



EUCUSA

Azubi-Spiegel

Azubi-Spiegel-Muster

Grundbericht

EUCUSA Processing GmbH

Mariahilfer Straße 187/39 ♦ A-1150 Wien ♦ Tel: +43-1-817 40 20-0 ♦ Fax: DW 20
FN 360110 z Handelsgericht Wien ♦ www.eucusa.com ♦ e-mail: epg@eucusa.com

Report-ID 105303

Inhaltsverzeichnis

1	DER FRAGEBOGEN	3
2	DIE INDIZES - ÜBERBLICK VERSCHAFFEN	6
	2.1 Azubi-Spiegel-Index.....	7
3	DIMENSIONSÜBERSICHT - ÜBERBLICK VERSCHAFFEN	8
4	HANDLUNGSPORTFOLIO UND ASPEKTKARTEN: PRIORITÄTEN SETZEN - MAßNAHMEN ABLEITEN	9
	4.1 Gesamtes Handlungsportfolio.....	10
	4.2 Arbeitssituation.....	11
	4.3 Information, Kommunikation, Zusammenarbeit.....	13
	4.4 Führung.....	15
	4.5 Berufliche Entwicklung.....	17
	4.6 Unternehmens-Image	19
5	MEIN BEITRAG.....	21
6	DEMOGRAFIE	22
7	UNTERNEHMEN	23
8	ZEITRAUM	24
9	BENCHMARKING - ERGEBNISSE EINORDNEN	25
10	KOMMENTARE	31
	10.1 Ich habe folgenden konkreten Verbesserungsvorschlag.....	31
	10.1.1 Azubi-Spiegel-Muster.....	31



1 Der Fragebogen

Im folgenden Kapitel wird Ihnen ein Überblick über den Fragebogen gegeben. Er setzt sich aus verschiedenen Überschriften (Dimensionen) und den zugehörigen Aussagen (Aspekte) zusammen.

Dimension Arbeitssituation

- **Aspekt 1: Kenntnis der Erwartungen**
Ich weiß, was bei der Arbeit von mir erwartet wird.
- **Aspekt 2: Herausfordernde Tätigkeit**
Ich empfinde meine Tätigkeit als interessant und herausfordernd.
- **Aspekt 3: Zurechtkommen mit der Arbeit**
Ich komme mit der mir übertragenen Arbeit sehr gut zurecht.
- **Aspekt 4: Arbeitsmittel**
Ich habe stets alle Materialien und Arbeitsmittel, um meine Arbeit richtig zu machen.
- **Aspekt 5: Ideen einbringen**
Ich kann bei der Arbeit meine Ideen sehr gut einbringen.
- **Aspekt 6: Arbeitsklima**
Ich bin mit dem Arbeitsklima sehr zufrieden.
- **Aspekt 7: Beruf und Freizeit**
Die Arbeitszeiten unterstützen, Beruf und Freizeit sehr gut in Einklang zu bringen.

Dimension Information, Kommunikation, Zusammenarbeit

- **Aspekt 8: Vorliegen arbeitsrelevanter Grundlagen**
Ich erhalte alle erforderlichen Grundlagen, um meine Arbeitsaufgabe gut erfüllen zu können.
- **Aspekt 9: Wissen über Informationsquellen**
Ich weiß, wo ich wichtige Informationen erhalten kann bzw. mich informieren kann.
- **Aspekt 10: Wissen über Hintergründe von Entscheidungen**
Über Hintergründe von Entscheidungen werde ich sehr gut informiert.
- **Aspekt 11: Hilfsbereitschaft durch Kollegen**
Die Kolleginnen und Kollegen, mit denen ich zusammenarbeite, unterstützen mich bei der Erledigung der Aufgaben.
- **Aspekt 12: Offenheit zwischen Kollegen**
Meine Kolleginnen und Kollegen gehen offen und ehrlich miteinander um.
- **Aspekt 13: Feedback unter Kollegen**
Für gute Leistungen erhalte ich von meinen Kolleginnen und Kollegen Anerkennung und positive Rückmeldung.
- **Aspekt 14: Konstruktiver Umgang mit Fehlern**
Bei uns wird mit Fehlern konstruktiv umgegangen.

Dimension Führung

- **Aspekt 15: Zielvermittlung**
Mein Azubibetreuer vermittelt mir klare und realistische Ziele.
- **Aspekt 16: Einhalten von Zusagen**
Mein Azubibetreuer hält seine Zusagen ein.

- **Aspekt 17: Ermutigung zu Ideen**
Mein Azubibetreuer ermutigt mich, neue Ideen einzubringen.
- **Aspekt 18: Offene, persönliche Kommunikation**
Mit meinem Azubibetreuer kann ich auch über persönliche Themen ganz offen sprechen.
- **Aspekt 19: Feedback über Leistung**
Mein Azubibetreuer führt mit mir regelmäßig Feedbackgespräche und gibt mir dabei hilfreiche Rückmeldungen über meine Leistung.
- **Aspekt 20: Lob und Anerkennung**
Für gute Leistungen erhalte ich zeitnah von meinem Azubibetreuer Lob und Anerkennung.
- **Aspekt 21: Informationsaustausch**
Der Informationsaustausch zwischen mir und meinem Azubibetreuer ist sehr gut.
- **Aspekt 22: Fairness**
Mein Azubibetreuer behandelt mich jederzeit fair.

Dimension Berufliche Entwicklung

- **Aspekt 23: Umsetzen von Erlerntem - Berufsschule**
Ich kann das in der Berufsschule Gelernte sehr gut umsetzen.
- **Aspekt 24: Umsetzen von Erlerntem - Betrieb**
Ich kann das im Betrieb Gelernte sehr gut in meiner betrieblichen Praxis umsetzen.
- **Aspekt 25: Betriebliches Weiterbildungsangebot**
Ich bin mit dem betrieblichen Weiterbildungsangebot sehr zufrieden.
- **Aspekt 26: Verständliche Erklärungen**
Neue Lerninhalte werden mir verständlich und anschaulich erklärt.
- **Aspekt 27: Sicherstellung Jobrotation**
Mein Unternehmen stellt sicher, dass ich an verschiedenen Arbeitsstellen im Unternehmen tätig bin.
- **Aspekt 28: Einarbeitung bei Abteilungswechsel**
Ich werde bei Abteilungswechsel sehr gut eingearbeitet.
- **Aspekt 29: Belohnung überdurchschnittlicher Leistungen**
Überdurchschnittliche Leistungen werden bei uns belohnt.
- **Aspekt 30: Förderung der persönlichen Entwicklung**
Ich werde in meiner persönlichen Entwicklung sehr gut gefördert.
- **Aspekt 31: Vorbereitung auf Abschlussprüfung**
Mein Ausbildungsbetrieb bereitet mich sehr gut auf die Abschlussprüfung vor.
- **Aspekt 32: Wahrscheinliche Übernahme nach der Ausbildung**
Mein Unternehmen wird mich wahrscheinlich nach der Ausbildung übernehmen.

Dimension Unternehmens-Image

- **Aspekt 33: Stellenwert der Auszubildenden**
Auszubildende haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert.
- **Aspekt 34: Stolz auf das Unternehmen**
Familie oder Freunden berichte ich gerne über meine Aufgaben und das Unternehmen.
- **Aspekt 35: Erneute Bewerbung**
Ich würde mich wieder in meinem Unternehmen bewerben.



- **Aspekt 36: Zukunftssicherheit**
Unser Unternehmen ist zukunftssicher.
- **Aspekt 37: Öffentliche Meinung**
In der Öffentlichkeit hat unser Unternehmen einen sehr guten Ruf.
- **Aspekt 38: Weiterempfehlung des Unternehmens**
Ich kann mein Unternehmen mit gutem Gewissen als Arbeitgeber weiterempfehlen.
- **Aspekt 39: Gesamtzufriedenheit**
Insgesamt geht es mir in meinem Unternehmen sehr gut.

2 Die Indizes - Überblick verschaffen

Indizes helfen bei der Analyse von Themenblöcken. Der Lehrlings- bzw. Azubi-Spiegel-Index zeigt auf einem Blick, wie sich die Ergebnisse pro Dimension darstellen.

Die Gesamtergebnisse werden mit dem Ergebniskreis in der Mitte dargestellt. Hier ist der Indexwert als Zahl zwischen 1.0 und 6.0 angegeben. 1.0 bedeutet "volle Zustimmung", 6.0 bedeutet "volle Ablehnung". Der Indexwert ist immer der Mittelwert aus den zugeordneten Aspekten oder Dimensionen. Er wird umrandet von einem äußeren Kreisring in drei Segmenten, die das Antwortverhalten widerspiegeln.

- In Dunkelgrau ist der Prozentsatz angegeben, der die Aspekte im Fragebogen abgelehnt hat (Antwortmöglichkeit „volle Ablehnung“, „Ablehnung“).
- In Mittelgrau ist der Prozentsatz angegeben, der den Aspekten weder klare Zustimmung noch eine klare Ablehnung erteilt hat (Antwortmöglichkeit „eher Ablehnung“, „eher Zustimmung“).
- In Hellgrau ist der Prozentsatz angegeben, der den Aussagen eine klare Zustimmung gegeben hat (Antwortmöglichkeit „Zustimmung“, „volle Zustimmung“).

Die Ampelskala von EUCUSA

Umgeben wird der Indexwert in der Mitte von jenen Werten, aus denen er gebildet wird. Die Dimensionen (beim Lehrlings- oder Azubi-Spiegel-Index) bzw. Aspekte werden in den drei Ampelfarben dargestellt, die den jeweiligen Handlungsbedarf darstellen:

Rot (6 - 2.95): sofort handeln

Gelb (2.94 - 2.35): in Angriff nehmen

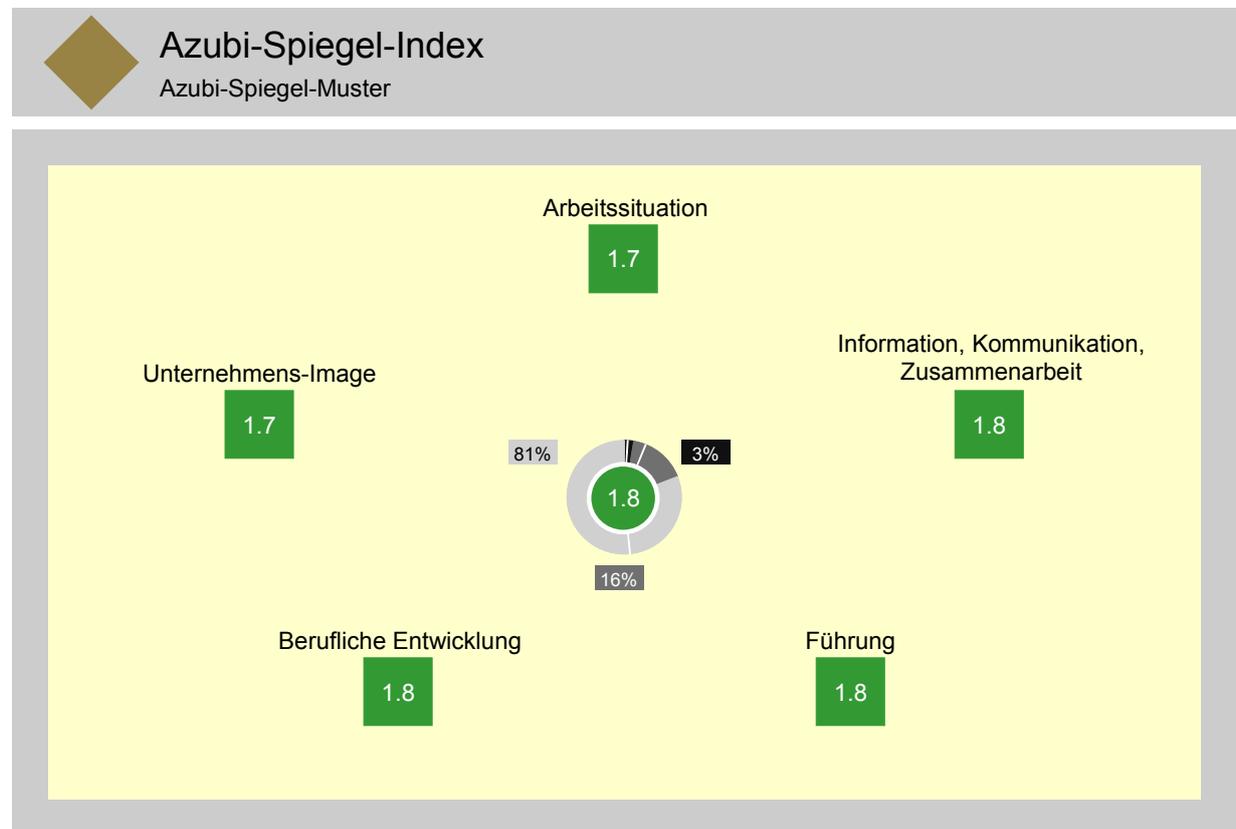
Grün (2.34 - 1): erhalten und fördern

Die Grenzen für die Bewertung als „Rot“, „Gelb“ oder „Grün“ entsprechen den empirisch ermittelten Erfahrungswerten von EUCUSA und zeigen, ob Handlungsbedarf besteht, oder nicht.

2.1 Azubi-Spiegel-Index

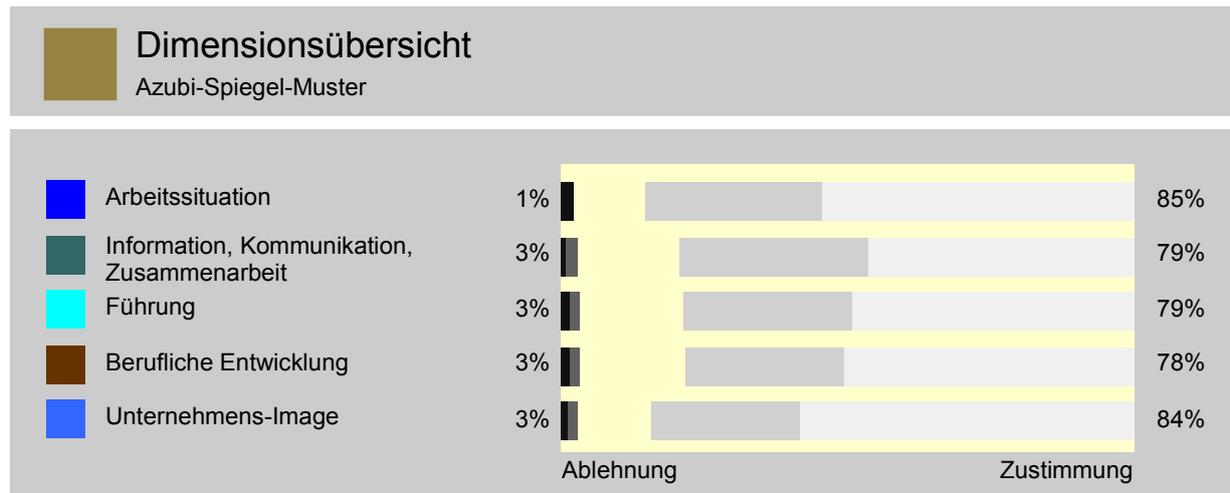
Der Azubi-Spiegel-Index ist der ungewichtete Mittelwert aller Aspekte des Kernfragebogens, bei denen Zustimmungsggrad und Wichtigkeit abgefragt werden.

Anzahl Rücksendungen: 138



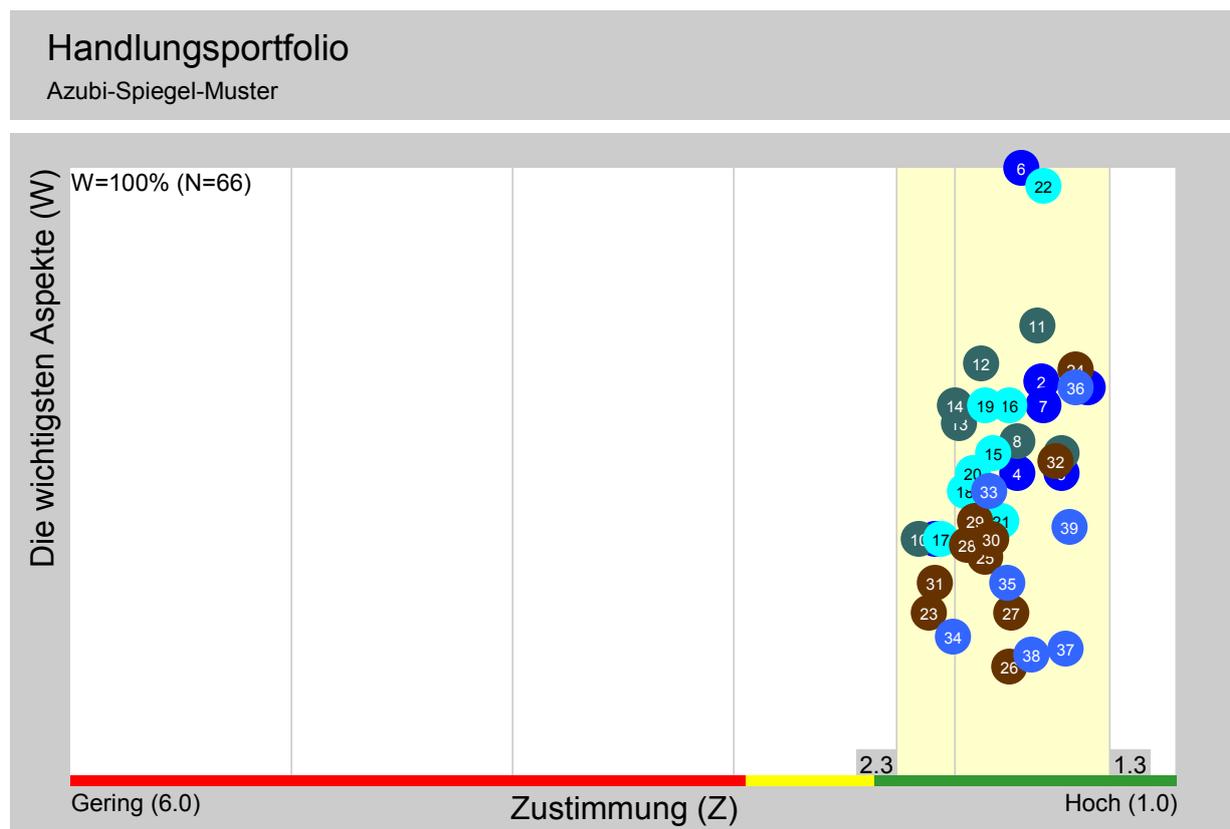
3 Dimensionsübersicht - Überblick verschaffen

Die folgende Grafik gibt einen Ergebnisüberblick in Form der Dimensionen. Die hellgrauen und dunkelgrauen Balken zeigen in unterschiedlichen Schattierungen den Grad der Zustimmung (hellgrau) bzw. Ablehnung (dunkelgrau) auf der sechsteiligen Skala des Fragebogens. Das hellgraue Profil zeigt die Stärken, das dunkelgraue die Potenziale, die mit unterschiedlicher Dringlichkeit erschlossen werden sollten. Die Lücke zwischen den grauen Balken unterstützt die Wahrnehmung der beiden Profile.



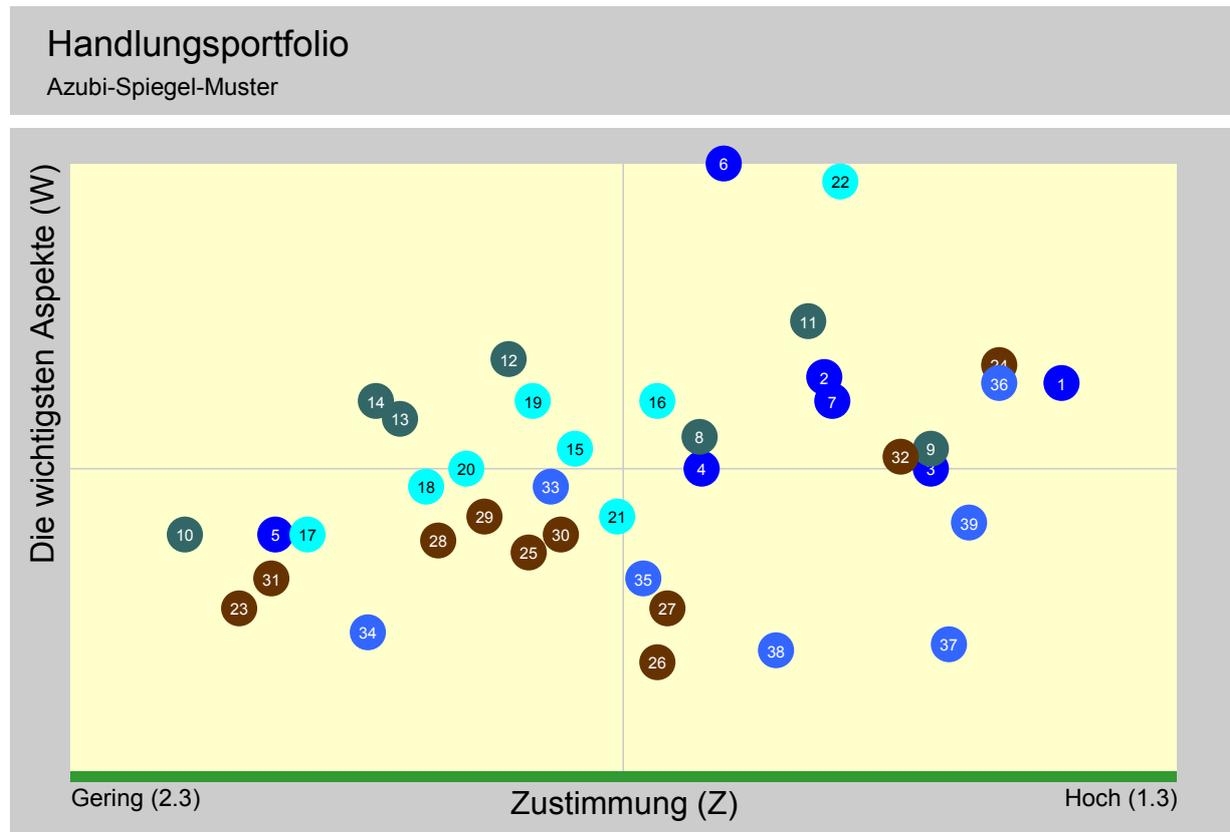
4 Handlungsportfolio und Aspektkarten: Prioritäten setzen - Maßnahmen ableiten

Das Handlungsportfolio unterstützt Sie beim Setzen von Prioritäten. Die Lage der farbigen Punkte gibt Aufschluss über die Zustimmung zu den einzelnen Aspekten (Z liegt zwischen 1 und 6) und deren Wichtigkeit (W liegt zwischen 0 und 100%). Die Wichtigkeit wird auf den am häufigsten genannten Aspekt skaliert. Im ersten Portfolio sind alle Aspekte auf der gesamten Zustimmungsskala von 1 bis 6 dargestellt. Gelb hinterlegt ist der Bereich, der in den folgenden Portfolios dargestellt wird. Damit wird eine bessere Übersicht gewährleistet.



Bei den folgenden Handlungsportfolios ist zu beachten, dass sich die dargestellte Zustimmungsskala (X-Achse der Grafik) an den Werten der jeweils betrachteten Organisationseinheit orientiert. Der linke Rand wird also vom „schlechtesten“ Ergebnis gebildet, der rechte Rand vom „besten“. Die links der Mittelachse liegenden Aspekte zeigen das Verbesserungspotenzial. Rechts der Mitte sind die Stärken der betrachteten Organisationseinheit zu erkennen. Vor allem die oberen beiden Quadranten zeigen die relevanten Aspekte.

4.1 Gesamtes Handlungsportfolio

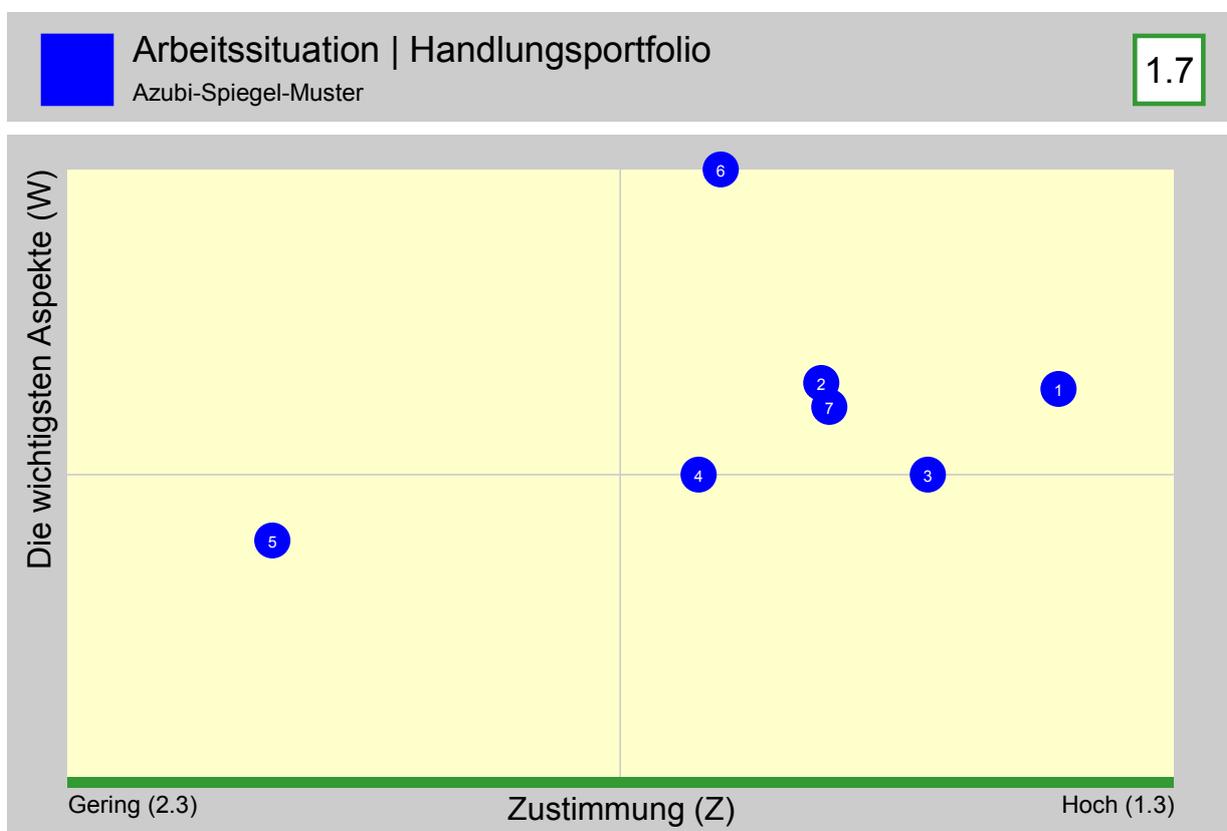


- | | |
|---|---|
| 1: Kenntnis der Erwartungen (Z=1.4/W=64%) | 2: Herausfordernde Tätigkeit (Z=1.6/W=65%) |
| 3: Zurechtkommen mit der Arbeit (Z=1.5/W=50%) | 4: Arbeitsmittel (Z=1.7/W=50%) |
| 5: Ideen einbringen (Z=2.1/W=39%) | 6: Arbeitsklima (Z=1.7/W=100%) |
| 7: Beruf und Freizeit (Z=1.6/W=61%) | 8: Vorliegen arbeitsrelevanter Grundlagen (Z=1.7/W=55%) |
| 9: Wissen über Informationsquellen (Z=1.5/W=53%) | 10: Wissen über Hintergründe von Entscheidungen (Z=2.2/W=39%) |
| 11: Hilfsbereitschaft durch Kollegen (Z=1.6/W=74%) | 12: Offenheit zwischen Kollegen (Z=1.9/W=68%) |
| 13: Feedback unter Kollegen (Z=2.0/W=58%) | 14: Konstruktiver Umgang mit Fehlern (Z=2.0/W=61%) |
| 15: Zielvermittlung (Z=1.8/W=53%) | 16: Einhalten von Zusagen (Z=1.8/W=61%) |
| 17: Ermutigung zu Ideen (Z=2.1/W=39%) | 18: Offene, persönliche Kommunikation (Z=2.0/W=47%) |
| 19: Feedback über Leistung (Z=1.9/W=61%) | 20: Lob und Anerkennung (Z=1.9/W=50%) |
| 21: Informationsaustausch (Z=1.8/W=42%) | 22: Fairness (Z=1.6/W=97%) |
| 23: Umsetzen von Erlerntem - Berufsschule (Z=2.1/W=27%) | 24: Umsetzen von Erlerntem - Betrieb (Z=1.5/W=67%) |
| 25: Betriebliches Weiterbildungsangebot (Z=1.9/W=36%) | 26: Verständliche Erklärungen (Z=1.8/W=18%) |
| 27: Sicherstellung Jobrotation (Z=1.7/W=27%) | 28: Einarbeitung bei Abteilungswechsel (Z=1.9/W=38%) |
| 29: Belohnung überdurchschnittlicher Leistungen (Z=1.9/W=42%) | 30: Förderung der persönlichen Entwicklung (Z=1.8/W=39%) |
| 31: Vorbereitung auf Abschlussprüfung (Z=2.1/W=32%) | 32: Wahrscheinliche Übernahme nach der Ausbildung (Z=1.5/W=52%) |
| 33: Stellenwert der Auszubildenden (Z=1.8/W=47%) | 34: Stolz auf das Unternehmen (Z=2.0/W=23%) |
| 35: Erneute Bewerbung (Z=1.8/W=32%) | 36: Zukunftssicherheit (Z=1.5/W=64%) |
| 37: Öffentliche Meinung (Z=1.5/W=21%) | 38: Weiterempfehlung des Unternehmens (Z=1.6/W=20%) |
| 39: Gesamtzufriedenheit (Z=1.5/W=41%) | |

4.2 Arbeitssituation

Zur weiteren Differenzierung finden Sie pro Dimension ein Portfolio sowie alle zugehörigen Aspektkarten. Diese zeigen Ihnen die Antworthäufigkeiten und deren Verteilung. Mit einem Blick erkennen Sie, ob es eine einheitliche Meinung gibt (Normalverteilung) oder sich deutliche Unterschiede zeigen (Polarisierung). Das ist eine wertvolle Information bei der Ableitung geeigneter Maßnahmen. Auf der Aspektkarte finden Sie den Zufriedenheits-Index rechts oben. Die Farbe der Umrandung orientiert sich an einer empirisch ermittelten Skala, die mit den Ampelfarben gekennzeichnet ist. Diese ist auch im Portfolio abgebildet.

Das Handlungsportfolio einer Dimension trägt rechts oben den Zufriedenheits-Index der Dimension. Die Farbe der Umrandung orientiert sich an einer empirisch ermittelten Skala, die mit den Ampelfarben gekennzeichnet ist.



1: Kenntnis der Erwartungen (Z=1.4/W=64%)

3: Zurechtkommen mit der Arbeit (Z=1.5/W=50%)

5: Ideen einbringen (Z=2.1/W=39%)

7: Beruf und Freizeit (Z=1.6/W=61%)

2: Herausfordernde Tätigkeit (Z=1.6/W=65%)

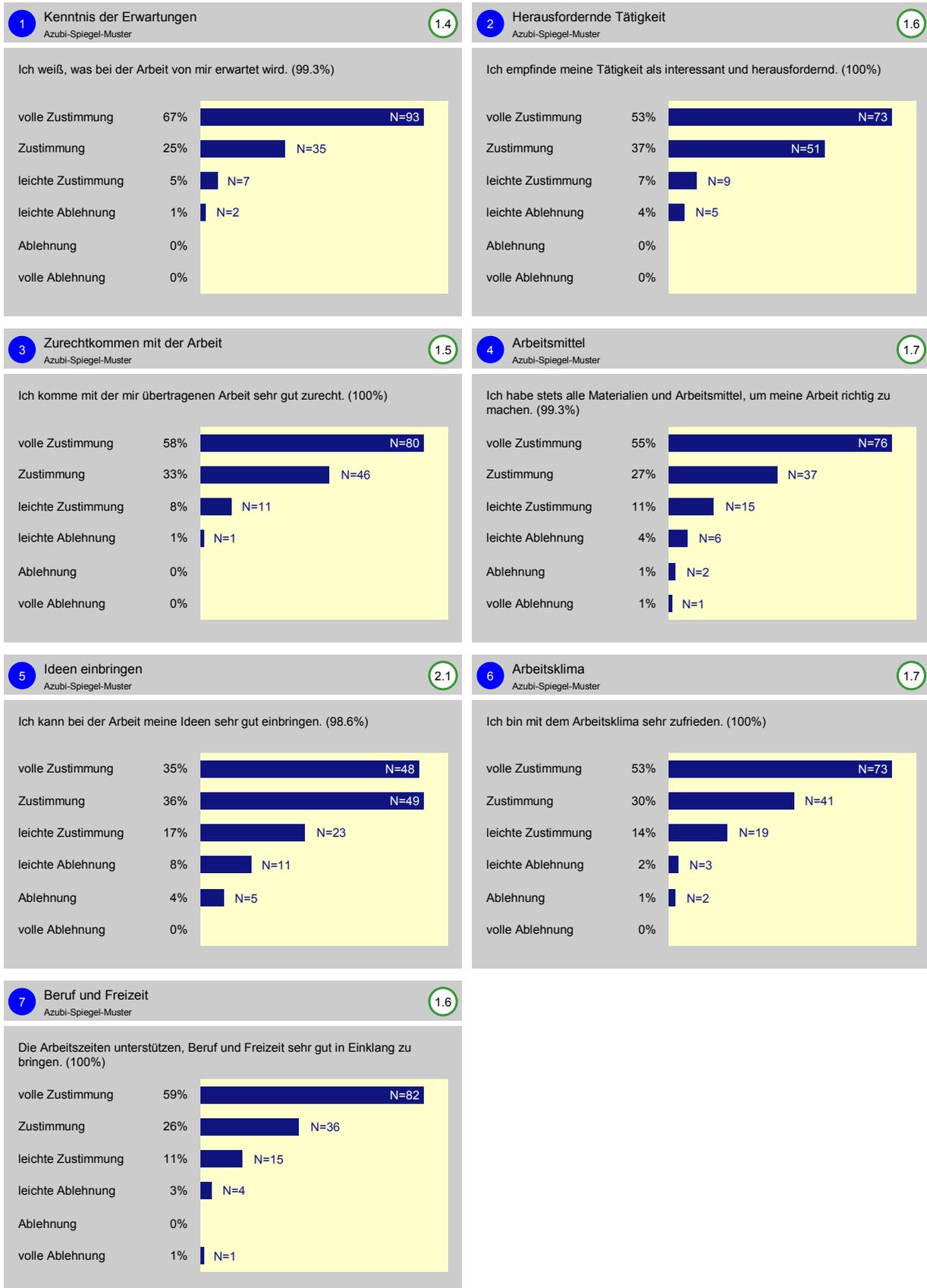
4: Arbeitsmittel (Z=1.7/W=50%)

6: Arbeitsklima (Z=1.7/W=100%)

Auf der Aspektkarte finden Sie die Formulierung, wie sie im Fragebogen abgedruckt war. Dahinter steht in Klammer der Ausfüllgrad. Er zeigt an, wie viele der Antwortenden diesen Aspekt wirklich beantwortet haben.

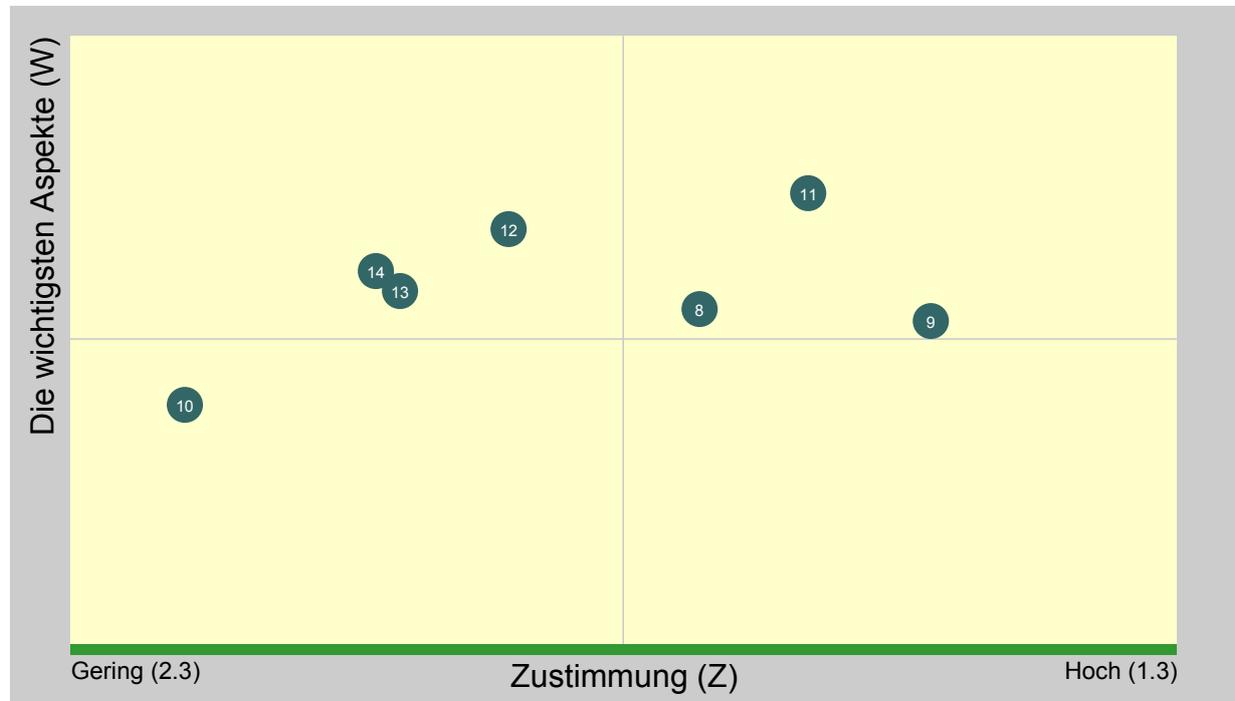
Auf der Aspektkarte finden Sie im Kreis rechts oben den Grad der Zustimmung (zwischen 1.0 und 6.0) zum angeführten Aspekt. Die Farbe der Umrandung des Kreises entspricht wieder der Ampelskala von EUCUSA (rot = sofort handeln, gelb = in Angriff nehmen, grün = erhalten und fördern). Auf der

Aspektkarte angegeben ist zudem die entsprechende Formulierung aus dem Fragebogen. In Klammer steht der Prozentsatz der Personen, die diesen Aspekt beantwortet haben.

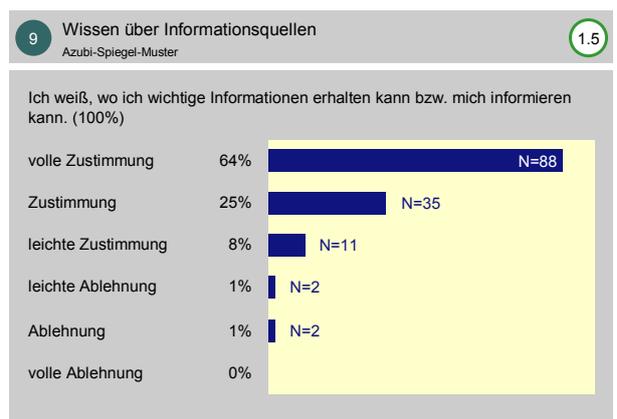
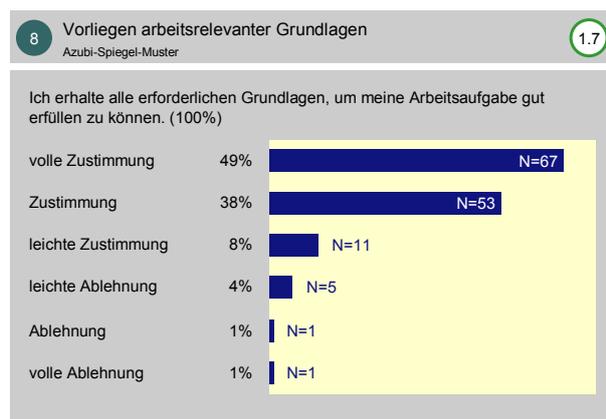


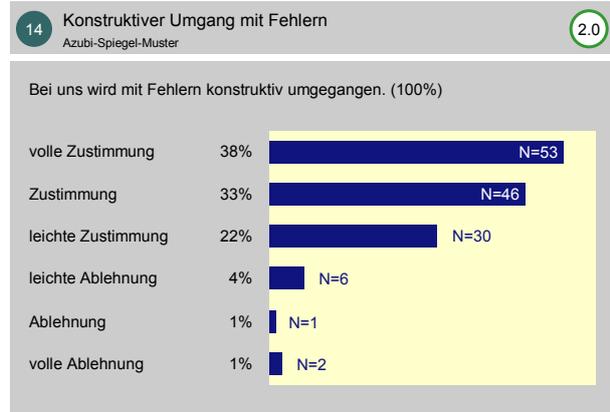
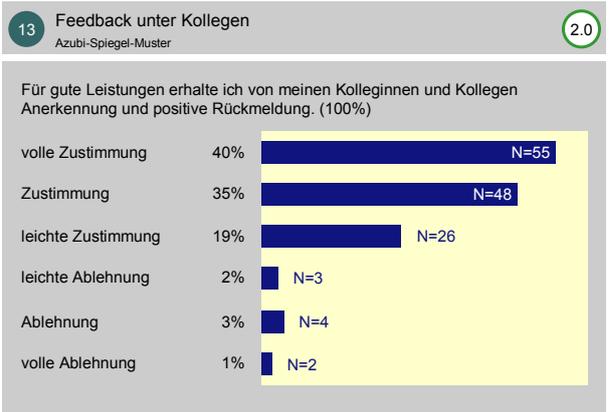
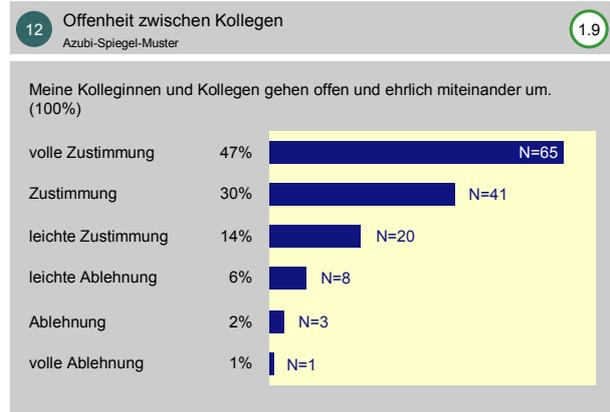
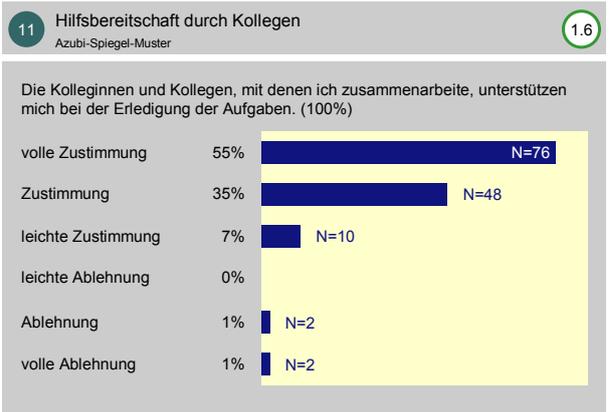
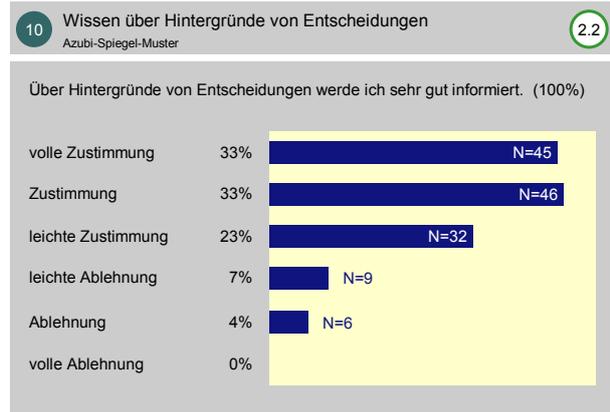
4.3 Information, Kommunikation, Zusammenarbeit

Information, Kommunikation, Zusammenarbeit | Handlungsportfolio 1.8
Azubi-Spiegel-Muster



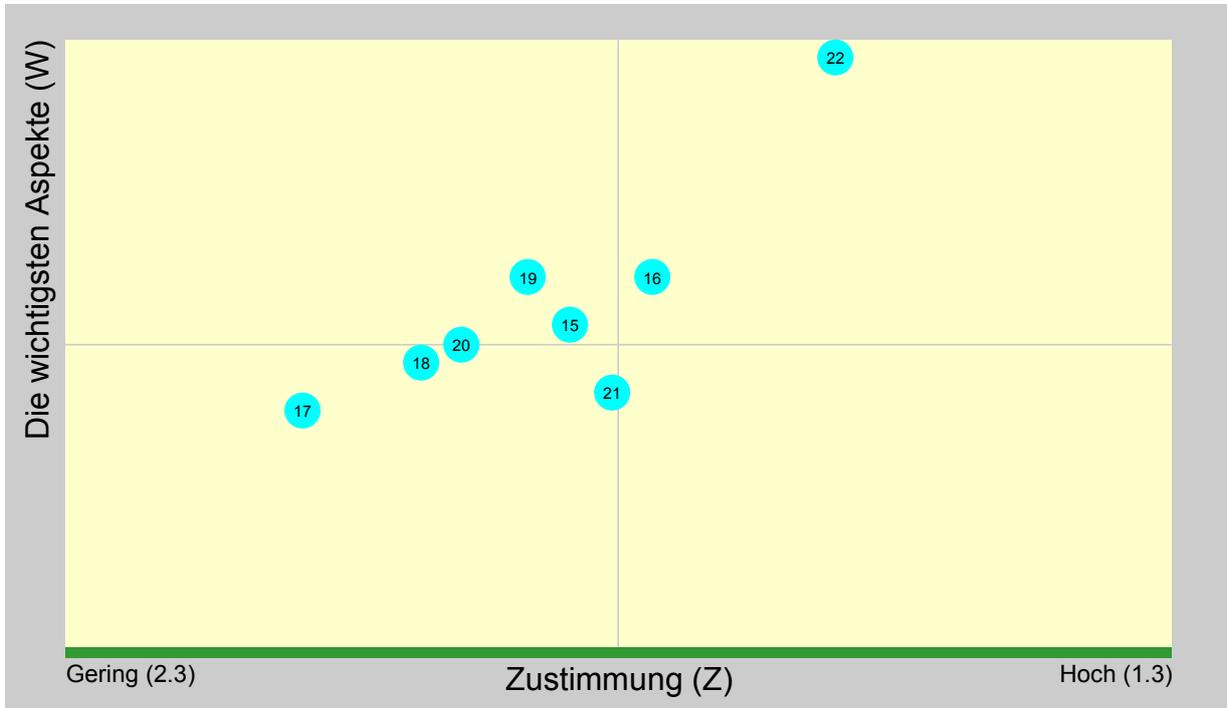
- 8: Vorliegen arbeitsrelevanter Grundlagen (Z=1.7/W=55%)
- 10: Wissen über Hintergründe von Entscheidungen (Z=2.2/W=39%)
- 12: Offenheit zwischen Kollegen (Z=1.9/W=68%)
- 14: Konstruktiver Umgang mit Fehlern (Z=2.0/W=61%)
- 9: Wissen über Informationsquellen (Z=1.5/W=53%)
- 11: Hilfsbereitschaft durch Kollegen (Z=1.6/W=74%)
- 13: Feedback unter Kollegen (Z=2.0/W=58%)





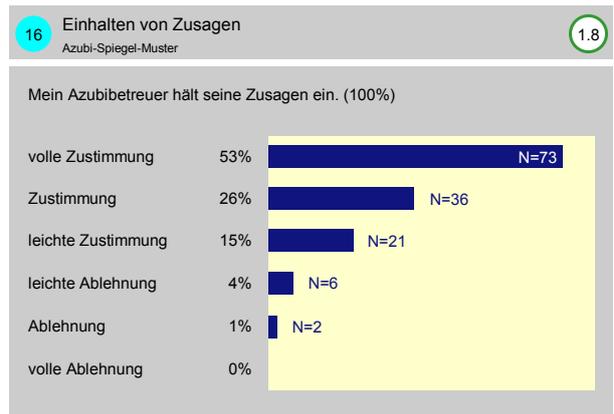
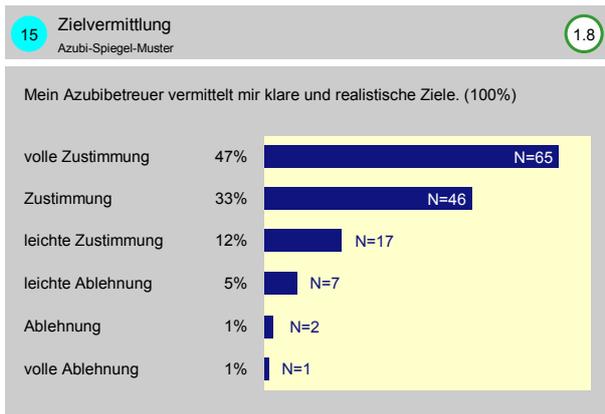
4.4 Führung

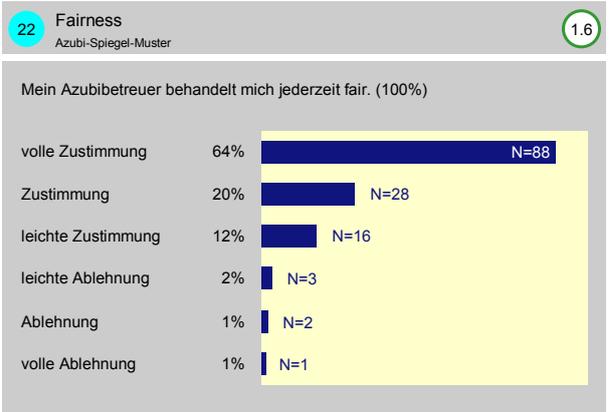
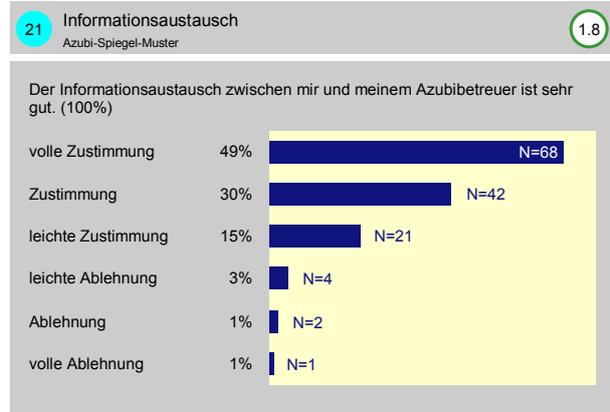
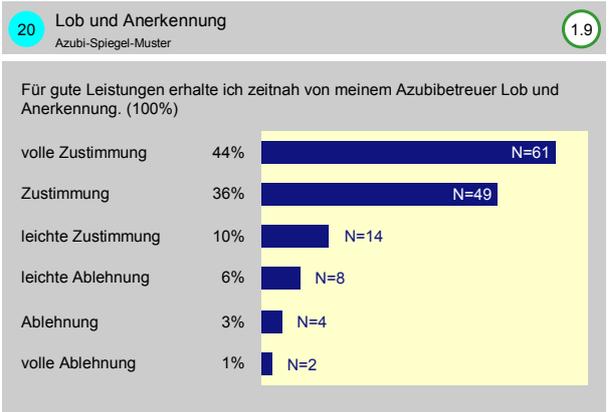
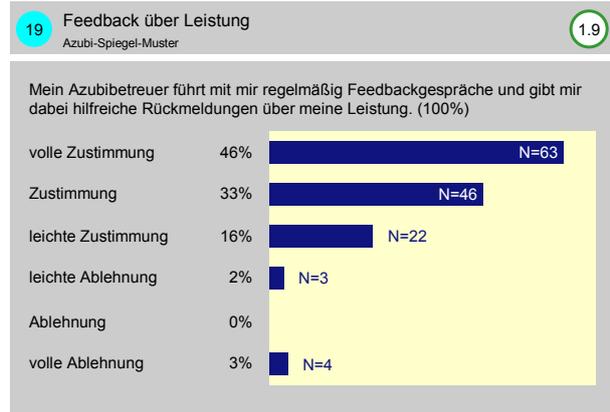
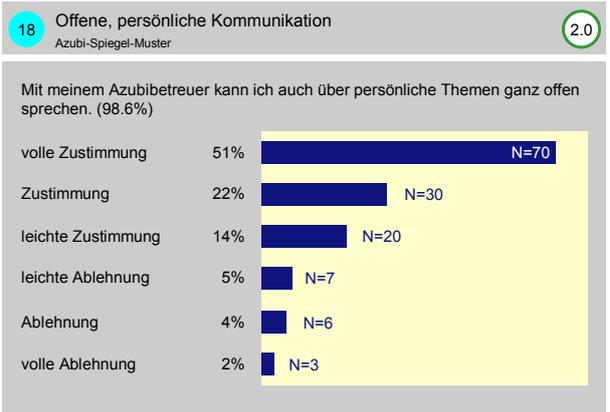
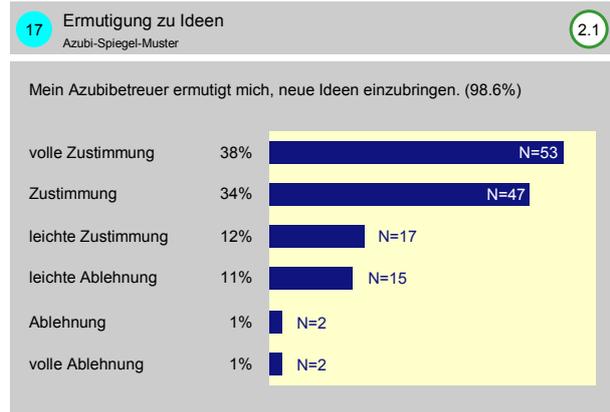
Führung | Handlungsportfolio
Azubi-Spiegel-Muster 1.8



- 15: Zielvermittlung (Z=1.8/W=53%)
- 17: Ermutigung zu Ideen (Z=2.1/W=39%)
- 19: Feedback über Leistung (Z=1.9/W=61%)
- 21: Informationsaustausch (Z=1.8/W=42%)

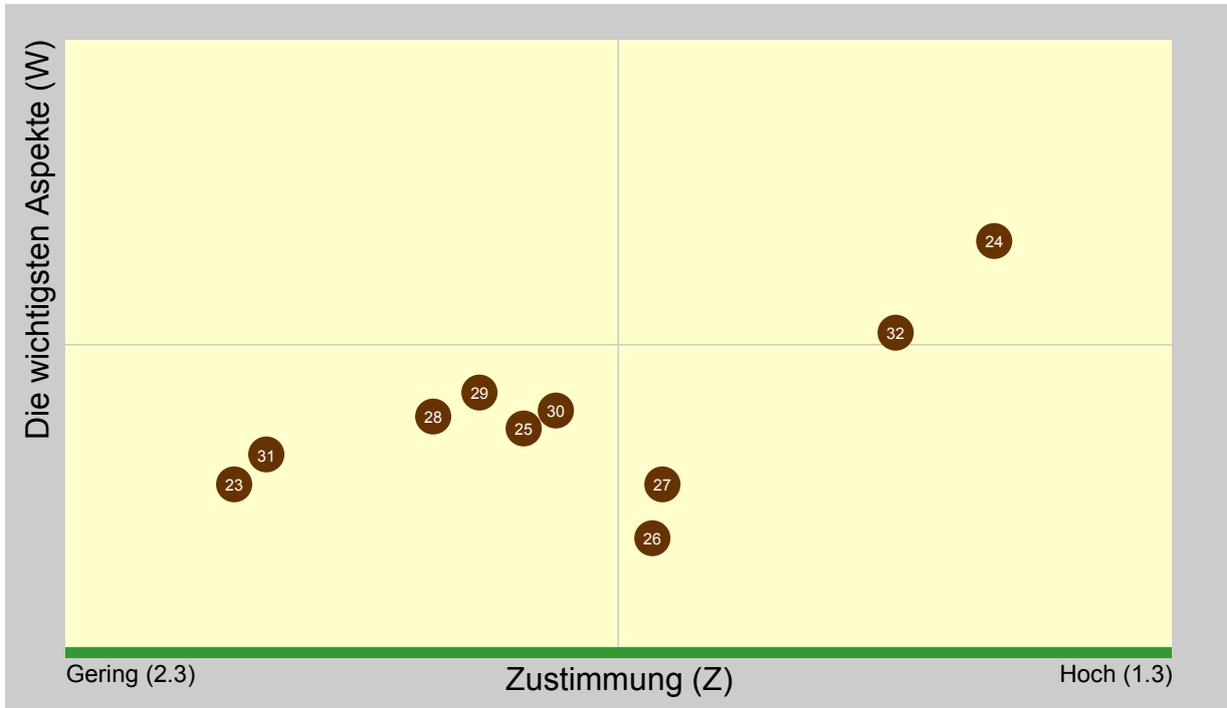
- 16: Einhalten von Zusagen (Z=1.8/W=61%)
- 18: Offene, persönliche Kommunikation (Z=2.0/W=47%)
- 20: Lob und Anerkennung (Z=1.9/W=50%)
- 22: Fairness (Z=1.6/W=97%)



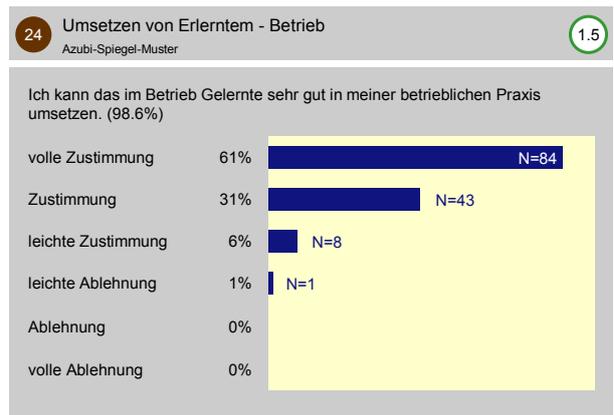
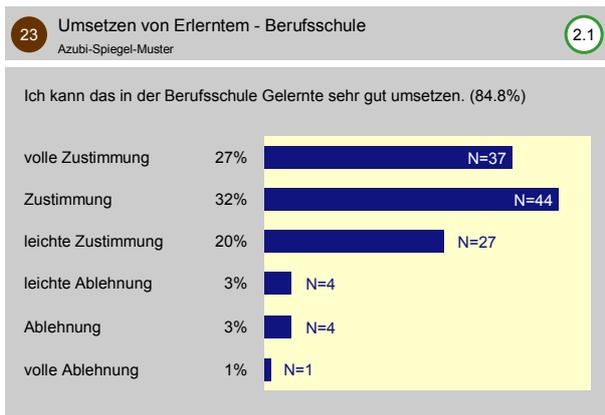


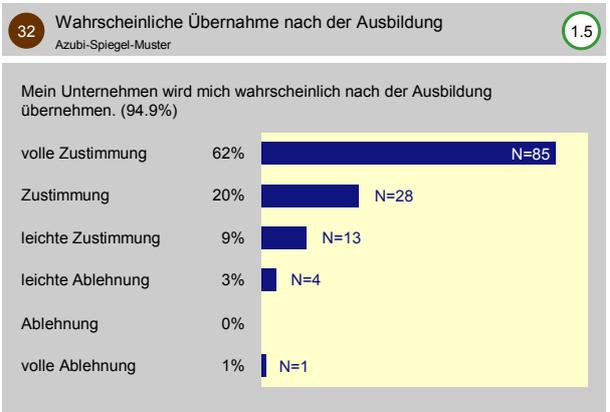
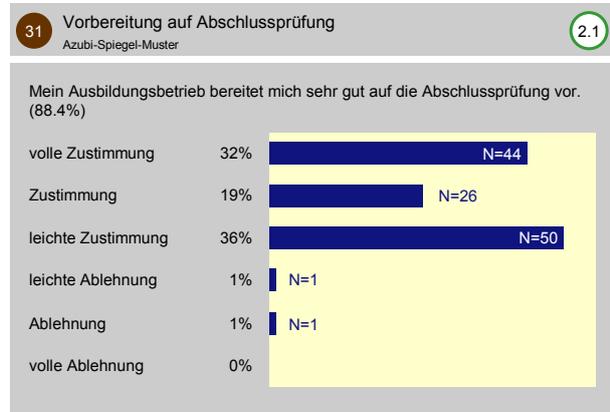
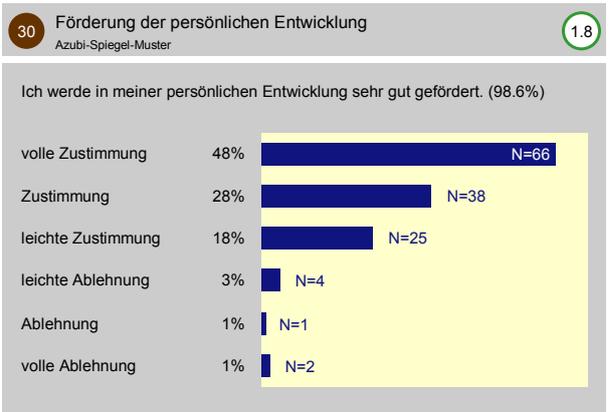
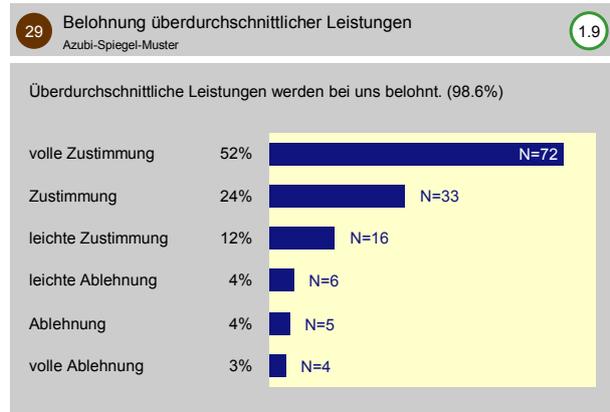
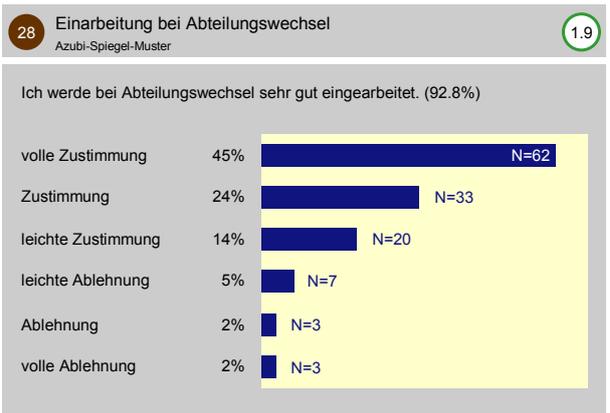
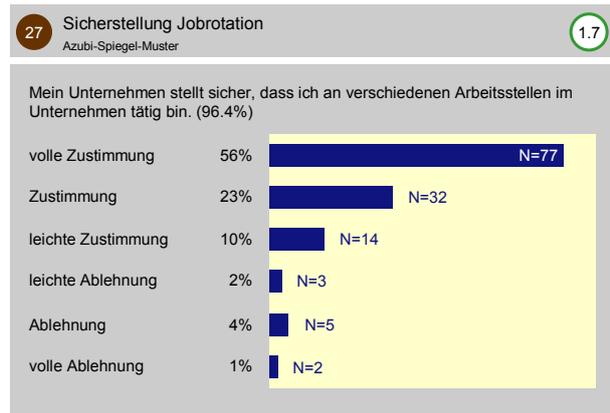
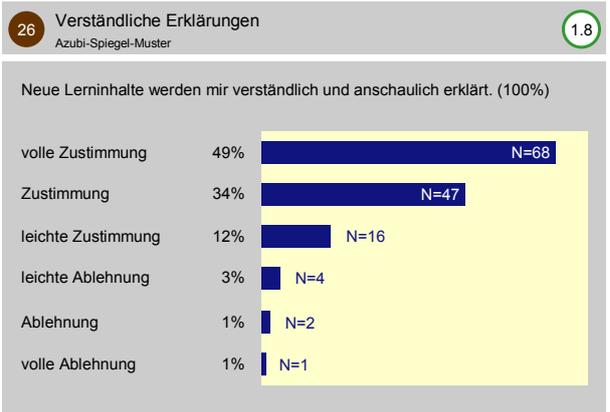
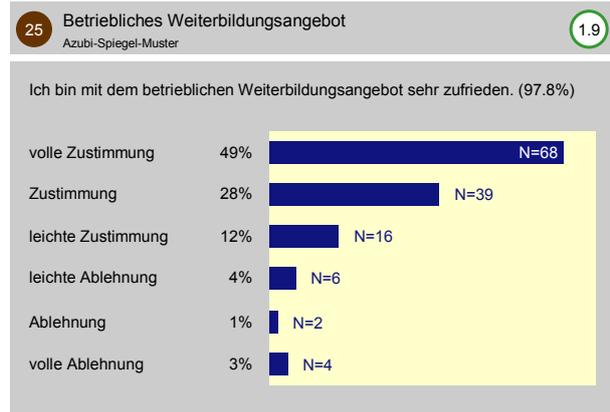
4.5 Berufliche Entwicklung

Berufliche Entwicklung | Handlungsportfolio
Azubi-Spiegel-Muster 1.8



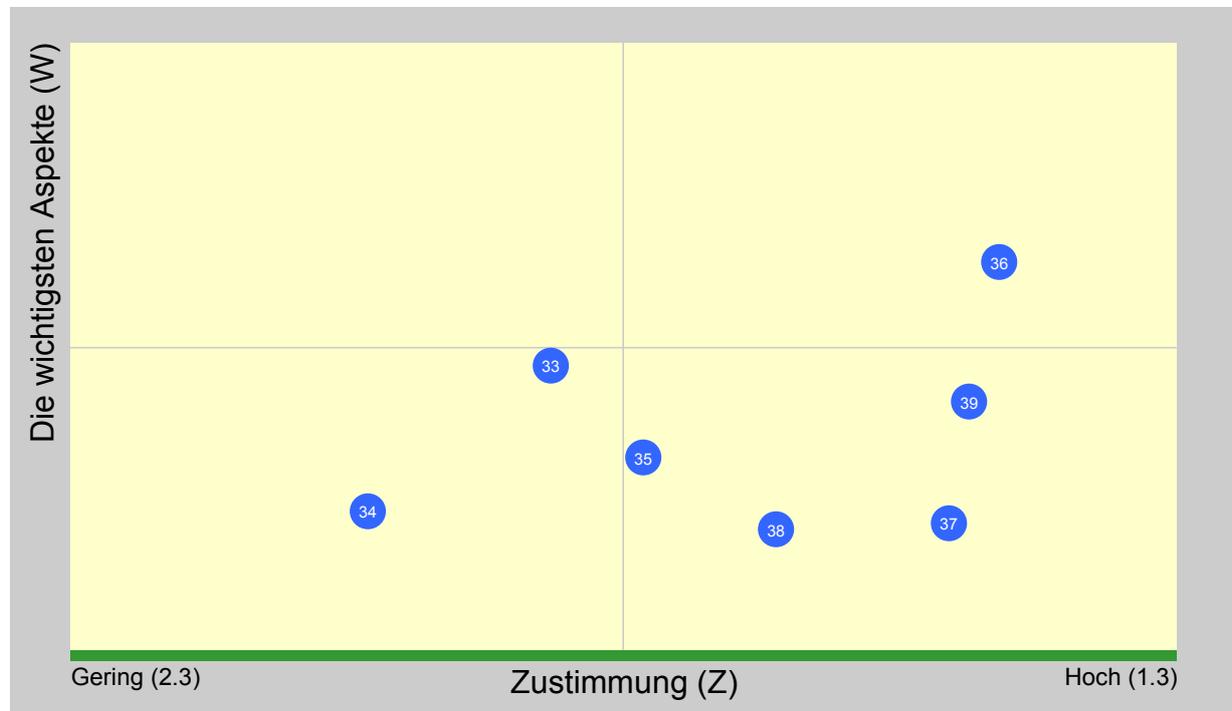
- 23: Umsetzen von Erlerntem - Berufsschule (Z=2.1/W=27%)
- 25: Betriebliches Weiterbildungsangebot (Z=1.9/W=36%)
- 27: Sicherstellung Jobrotation (Z=1.7/W=27%)
- 29: Belohnung überdurchschnittlicher Leistungen (Z=1.9/W=42%)
- 31: Vorbereitung auf Abschlussprüfung (Z=2.1/W=32%)
- 24: Umsetzen von Erlerntem - Betrieb (Z=1.5/W=67%)
- 26: Verständliche Erklärungen (Z=1.8/W=18%)
- 28: Einarbeitung bei Abteilungswechsel (Z=1.9/W=38%)
- 30: Förderung der persönlichen Entwicklung (Z=1.8/W=39%)
- 32: Wahrscheinliche Übernahme nach der Ausbildung (Z=1.5/W=52%)



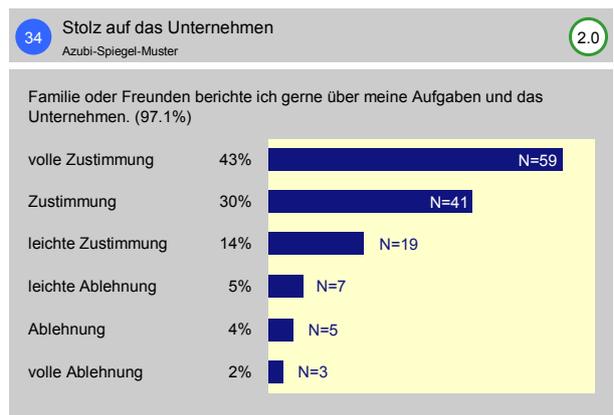
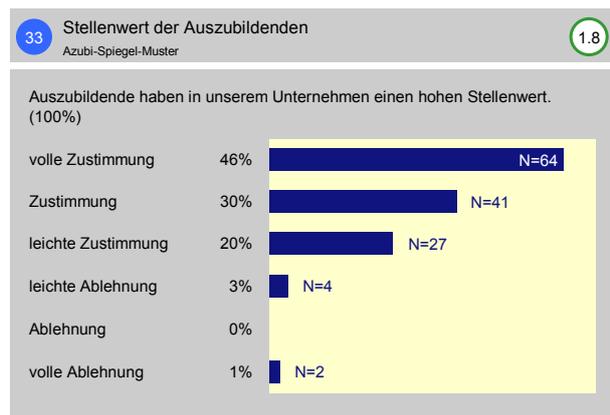


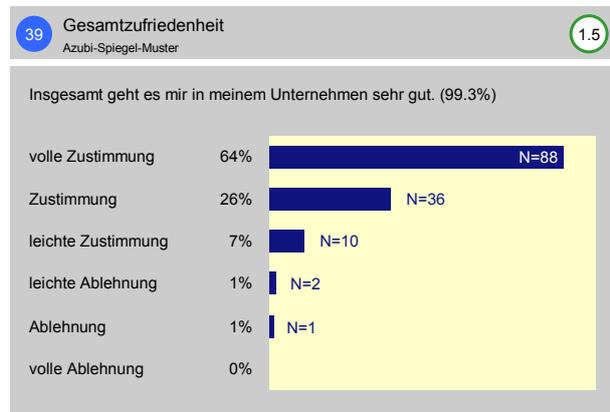
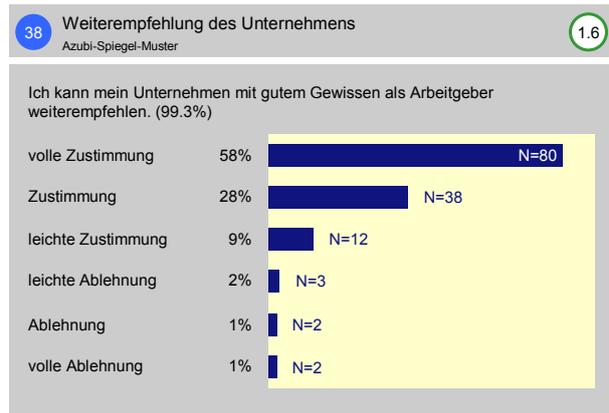
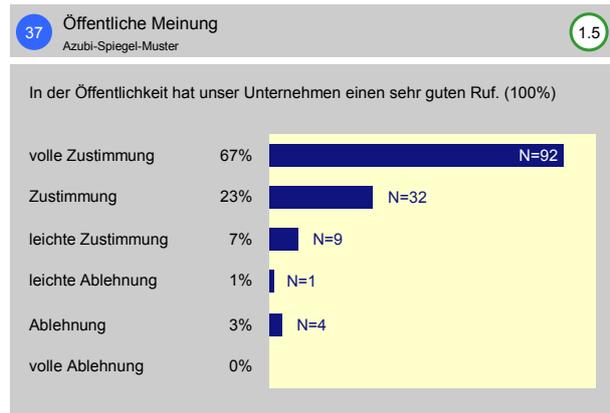
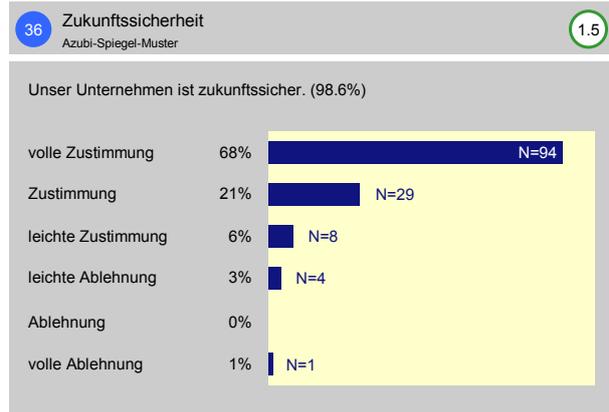
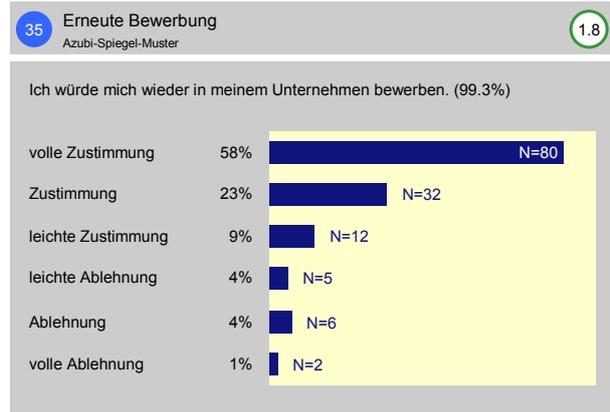
4.6 Unternehmens-Image

Unternehmens-Image | Handlungsportfolio 1.7
 Azubi-Spiegel-Muster

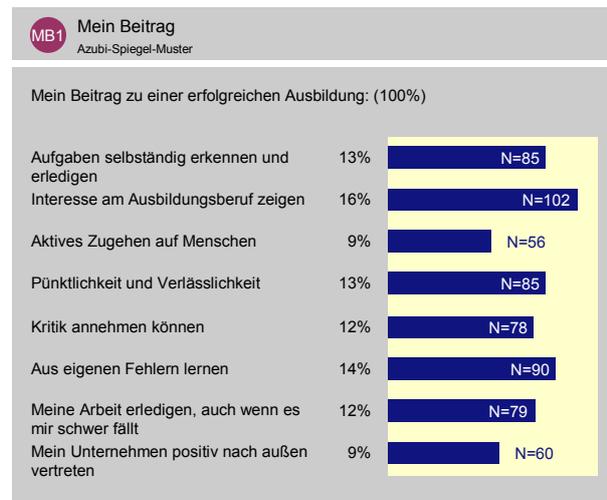


- 33: Stellenwert der Auszubildenden (Z=1.8/W=47%)
- 34: Stolz auf das Unternehmen (Z=2.0/W=23%)
- 35: Erneute Bewerbung (Z=1.8/W=32%)
- 36: Zukunftssicherheit (Z=1.5/W=64%)
- 37: Öffentliche Meinung (Z=1.5/W=21%)
- 38: Weiterempfehlung des Unternehmens (Z=1.6/W=20%)
- 39: Gesamtzufriedenheit (Z=1.5/W=41%)

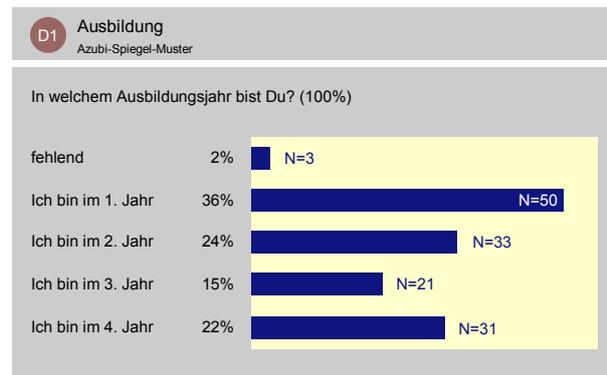




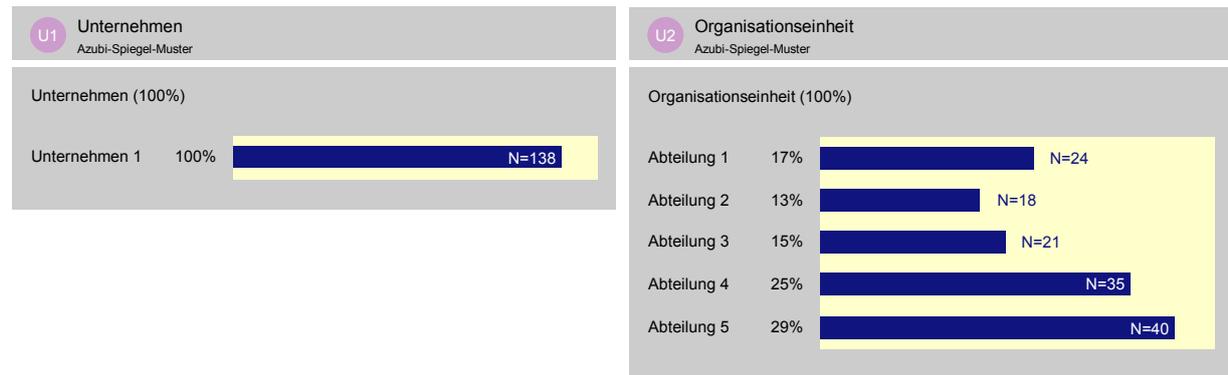
5 Mein Beitrag



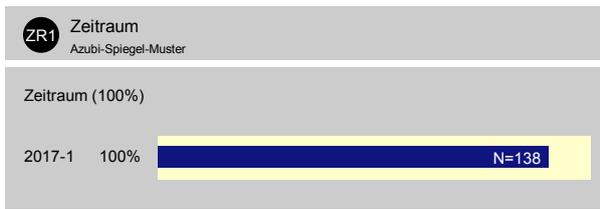
6 Demografie



7 Unternehmen



8 Zeitraum

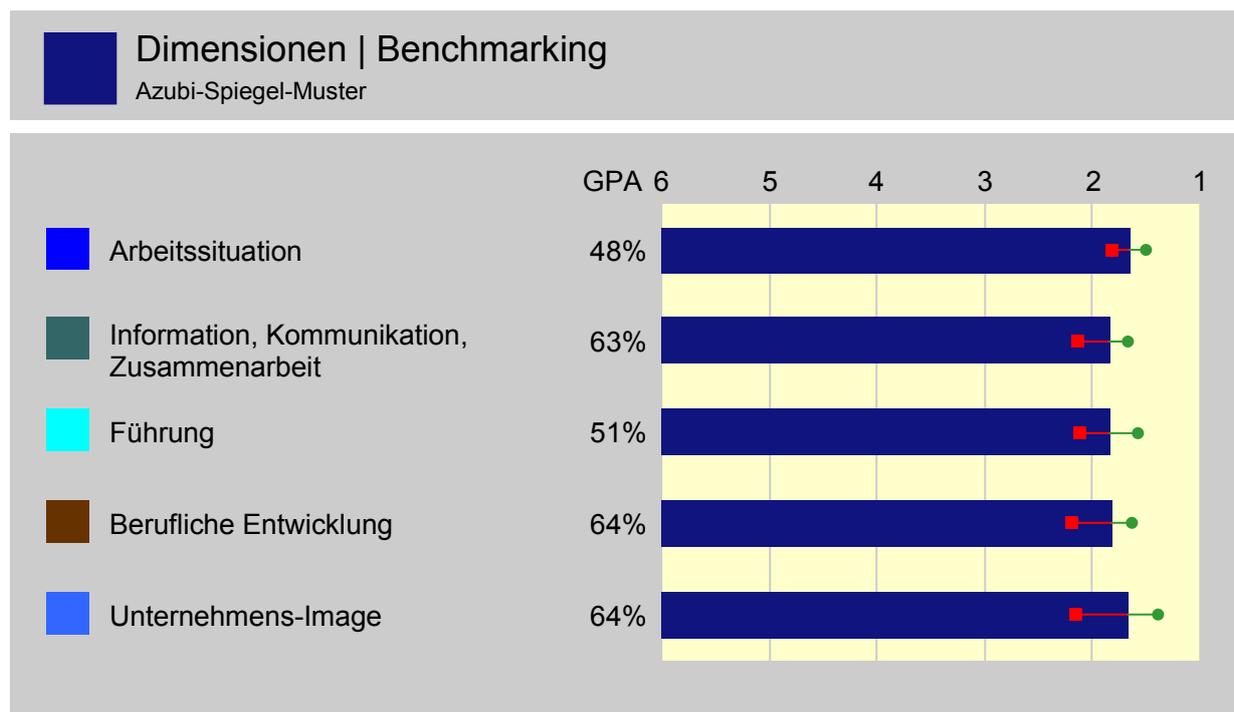
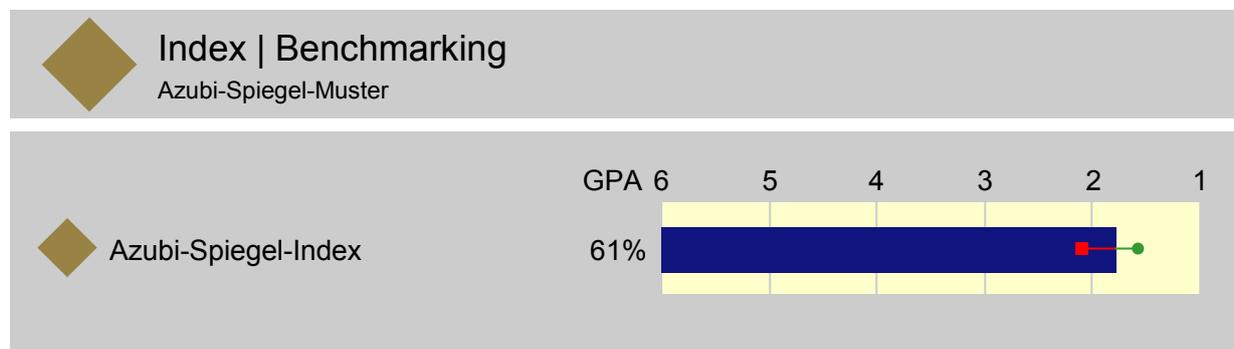


9 Benchmarking - Ergebnisse einordnen

Das Benchmarking ermöglicht eine Positionsbestimmung des eigenen Unternehmens mit allen anderen teilnehmenden Unternehmen des betrachteten Kalenderjahres. Die „Best in Class“-Werte (BIC) sind als grüne Kreise dargestellt, die roten Rechtecke zeigen das Unternehmen mit dem größten Verbesserungspotenzial. Mit diesen Werten wird die Spannweite der Ergebnisse aufgezeigt.

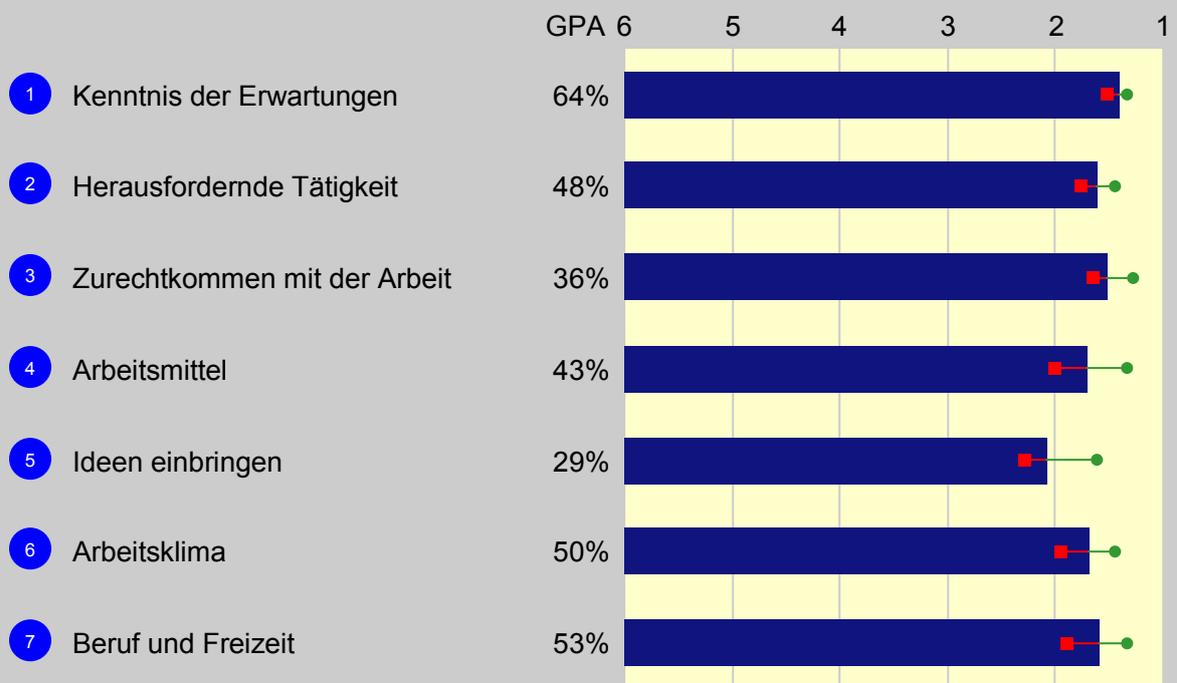
Die Werte Ihres Unternehmens sind als blaue Balken dargestellt. Links daneben steht der Grad der Potenzial-Ausschöpfung (GPA) als Kennzahl für eine schnelle Positionsbestimmung. Er gibt an, welches Potenzial im Verhältnis zum „Best in Class“ bereits erschlossen ist. Stimmt also der Balken mit dem roten Punkt überein, so ist Ihr Unternehmen das schlechteste in der Vergleichsgruppe. Es hat also das höchste Verbesserungspotenzial (GPA = 0%). Stimmt der blaue Balken mit dem grünen Punkt überein, so ist man „Best in Class“ (GPA = 100%).

Anzahl Rücksendungen: 138



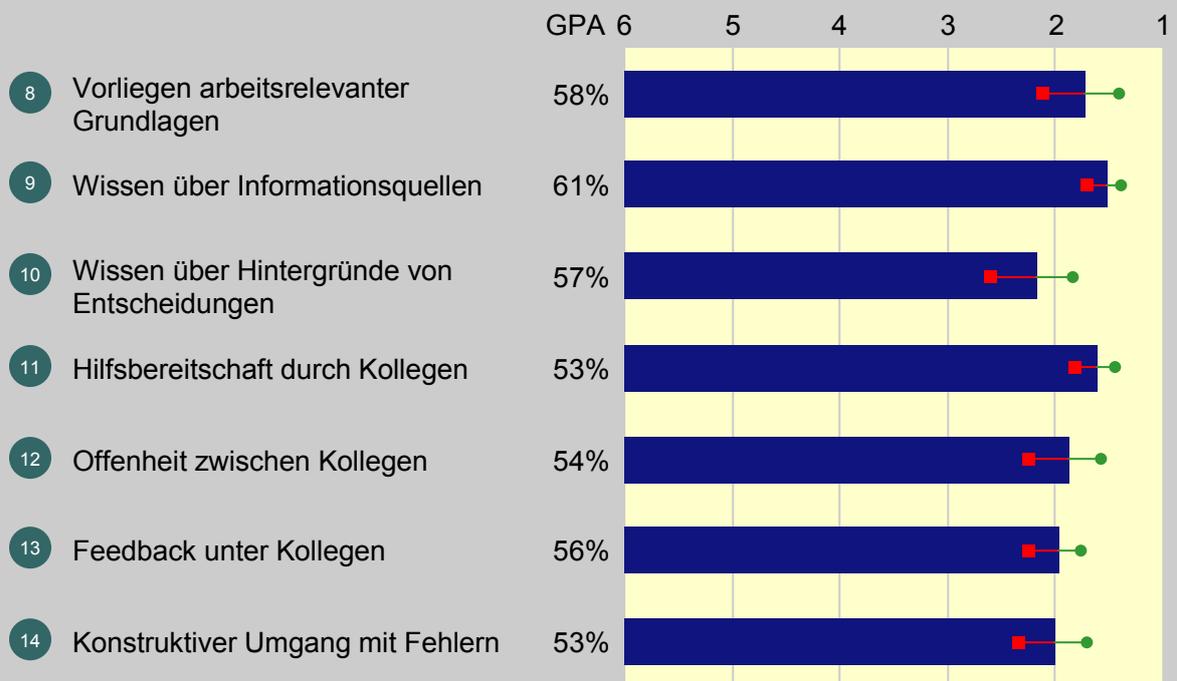
Arbeitssituation | Benchmarking

Azubi-Spiegel-Muster



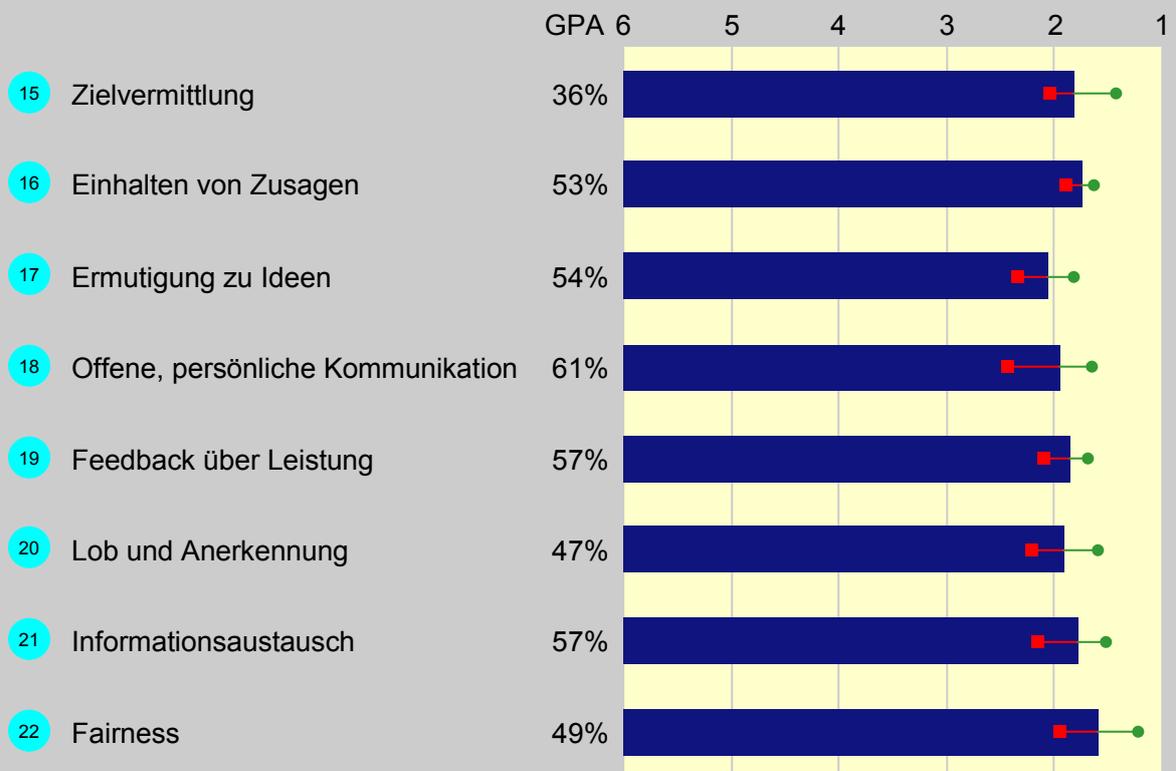
Information, Kommunikation, Zusammenarbeit | Benchmarking

Azubi-Spiegel-Muster

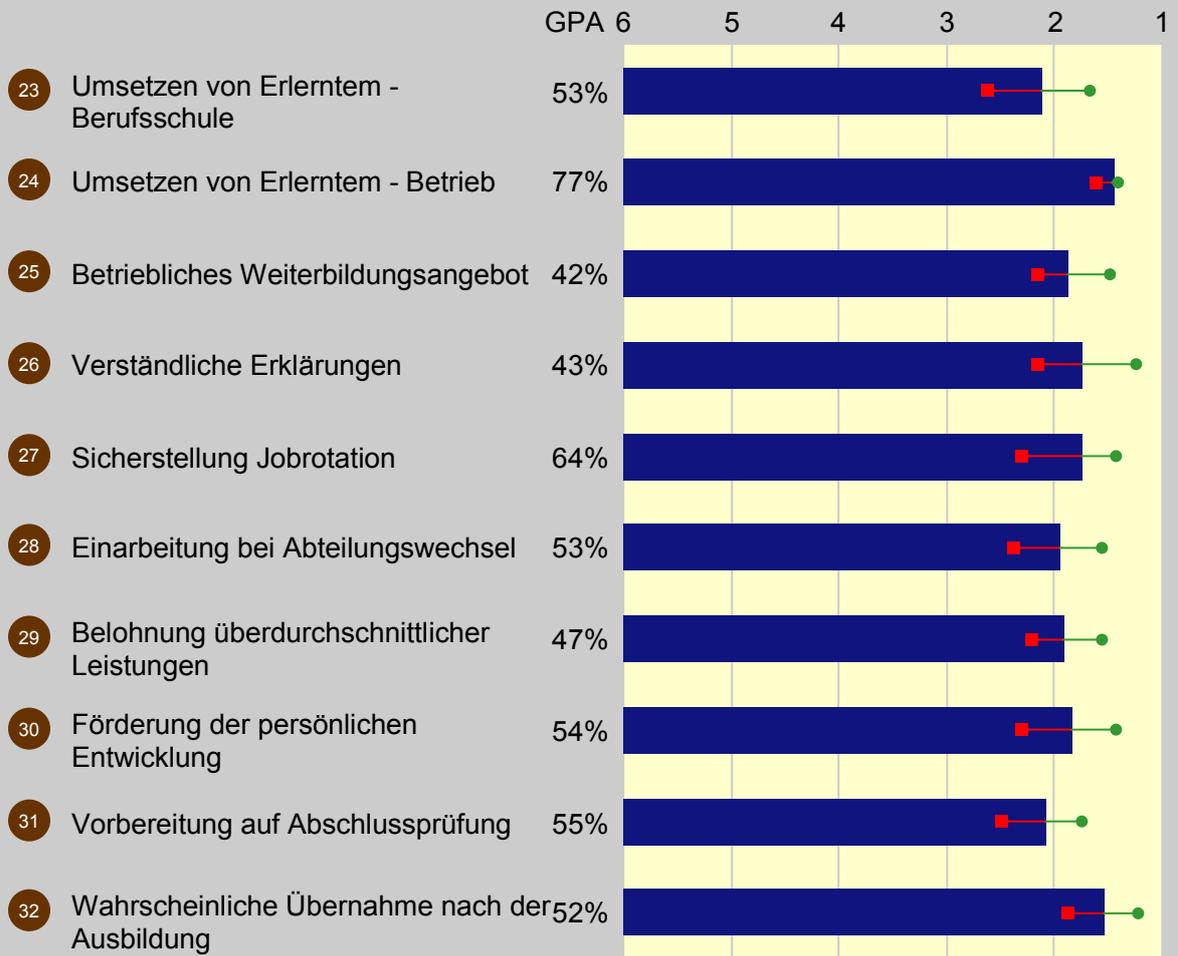


Führung | Benchmarking

Azubi-Spiegel-Muster

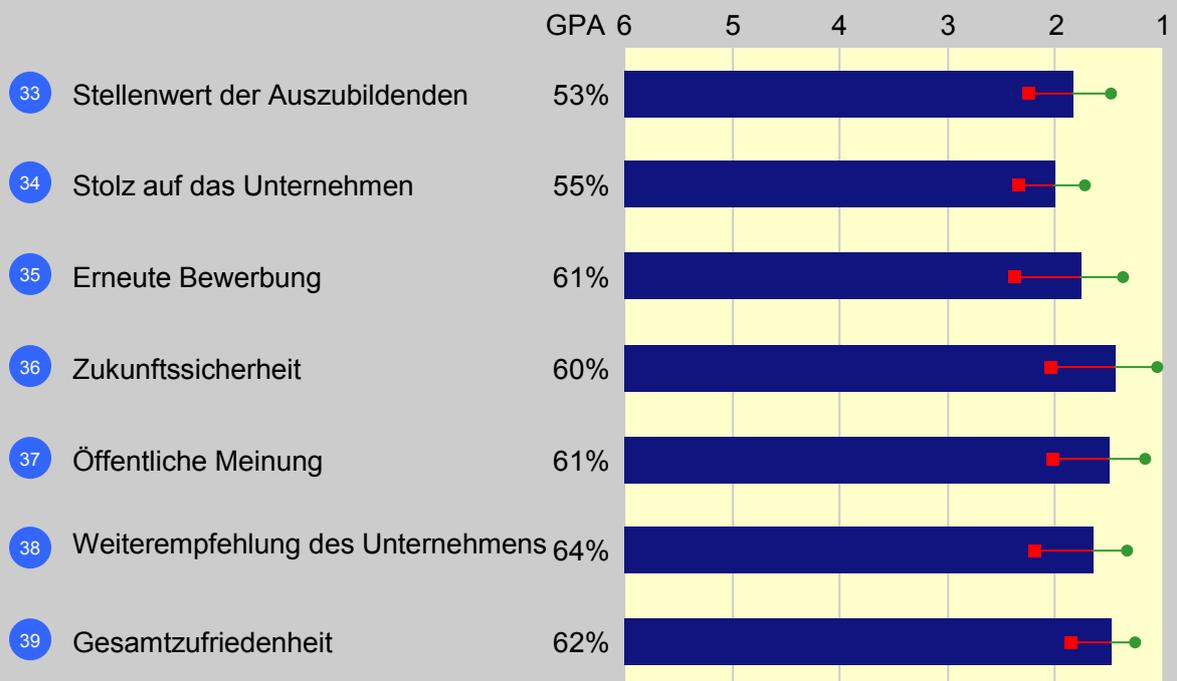


Berufliche Entwicklung | Benchmarking
Azubi-Spiegel-Muster



Unternehmens-Image | Benchmarking

Azubi-Spiegel-Muster



10 Kommentare

Am Ende des Fragebogens konnten freie Texte in ein Kommentarfeld eingetragen werden. Im Folgenden finden Sie diese:

10.1 Ich habe folgenden konkreten Verbesserungsvorschlag...

10.1.1 Azubi-Spiegel-Muster

- Es gibt nichts schlechtes über das Unternehmen zu sagen! Die ständige Putzerei ist manchmal störend, aber es gehört dazu. Dennoch hat sich mein Vorgesetzter dafür eingesetzt, dass ich weniger reinigen muss!
- Kunden keine falschen Versprechungen machen, die Mitarbeiter und Azubis dann ausbaden müssen.
- Internatskosten der Berufsschule zu übernehmen bzw einen Teil davon zu bezahlen. Denn als Azubi in meinem Alter ist es kaum tragbar mit den Fixkosten was noch dazu kommen um die Runden zu kommen !
- Man könnte sich mehr um die Azubis kümmern und wen man mal fragen hat oder man weiß nicht weiter soll jemand da sein den man fragen kann und uns das genau erklärt
- FAIRNESS!!! Belohnungen für überdurchschnittliche Azubis!!! Lob von Arbeitgeber an Azubis!!! Provisionsstreit mit Kollegen ist einfach zu extrem-da sollte eine Führungskraft einschreiten und auf FAIR und RICHTIG handeln und nicht immer gegen den Azubi halten nur weil er/sie noch keine Provision bekommt !!!!!!!!!!!!!!! Habe aus diesem Grund kein großes Interesse am Ausbildungsberuf, weil man immer nur schlecht gemacht wird und für jeden KV den man schreibt kein lob bekommt sondern eine auf den Deckel!! Finde ich schade, dass man Azubis der Art runter ziehen kann nur, weil gewisse Menschen mit anderen Mitarbeitern nicht klar kommen, weil sie zu wenig Provision bekommen!!!!!!!!!! SCHADE UND SEHR TRAUERIG!!!!!!!!!!!!!!
- Ich würde es besser finden, wenn man nicht gleich seinen ganzen Urlaub vorplanen muss, sondern auch Zeit hat sich zumindest eine Woche mit Familie/Freunde auszumachen. (Man weiß ja nicht unbedingt schon mind. ein halbes Jahr vorher, wann genau man eine Reise macht.) Es sollten mehr Schulungen angeboten werden und evt. für Azubis verpflichtend, da bei zu geringer Teilnehmerzahl abgesagt wird.
- Wenn der Betrieb mehrere Azubis neu aufnimmt, dann sollte man auch schauen das der Ausbildner genug Zeit hat um Ihnen die benötigte Aufmerksamkeit entgegen zu bringen.
- Grundsätzlich zufrieden.
- Es ist wichtig die Azubis die in einem Bereich übernommen werden bzw. wurden sie weiter zu schulen und weiter zu bilden um die Kenntnisse zu steigern.
- Bessere bereichsorientierte Ausbildung. Nicht nur Grundausbildung und sonst nichts. Nicht alles den Abteilungen überlassen.
- Das Prämiensystem (Wochenbewertung der Azubis) verbessern oder überarbeiten.
- Einen zweiten Ausbildner, da nur ein Ausbildner mit der von ihm verlangten Arbeit überfordert ist und dadurch viele Azubis und deren Bedürfnisse sowie Anliegen ignoriert werden.



-
- Mehr in ein Neues versuchen Schulungsstand (neues interessantes , spannendes Lernen mit Modulen ausprobieren lassen) Schulungen nicht so trocken machen und mehr versuche und fragen mit rein packen
 - alle gleich behandeln und nicht bei einem mehr Fehler akzeptieren als bei dem anderen.
 - Einen zweiten oder neuen Ausbilder da der jetzige überfordert wirkt!!!! Neues Prämien System!
 - ehrliche und realistische Vereinbarungen mit den zukünftigen Arbeitsplätzen -Unterstützung bei der Weiterbildung sowohl innerhalb der Ausbildungszeit wie auch danach
 - Azubis sollten keine Tätigkeiten von Hilfsarbeitern übernehmen, sondern mehr in ihrem jeweiligen Ausbildungsberuf gefördert und unterstützt werden
 - Das Rauchen soll nicht gestrichen werden!! Es werden nicht alle Mitarbeiter mit dem Rauchen aufhören!
 - mehr Geld
 - Im 1. Ausbildungsjahr würde ich den Mecha... und Elektriker mehrere Kurse geben. Drehen, Fräsen, SPS, Theorie usw. Nach 2-3 Monaten schon in die Außenstelle, ist viel zu früh und danach eher ein Nachteil.
 - bessere Fortbildungsmöglichkeiten für Azubis mit Matura
 - Früher Werkzeugrucksack im ersten Ausbildungsjahr