf, dass auch andere Kolleg(Innen) sich genügend um den Lehrling kümmern und wenn nötig unterstützen? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

## Sonstige Fragen

**[ ]Haben Sie Kontakt zur Berufsschule? \***

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein

**[ ]Was können Sie dazu beitragen, um dem Lehrling eine noch bessere Ausbildung zu bieten? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ]Was wünschen Sie sich von der Personalentwicklung? \***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

**[ ] Welche Unterstützungen würden Ihnen bei sehr schwierigen und verfahrenen Situationen mit Lehrlingen weiterhelfen?**

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Gespräche mit der Personalentwicklung
- Kollegialer Austausch bzw. Fallberatung
- Professionelle Hilfe von "außen" (z.B. Supervision oder Lehrlingscoaching der WKO Tirol)
- Austausch mit den Eltern
- Sonstiges:

Vielen Dank für Ihr Feedback!

13.01.2016 – 00:00

Übermittlung Ihres ausgefüllten Fragebogens:  
Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

# **FOTOPROTOKOLL**

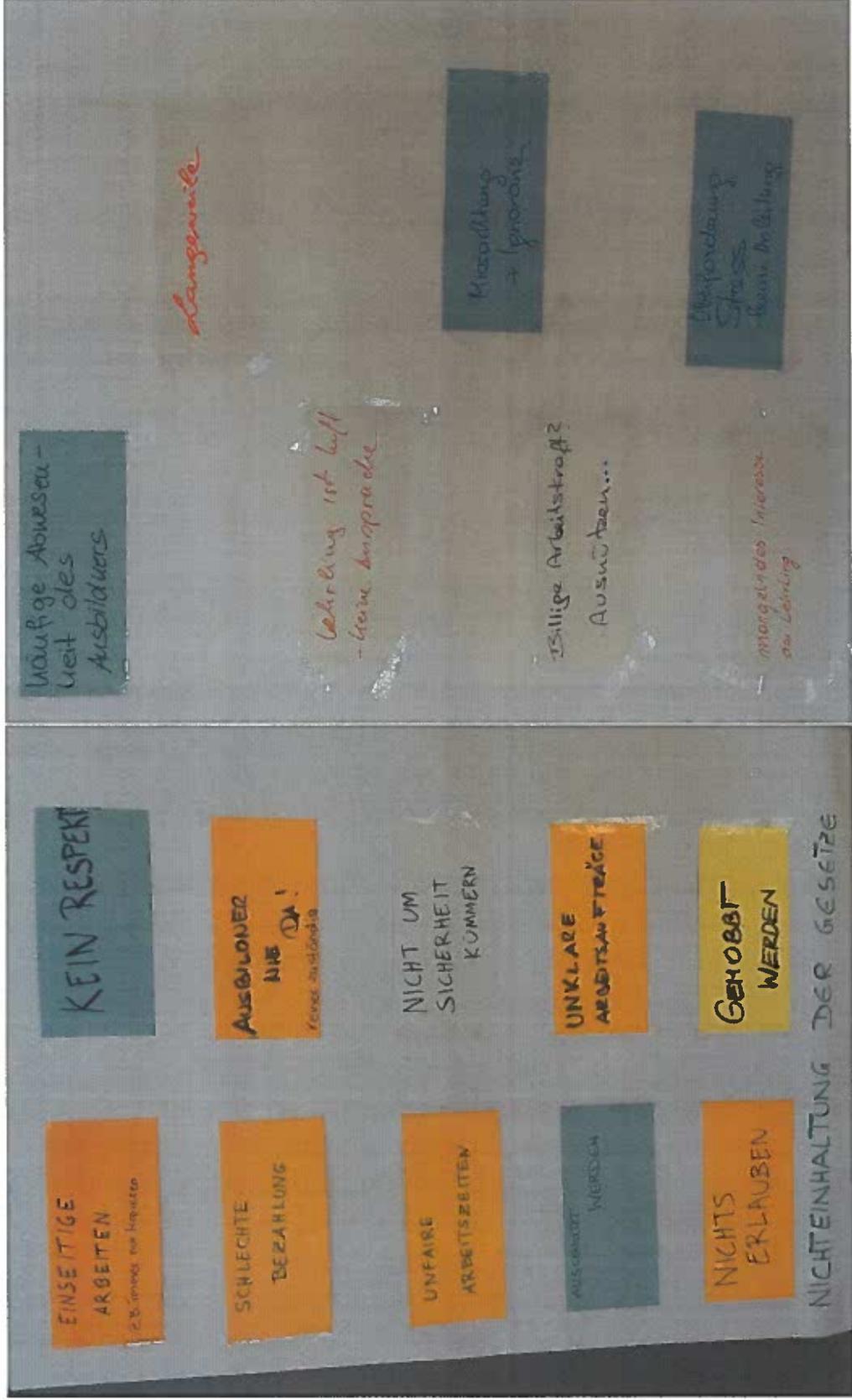
Dialogrunde 1 – Ins Gespräch kommen und Austausch über die Umfrageergebnisse

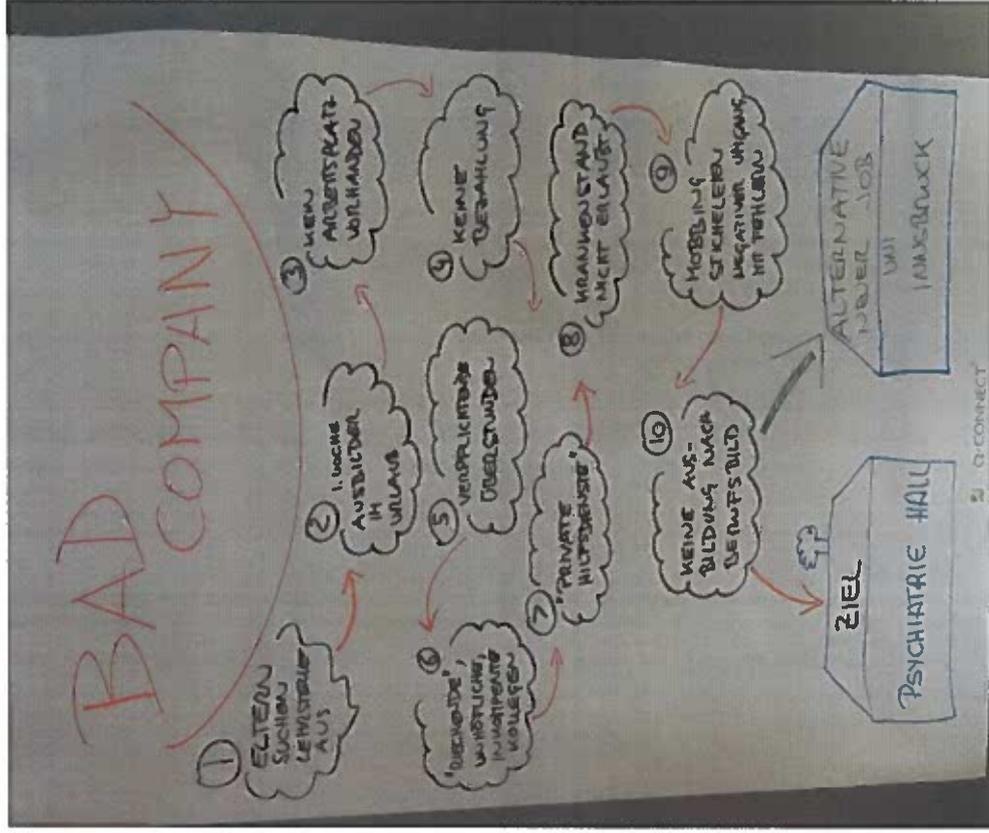
FOTOPROTOKOLL



## Dialogrunde 2 – Denkeexperiment: Worst case Szenario

## FOTOPROTOKOLL



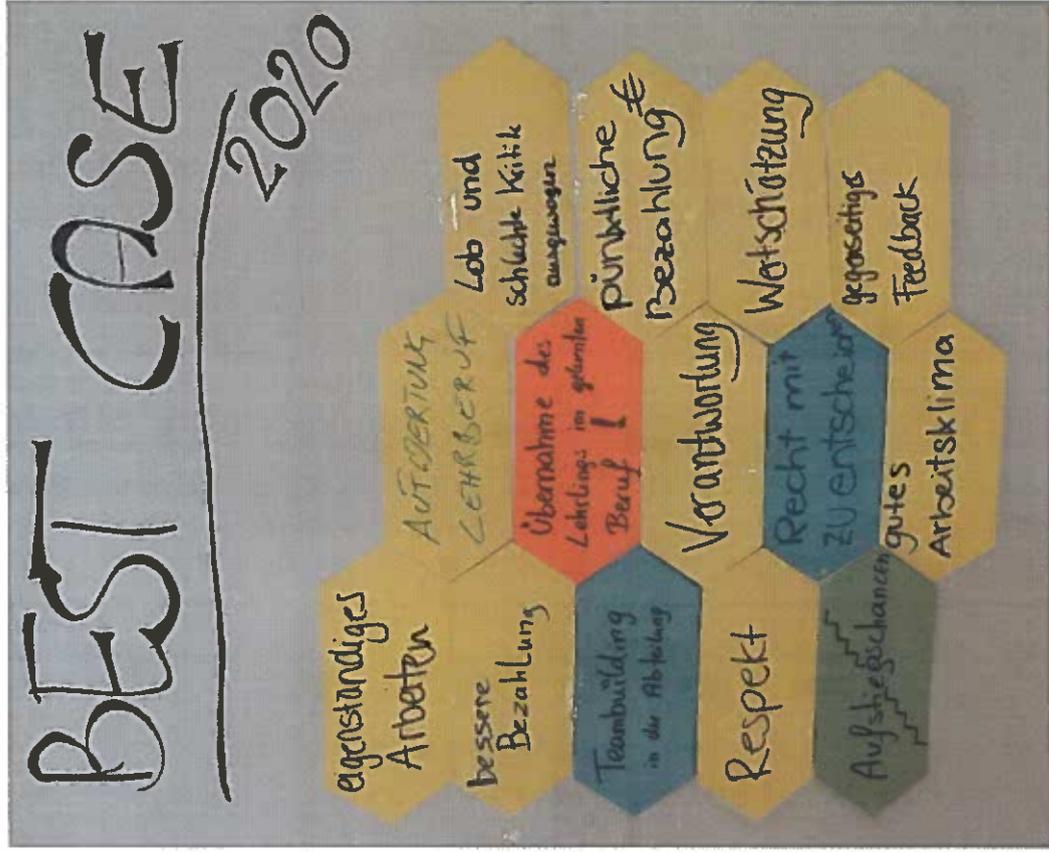


- ## WOIST CASE
- Einbehaltung vom Lohn
  - sexuelle Belästigung
  - Keine Wissensvermittlung
  - missachtung der Rechte des Lehrlings/Menschenrechte
  - kein Erholungsurlaub
  - Keine Wertschätzung/Respekt
  - handgefluchheiten
  - Mobbing
  - Heranziehen des Lehrling für private Zwecke (z.B. Einkäufe, Autoswäsche)
  - Gefährliche Tätigkeiten (z.B. gefährliche Substanzen ohne Sicherheitsvorkehrungen)
  - Psychischer Druck (Drohung Kündigung, zu kurzer Zeitraum für schwere Aufgaben...)





Dialogrunde 3 – Platz der Träume: Best case Szenario



FOTOPROTOKOLL

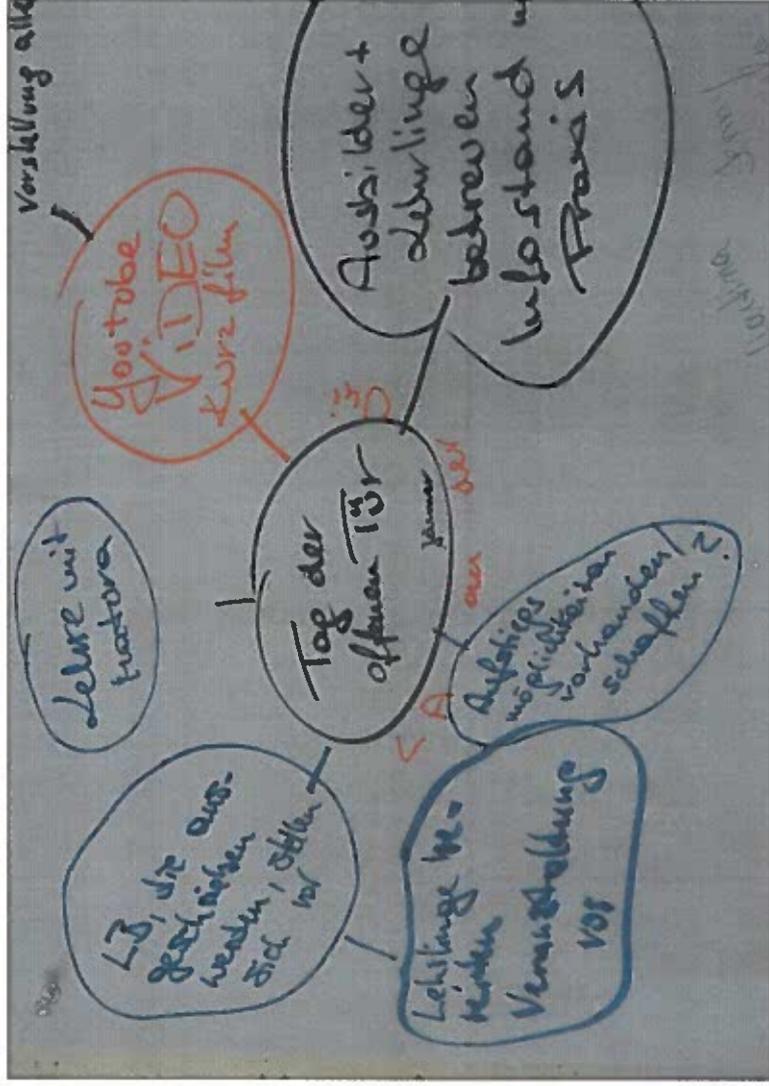






Dialogrunde 5 – Konkretisierung, Sammeln von Maßnahmen

FOTOPROTOKOLL



Dialogrunde 5 – Konkretisierung, Sammeln von Maßnahmen

FOTOPROTOKOLL

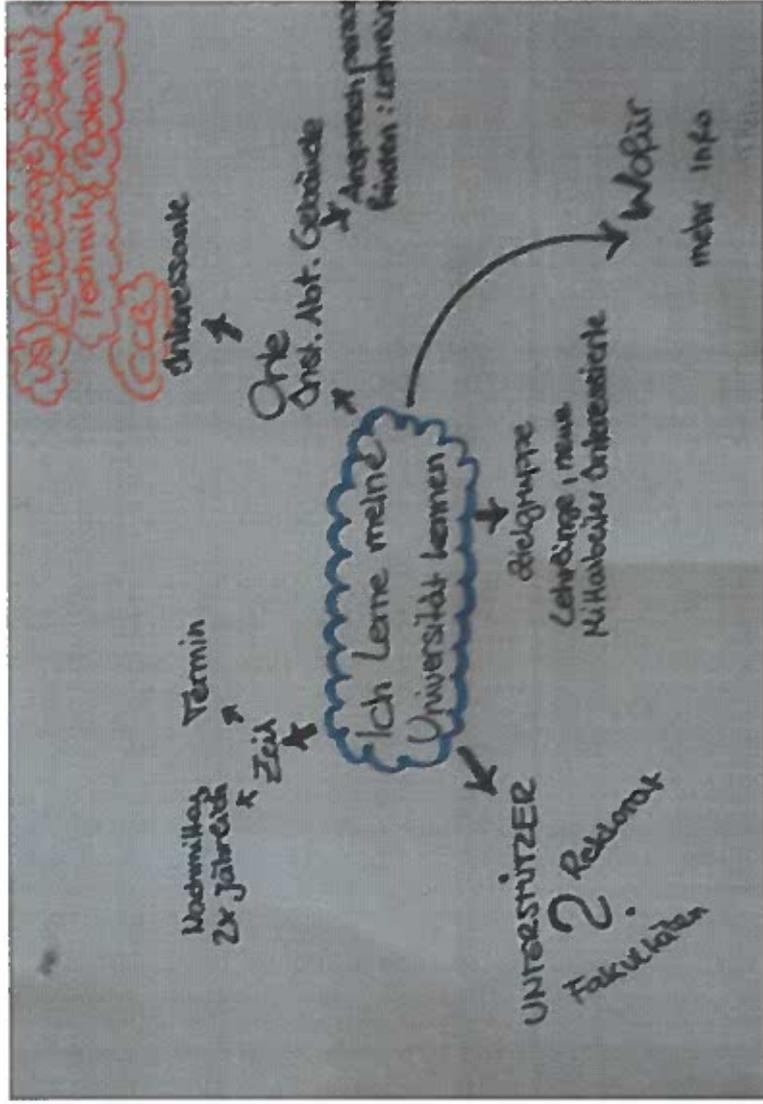
Sporttage für Lehrlinge

Winter

- Zentrum Oberbergwgl
- Lawinenkurs/Übung
- Tag am Berg (Ski-snowboard fahren - Lodzern)
- Kletterkurs (Halle)

Sommer:

- Raften (z.B. Area 47)
- Rettungsschwimmer - Kurs
- Sommerrodelbahn
- Klettergarten



## Dialogrunde 5 – Konkretisierung, Sammeln von Maßnahmen

## FOTOPROTOKOLL

