

BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Chef, wir müssen reden! Lernende sollen sich mit vielen Veränderungen gleichzeitig zurechtfinden: Zum einen die Veränderungen durch die Pubertät. Zum anderen ist es der Einstieg ins Berufs- und Erwachsenenleben und die damit verbundene neue Struktur, an die sie sich anpassen müssen. Wie behalten die Lernenden dabei die Motivation?

VON LAURENT KERBAGE*

Wie es um das Thema Motivation während der beruflichen Grundbildung steht, dazu haben wir Lernende, Praxisbildner und HR-Verantwortliche von Lehrbetrieben aus diversen Branchen interviewt. Wir wollten wissen, welche die grössten Motivatoren für die Lernenden sind und wo der Schuh am meisten drückt.

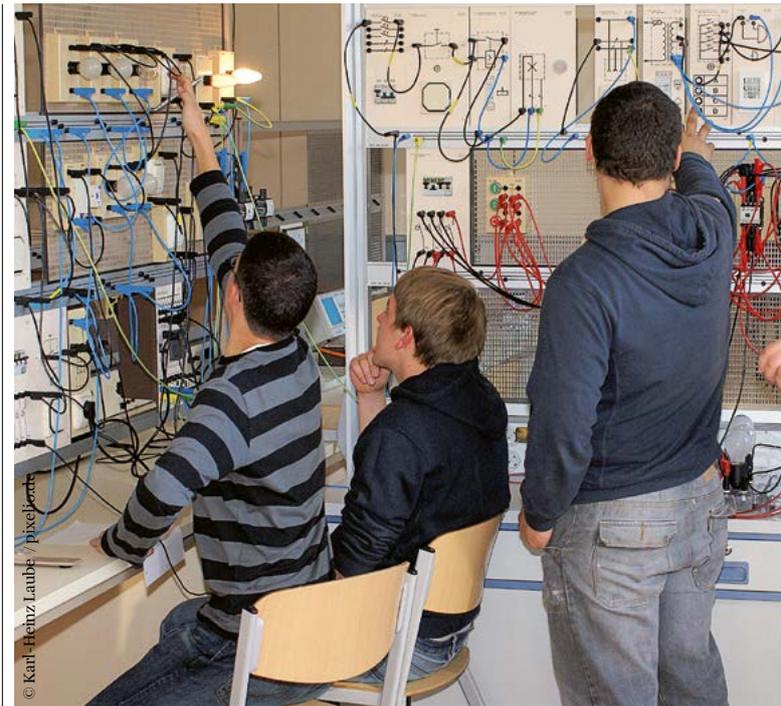
Motivieren – nur ein Mythos? Für Peter Heiniger von Heiniger Lehrlingsberatung sind die ersten 3 Monate entscheidend: Schafft es der Lehrbetrieb, die meist sehr hohe Motivation des Lernenden aufrechtzuerhalten? Wird der Lernende gleich zu Beginn dem Druck, den neuen Kollegen und Aufträgen ausgesetzt oder durch eine sanftere Einführung abgeholt? Für Heiniger gelten als wichtige Punkte:

- > Ein Einführungsplan, in dem die Beschäftigung der kommenden paar Wochen vermerkt ist: geplante Gespräche wie z.B. die Standortbestimmung oder Zielvereinbarungsgespräche.
- > Dem Lernenden eine Vertrauensperson zur Seite stellen, an die er sich bei Fragen und Problemen wenden kann.
- > Nicht gleich mit der Praxis beginnen, sondern zuerst die Möglichkeit erhalten, die anderen Lernenden und die Firmenkultur kennenzulernen.
- > Auch das Kennenlernen der Schlüsselpersonen sei wichtig. Diese gelten nämlich in den meisten Fällen als Vorbilder und Vorbilder seien essenziell in der Ausbildung von Jugendlichen.

Heiniger betont, dass es nicht darum gehe, die Lernenden zu verwöhnen. Vielmehr gehe es darum, sie zu Beginn an der Hand zu nehmen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich in der neuen Situation zurechtzufinden. Freche, motzende oder verschlafene Lernende seien somit ein Warnzeichen für die Betreuer.

Viele Lehrbetriebe kommunizierten ihre Benefits für Lernende zu wenig offensiv: Benefits wie Prämien für gute Arbeiten sollen gleich beim Einführungsprozess mit den Lernenden genau durchgegangen werden. Dies, damit die Lernenden diesen Motivationsfaktor innehaben und sich für leistungsbezogene Vorteile gleich von Beginn weg anstrengen.

Herausforderung «Erwachsen-Werden». Angela Peterelli, HR-Leiterin der SVA Zürich und Mitglied der Geschäftsleitung, zählt gegenwärtig 20 Lernende im Betrieb. Sie weist darauf hin, dass nicht nur ungenügende Noten in der Berufs-



Den Lernenden etwas zutrauen und sie eigene Projekte verwirklichen lassen: Dies kann motivierend wirken.

schule und kurze Konzentrationsspannen Probleme von Lernenden sind. Oft müssen auch Arbeitsorganisation, Prioritätensetzung und das Einhalten von Terminen zuerst erlernt werden. Generell stellt sie fest, dass die Lernenden für Aufgaben in Unternehmen hohe Motivation haben, während alles was mit der Schule zu tun hat mehr Energie kostet.

Auch in der SVA Zürich erlebt sie indes eine hohe Motivation der Lernenden. Entscheidend ist für sie, dass die Lernenden nah begleitet werden: so gibt es monatlich ein Standortgespräch zwischen Praxisbildnerin, Praxisbildner und Lernenden: «Wir möchten von den Lernenden wissen, wie es ihnen geht.»

Cornelia Suter, eine von zwei Berufsbildnerinnen des Regionalsitzes Zürich der AXA Winterthur betreut 19 der total 36 KV-Lernenden. Sie spürt eine hohe Motivation der Lernenden fürs Versicherungs-Geschäft. Auch dort wissen sie um die Wichtigkeit des Lehranfangs: So führt AXA eine Einführungswoche für die neu eintreffenden Lernenden durch. Als Motivatoren nennt Suter den Leistungslohn nach der Lehre (höherer Anfangslohn bei gutem Abschluss), Boni unter

dem Jahr oder die «kv-plus Lehre», bei der starke Lernende die Lehre ein Jahr unterbrechen können, um im Ausland Arbeitserfahrungen zu sammeln und eine Sprache zu vertiefen.

Probleme sieht Suter beim «alles unter einen Hut bringen». So müssen Hobbys, der Eintritt in die Erwachsenenwelt und die entsprechende Anpassung alle unter dem sprichwörtlichen Hut Platz finden, was Organisation und Priorisieren unabdingbar macht.

Positives erleben lassen. Urs Deubelbeiss vom GGZ Gartenbau arbeitet im Betrieb mit 9 Lernenden zusammen. Sehr gute Erfahrungen machte er mit

- > Lehrlingslagern
- > Lehrbaustellen, in denen die Lernenden die volle Führung und Verantwortung tragen
- > Anlässen, die er von Lernenden selbstständig durchführen liess.

Somit verzichtet er vollständig auf äussere Belohnung für Leistungen. Vielmehr lässt er die Lernenden sich selbst motivieren durch das Erleben von Selbstwirksamkeit und dem Vertrauensvorschuss seinerseits.

Probleme sieht aber auch er unter dem Aspekt Pubertät und damit einhergehenden Symptomen wie mangelnder Pünktlichkeit, Verschlafen oder Alkoholkonsum. Er erlebe die Lernenden generell jedoch als sehr motiviert.

Franziska Schächli, Leiterin Administration HEKS Stellennetz & Visio (HS&V), arbeitet mit einem Lernenden. Die meisten EBA-Lernenden kommen mit sehr hoher Motivation zum HEKS. HS&V gibt auch Jugendlichen mit persönlichen oder familiären Herausforderungen die Möglichkeit, eine Lehre zu absolvieren. Beim HS&V werden die Lernenden begleitet, mit dem Ziel, dass sie nach dem Erwerb des Abschlusses eine reguläre KV-Lehre antreten können. Gemäss Frau Schächli motiviert die Lernenden, dass ihnen etwas zugetraut und an sie geglaubt wird. Pro Woche hat Franziska Schächli zwei Stunden für die Lernenden eingeplant, in welchen sie Hausaufgaben machen und sich bei Fragen an sie wenden können.

Intrinsische Motivation. Alle Interviewpartner betonten die Wichtigkeit der von innen kommenden, also der intrinsischen Motivation der Lernenden. Im Gegensatz dazu verzichten die meisten Betriebe auf die Motivierung von aussen.

Was eigene Motivation bewirken kann, zeigt sich am Beispiel des 24-jährigen Patric Walthert von Après school GmbH, der noch heute lebendig seine Vertiefungsarbeit als Polymechaniker schildert: Im allgemeinbildenden Unterricht konnten sich die Lernenden selber ein Projekt aussuchen. Patric und zwei weitere Kollegen entschieden sich, ein Boot zu bauen. Sie zeichneten dieses selber, nahmen Kontakt mit Bootsbauern auf und arbeiteten an Wochenenden durch. Selbst stets unmotiviert Kollegen fingen Feuer und hingen sich mit Elan ins Projekt rein: Resultat: Am Ende der Arbeit hatten sie ein funktionsfähiges, 4,5-m-Boot gebaut und dieses mit einem Aussenborder auf dem Thunersee erfolgreich getestet.

Weiter erzählt Patric, dass z.B. Skilager hoch im Kurs sind. Dort treffen sich Lernende, treiben Sport und tauschen sich über Themen aus, die sie beschäftigen – fachliche und

private. Dies schweisst zusammen und es entstehen nicht selten Freundschaften, die lange übers Skilager hinaus von Bestand sind.

Fazit: Motivieren ist mehr als nur ein Mythos. Die ausschliessliche Motivation durch äussere Anreize zieht heute jedoch nicht (mehr). Gute Erfahrungen wurden branchenübergreifend gemacht durch:

- > Nahes Begleiten der Lernenden mit einem klaren Einführungsplan mit schrittweiser Einführung.
- > Vertrauen geben.
- > Die Lernenden mit konkreten Projekten und Aufgaben ihre Selbstwirksamkeit erleben zu lassen.
- > Die Lernenden mit anderen Lernenden aktiv in Kontakt zu bringen, z.B. durch Lehrlingslager.



LAURENT KERBAGE

bietet mit www.tutorat.ch/lernende Unterstützung für Lernende und arbeitet mit diversen Lehrbetrieben zusammen. Welches sind Ihre Erfahrungen mit der Motivation von Lernenden? Teilen Sie diese und schreiben Sie dem Autor unter lernen@tutorat.ch

ANZEIGE

Überholspur für Professionals

Zeit- und ortsunabhängig studieren an der
Fernfachhochschule Schweiz

flexibel.
berufsbegleitend.
digital.
ffhs.ch

MAS Arbeit 4.0

CAS Agile Organisation

CAS Digital Leadership

ffhs.ch/mas_arbeit40

FFHS 
Fernfachhochschule Schweiz
Mitglied der SUPSI

Zürich | Basel | Bern | Brig