



**EUCUSA**

# **Lehrlings-Spiegel**

## **Lehrlings-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](http://www.eucusa.com) ♦ e-mail: [epg@eucusa.com](mailto:epg@eucusa.com)

Report-ID 105311

# Inhaltsverzeichnis

1	DER FRAGEBOGEN .....	3
2	DIE INDIZES - ÜBERBLICK VERSCHAFFEN .....	6
	2.1 Lehrlings-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	BENCHMARKING - ERGEBNISSE EINORDNEN .....	24
9	KOMMENTARE .....	30
	9.1 Ich habe folgenden konkreten Verbesserungsvorschlag.....	30
	9.1.1 Lehrlings-Spiegel Muster .....	30

# 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 Familie  
Ich kann Beruf und Freizeit sehr gut in Einklang 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  
Meine Führungskraft / mein Ausbilder vermittelt mir klare und realistische Ziele.
- Aspekt 16: Einhalten von Zusagen  
Meine Führungskraft / mein Ausbilder hält ihre / seine Zusagen ein.

- Aspekt 17: Ermutigung zu Ideen  
Meine Führungskraft / mein Ausbilder ermutigt mich, neue Ideen einzubringen.
- Aspekt 18: Offene, persönliche Kommunikation  
Mit meiner Führungskraft / meinem Ausbilder kann ich auch über persönliche Themen ganz offen sprechen.
- Aspekt 19: Feedback über Leistung  
Meine Führungskraft / mein Ausbilder gibt mir hilfreiche Rückmeldungen über meine Leistung.
- Aspekt 20: Lob und Anerkennung  
Für gute Leistungen erhalte ich zeitnah von meiner Führungskraft / meinem Ausbilder Lob und Anerkennung.
- Aspekt 21: Informationsaustausch  
Der Informationsaustausch zwischen mir und meiner Führungskraft / meinem Ausbilder ist sehr gut.
- Aspekt 22: Fairness  
Meine Führungskraft / mein Ausbilder 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 umsetzen.
- Aspekt 25: Betriebliches Weiterbildungsangebot  
Ich bin mit dem betrieblichen Weiterbildungsangebot sehr zufrieden.
- Aspekt 26: Sicherstellung Jobrotation  
Mein Unternehmen stellt sicher, dass ich an verschiedenen Arbeitsstellen im Unternehmen tätig bin.
- Aspekt 27: Einarbeitung bei Abteilungswechsel  
Ich werde bei Abteilungswechsel sehr gut eingearbeitet.
- Aspekt 28: Belohnung überdurchschnittlicher Leistungen  
Überdurchschnittliche Leistungen werden bei uns belohnt.
- Aspekt 29: Förderung der persönlichen Entwicklung  
Ich werde in meiner persönlichen Entwicklung sehr gut gefördert.
- Aspekt 30: Wahrscheinliche Übernahme nach der Lehre  
Mein Unternehmen wird mich wahrscheinlich nach der Lehre übernehmen.

### **Dimension Unternehmens-Image**

- Aspekt 31: Stellenwert der Lehrlinge  
Lehrlinge haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert.
- Aspekt 32: Stolz auf das Unternehmen  
Familie oder Freunden berichte ich gerne über meine Aufgaben und das Unternehmen.
- Aspekt 33: Erneute Bewerbung  
Ich würde mich wieder in meinem Unternehmen bewerben.
- Aspekt 34: Zukunftssicherheit  
Unser Unternehmen ist zukunftssicher.



- **Aspekt 35: Öffentliche Meinung**  
In der Öffentlichkeit hat unser Unternehmen einen sehr guten Ruf.
- **Aspekt 36: Weiterempfehlung des Unternehmens**  
Ich kann mein Unternehmen mit gutem Gewissen als Arbeitgeber weiterempfehlen.
- **Aspekt 37: 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 Lehrlings-Spiegel-Index

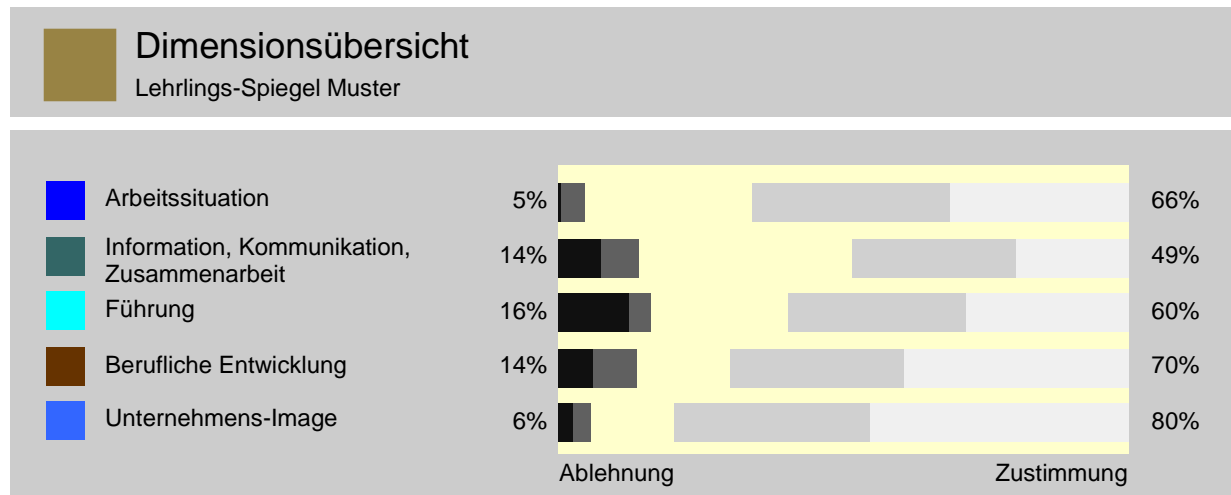
Der Lehrlings-Spiegel-Index ist der ungewichtete Mittelwert aller Aspekte des Kernfragebogens, bei denen Zustimmungsggrad und Wichtigkeit abgefragt werden.

Anzahl Rücksendungen: 38



### 3 Dimensionsübersicht - Überblick verschaffen

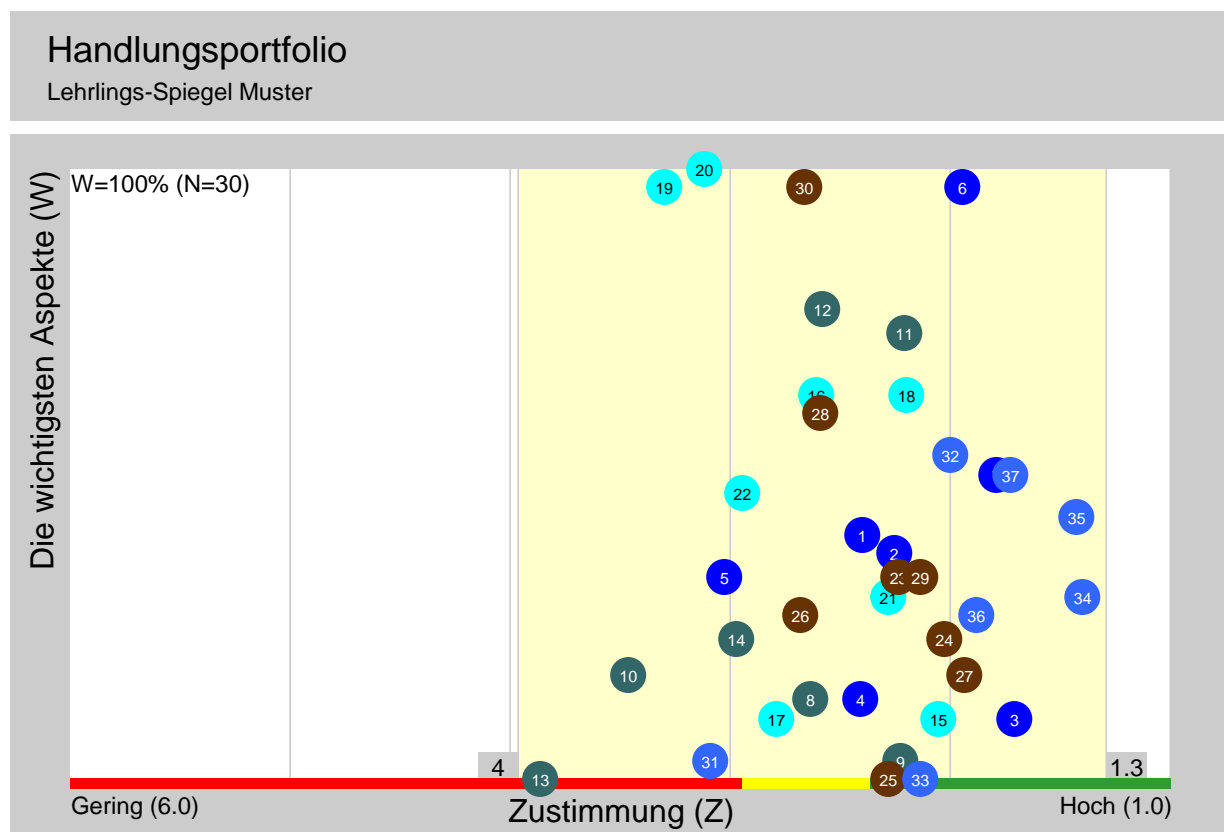
Die folgende Grafik gibt einen Ergebnisüberblick in Form der Dimensionen. Die hellgrauen und dunkelgrauen Balken zeigen in unterschiedlichen Schattierungen den Grad der Zustimmung (hellgrau) bzw. Ablehnung (dunkelgrau) auf der sechsteiligen Skala des Fragebogens. Das hellgraue Profil zeigt die Stärken,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





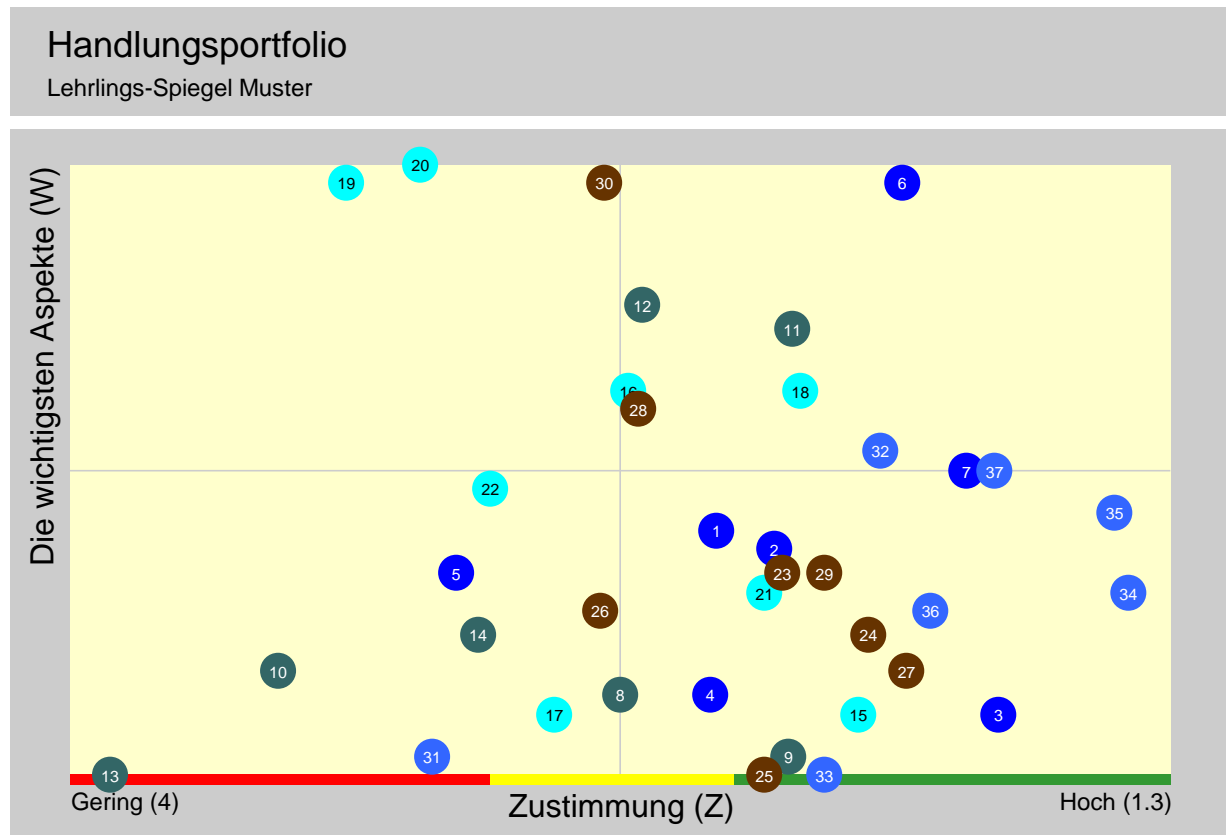
## 4 Handlungsportfolio und Aspektkarten: Prioritäten setzen - Maßnahmen ableiten

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

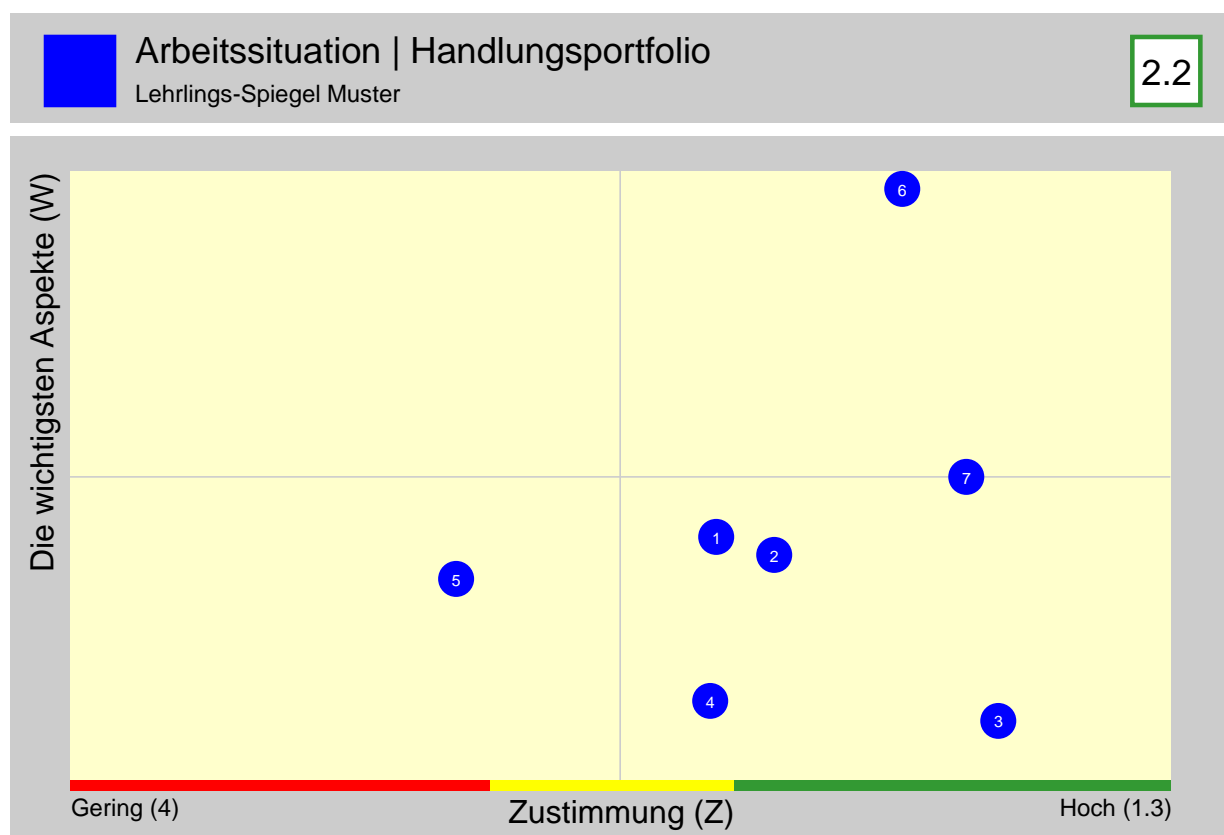


- |  |   |
|--|---|
| 1: Kenntnis der Erwartungen (Z=2.4/W=40%)                | 2: Herausfordernde Tätigkeit (Z=2.3/W=37%)                    |
| 3: Zurechtkommen mit der Arbeit (Z=1.7/W=10%)            | 4: Arbeitsmittel (Z=2.4/W=13%)                                |
| 5: Ideen einbringen (Z=3.0/W=33%)                        | 6: Arbeitsklima (Z=1.9/W=97%)                                 |
| 7: Beruf und Familie (Z=1.8/W=50%)                       | 8: Vorliegen arbeitsrelevanter Grundlagen (Z=2.6/W=13%)       |
| 9: Wissen über Informationsquellen (Z=2.2/W=3%)          | 10: Wissen über Hintergründe von Entscheidungen (Z=3.5/W=17%) |
| 11: Hilfsbereitschaft durch Kollegen (Z=2.2/W=73%)       | 12: Offenheit zwischen Kollegen (Z=2.6/W=77%)                 |
| 13: Feedback unter Kollegen (Z=3.9/W=0%)                 | 14: Konstruktiver Umgang mit Fehlern (Z=3.0/W=23%)            |
| 15: Zielvermittlung (Z=2.1/W=10%)                        | 16: Einhalten von Zusagen (Z=2.6/W=63%)                       |
| 17: Ermutigung zu Ideen (Z=2.8/W=10%)                    | 18: Offene, persönliche Kommunikation (Z=2.2/W=63%)           |
| 19: Feedback über Leistung (Z=3.3/W=97%)                 | 20: Lob und Anerkennung (Z=3.1/W=100%)                        |
| 21: Informationsaustausch (Z=2.3/W=30%)                  | 22: Fairness (Z=2.9/W=47%)                                    |
| 23: Umsetzen von Erlerntem - Berufsschule (Z=2.2/W=33%)  | 24: Umsetzen von Erlerntem - Betrieb (Z=2.0/W=23%)            |
| 25: Betriebliches Weiterbildungsangebot (Z=2.3/W=0%)     | 26: Sicherstellung Jobrotation (Z=2.7/W=27%)                  |
| 27: Einarbeitung bei Abteilungswechsel (Z=1.9/W=17%)     | 28: Belohnung überdurchschnittlicher Leistungen (Z=2.6/W=60%) |
| 29: Förderung der persönlichen Entwicklung (Z=2.1/W=33%) | 30: Wahrscheinliche Übernahme nach der Lehre (Z=2.7/W=97%)    |
| 31: Stellenwert der Lehrlinge (Z=3.1/W=3%)               | 32: Stolz auf das Unternehmen (Z=2.0/W=53%)                   |
| 33: Erneute Bewerbung (Z=2.1/W=0%)                       | 34: Zukunftssicherheit (Z=1.4/W=30%)                          |
| 35: Öffentliche Meinung (Z=1.4/W=43%)                    | 36: Weiterempfehlung des Unternehmens (Z=1.9/W=27%)           |
| 37: Gesamtzufriedenheit (Z=1.7/W=50%)                    |   |

## 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=2.4/W=40%)

3: Zurechtkommen mit der Arbeit (Z=1.7/W=10%)

5: Ideen einbringen (Z=3.0/W=33%)

7: Beruf und Familie (Z=1.8/W=50%)

2: Herausfordernde Tätigkeit (Z=2.3/W=37%)

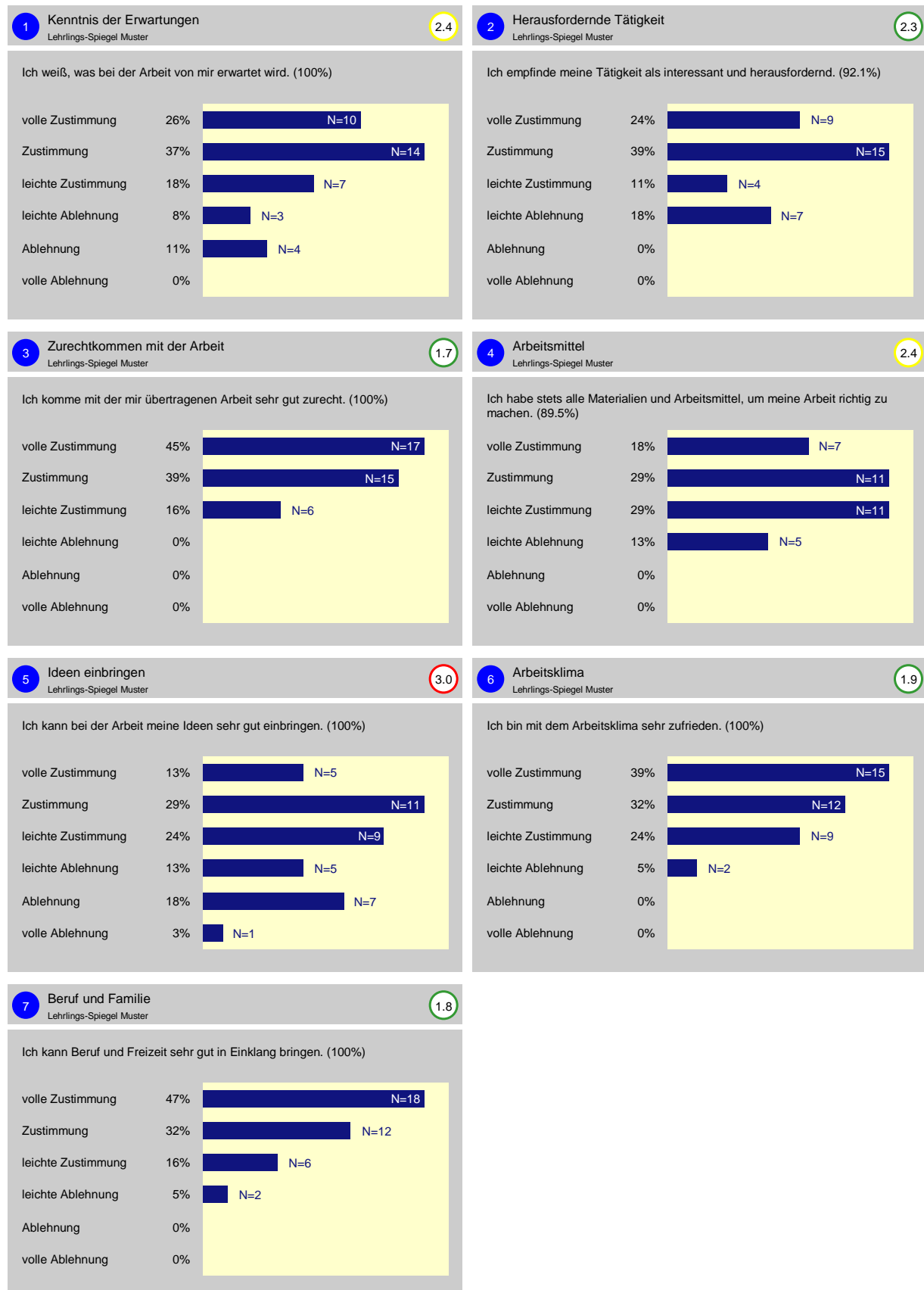
4: Arbeitsmittel (Z=2.4/W=13%)

6: Arbeitsklima (Z=1.9/W=97%)

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.

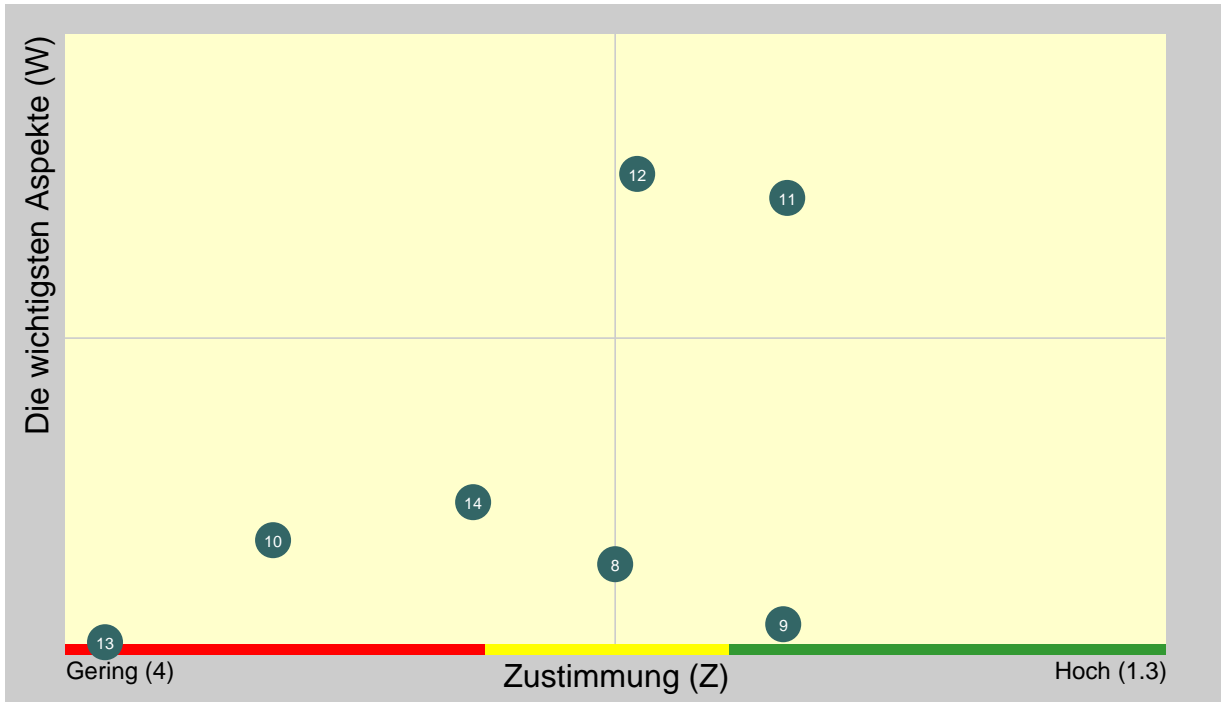
Auf der Aspektkarte finden Sie im Kreis rechts oben den Grad der Zustimmung (zwischen 1.0 und 6.0) zum angeführten Aspekt. Die Farbe der Umrandung des Kreises entspricht wieder der Ampelskala von EUCUSA (rot = sofort handeln, gelb = in Angriff nehmen, grün = erhalten und fördern). Auf der

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

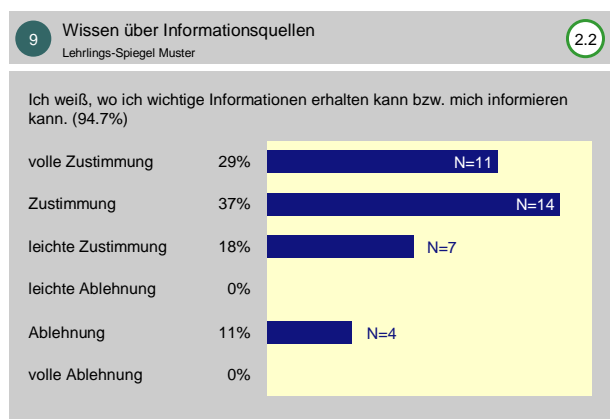
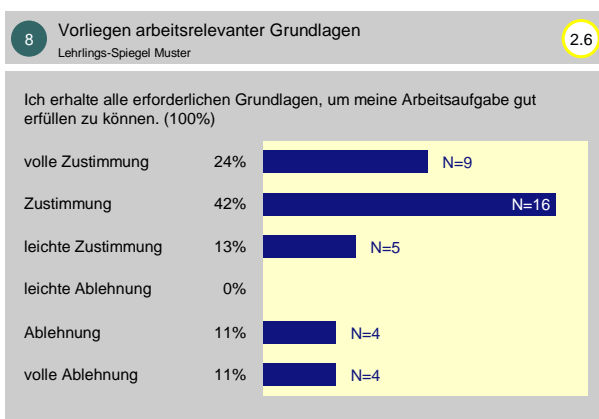


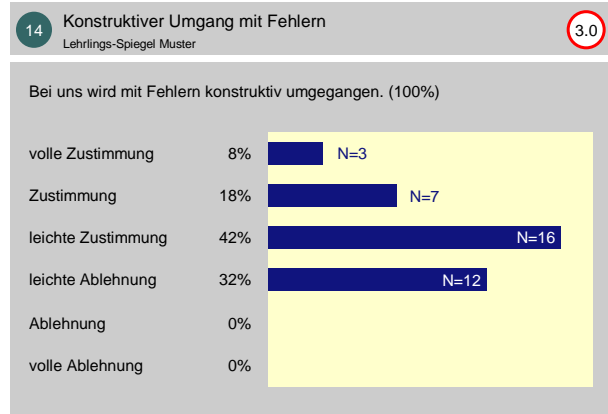
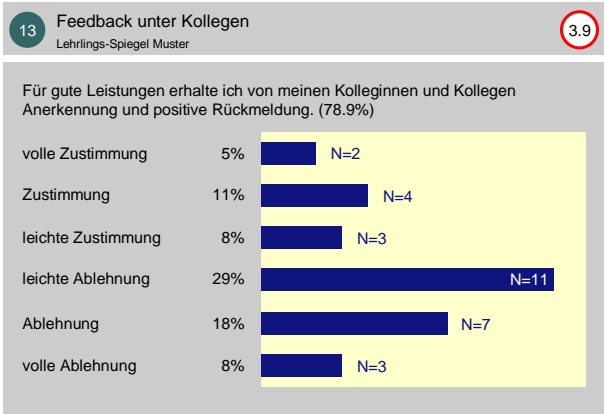
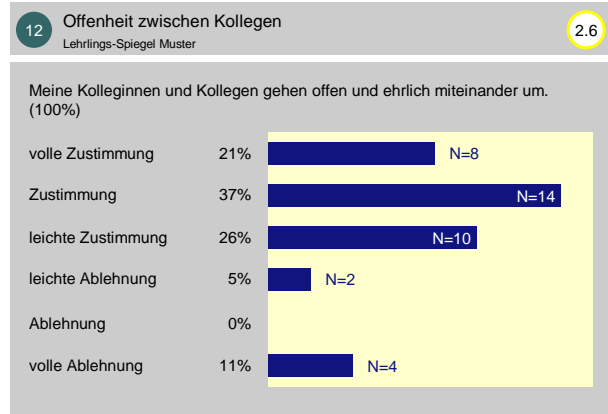
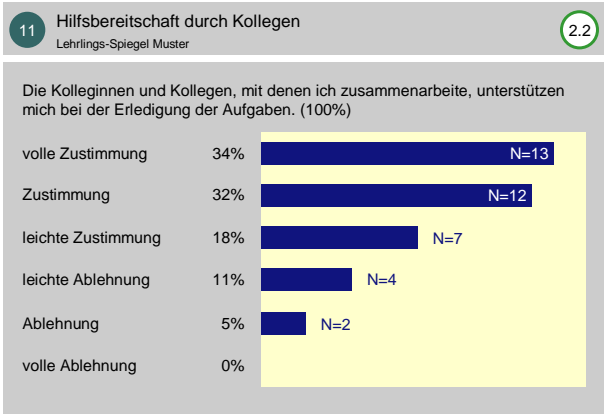
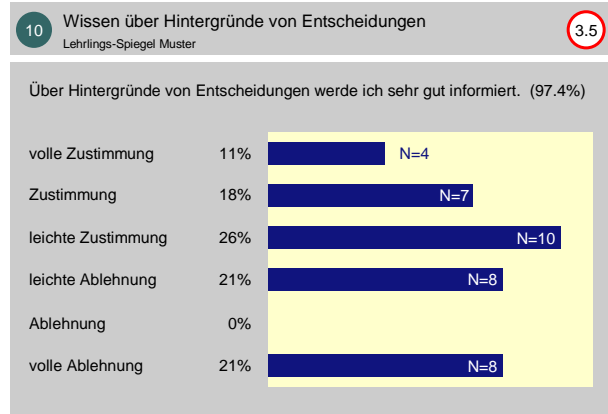
4.3 Information, Kommunikation, Zusammenarbeit

Information, Kommunikation, Zusammenarbeit | Handlungspfortolio 2.8  
 Lehrlings-Spiegel Muster



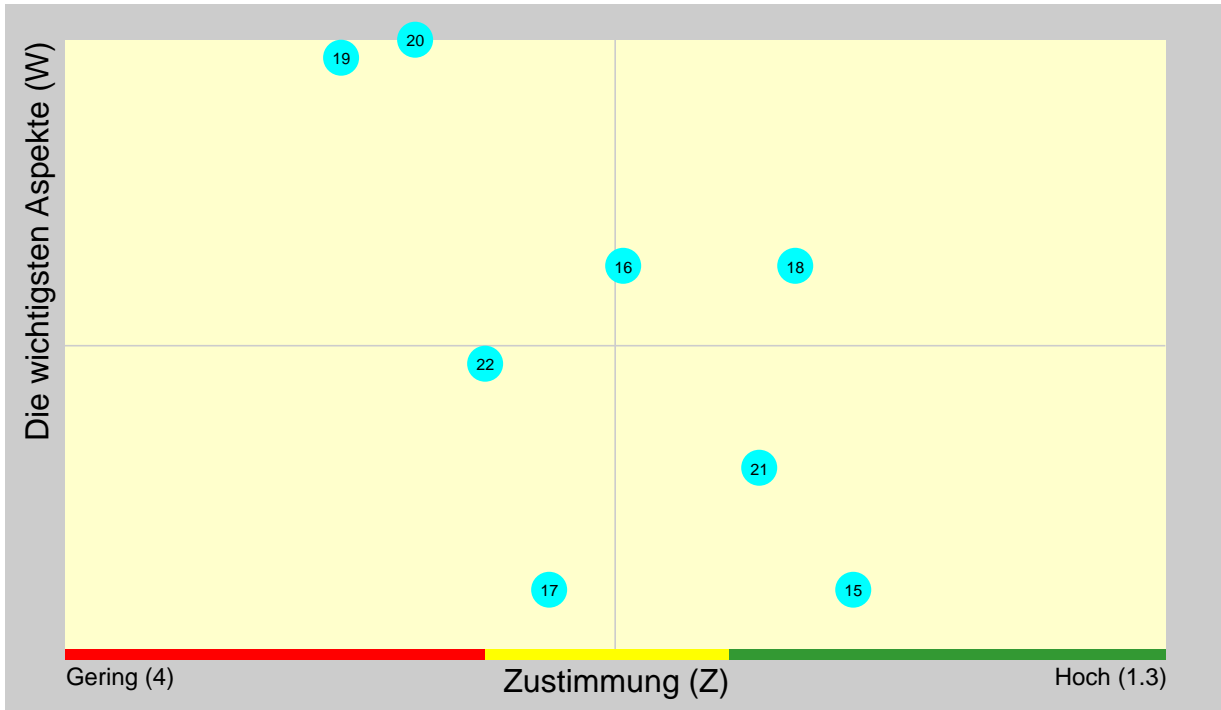
- 8: Vorliegen arbeitsrelevanter Grundlagen (Z=2.6/W=13%)
- 9: Wissen über Informationsquellen (Z=2.2/W=3%)
- 10: Wissen über Hintergründe von Entscheidungen (Z=3.5/W=17%)
- 11: Hilfsbereitschaft durch Kollegen (Z=2.2/W=73%)
- 12: Offenheit zwischen Kollegen (Z=2.6/W=77%)
- 13: Feedback unter Kollegen (Z=3.9/W=0%)
- 14: Konstruktiver Umgang mit Fehlern (Z=3.0/W=23%)





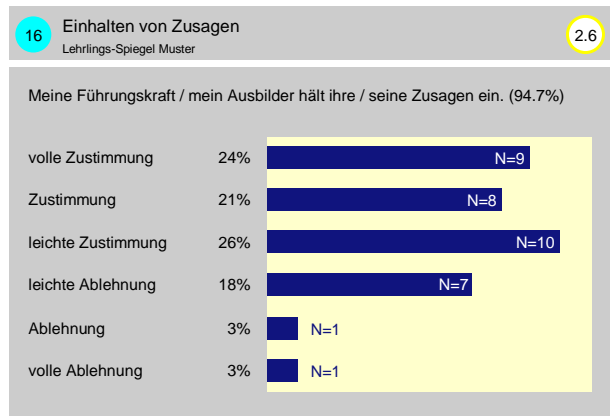
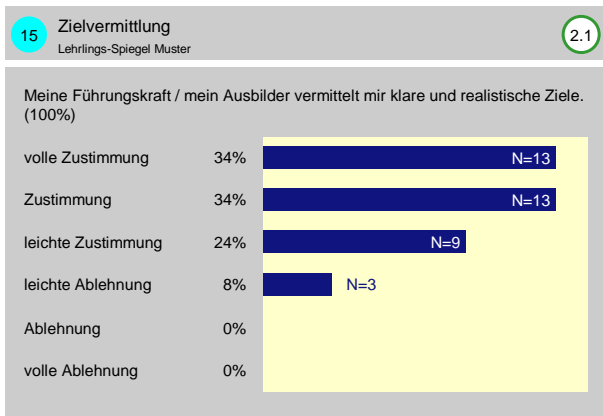
4.4 Führung

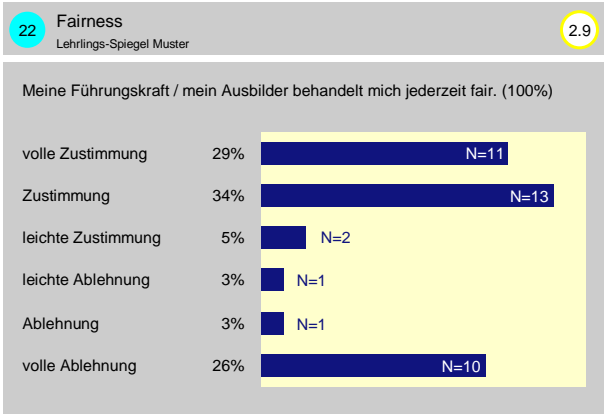
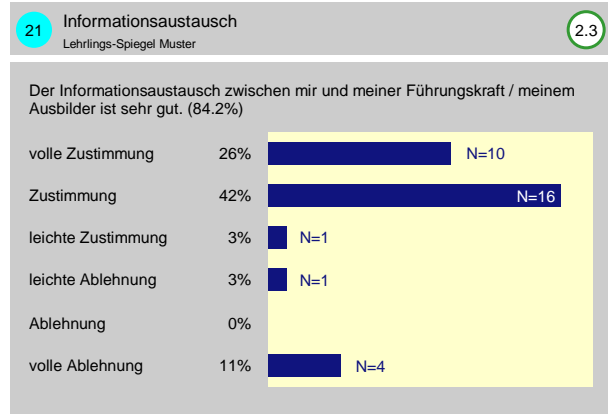
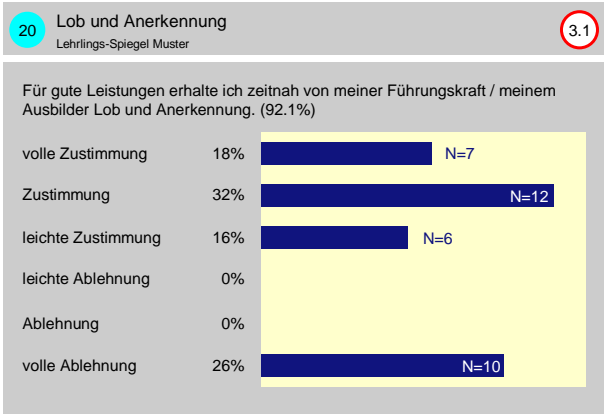
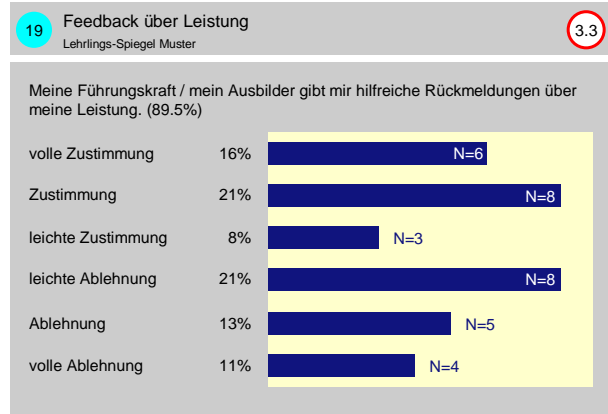
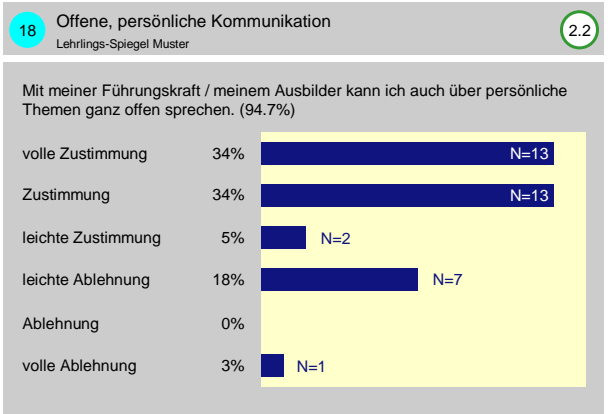
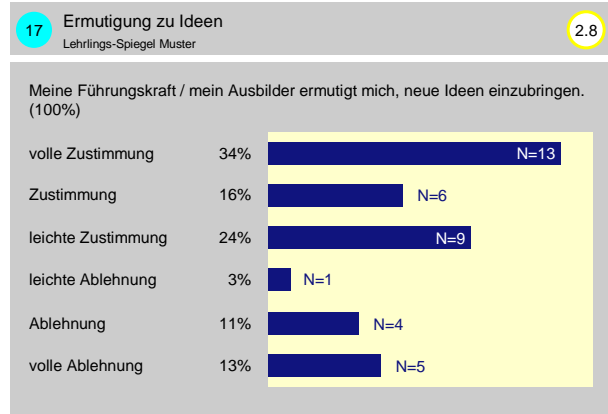
Führung | Handlungsportfolio  
Lehrlings-Spiegel Muster 2.7



- 15: Zielvermittlung (Z=2.1/W=10%)
- 17: Ermutigung zu Ideen (Z=2.8/W=10%)
- 19: Feedback über Leistung (Z=3.3/W=97%)
- 21: Informationsaustausch (Z=2.3/W=30%)

- 16: Einhalten von Zusagen (Z=2.6/W=63%)
- 18: Offene, persönliche Kommunikation (Z=2.2/W=63%)
- 20: Lob und Anerkennung (Z=3.1/W=100%)
- 22: Fairness (Z=2.9/W=47%)

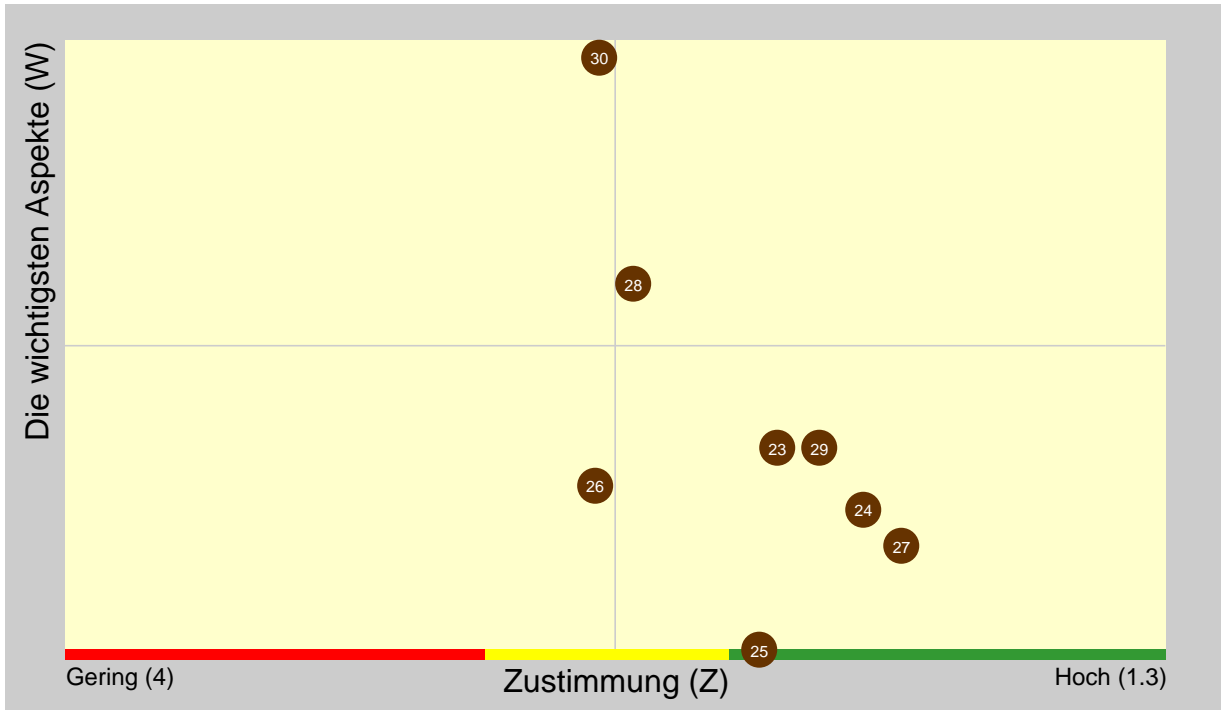






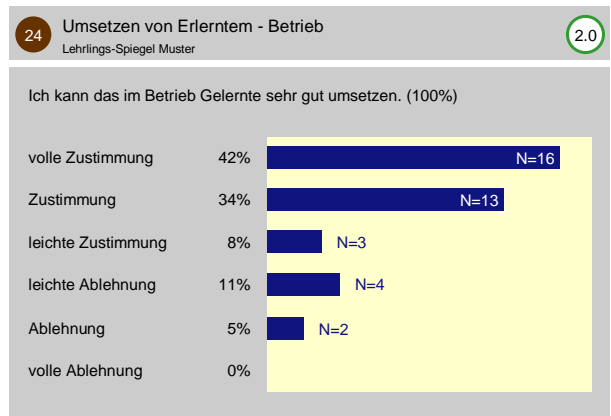
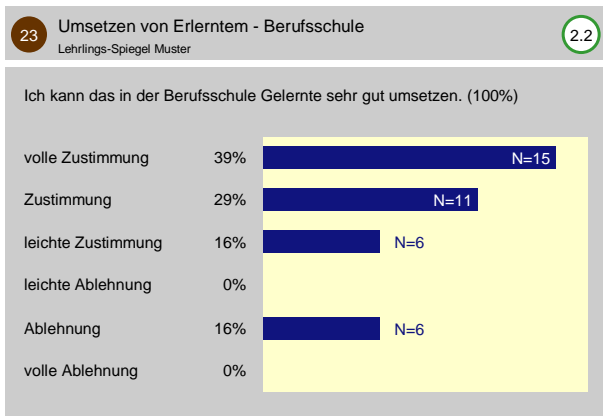
4.5 Berufliche Entwicklung

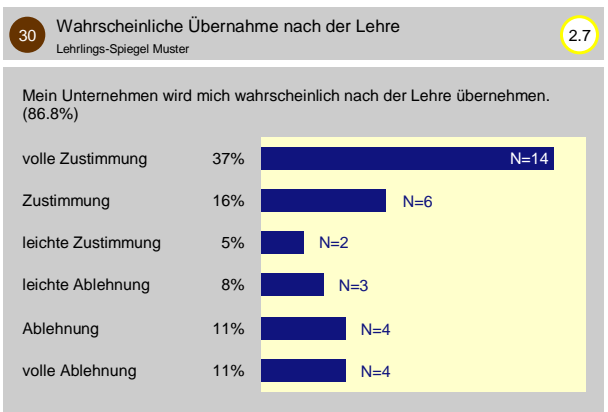
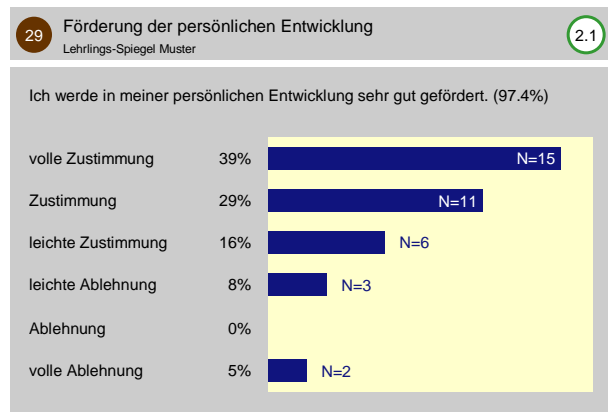
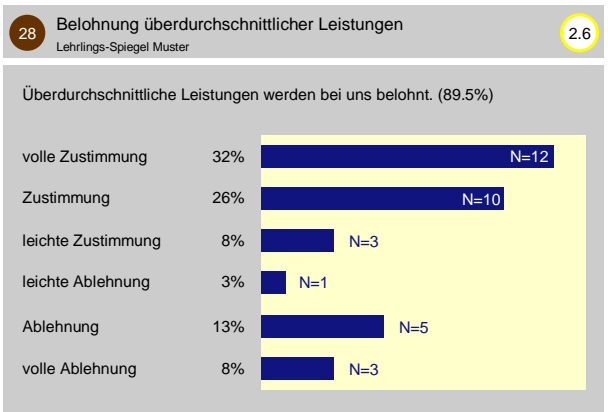
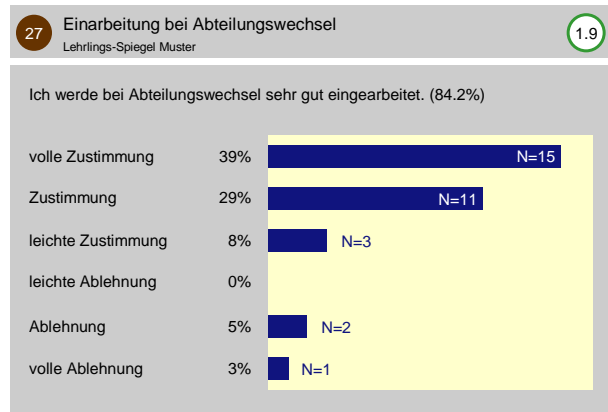
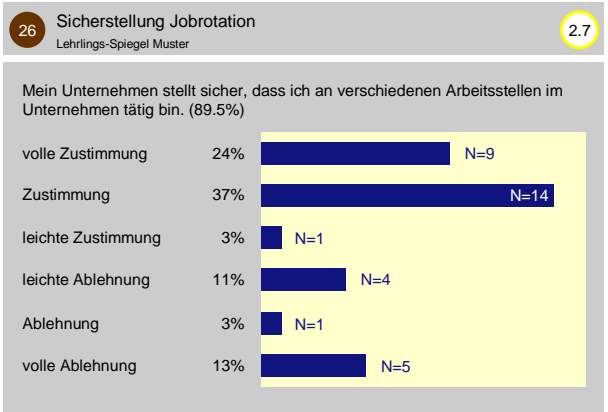
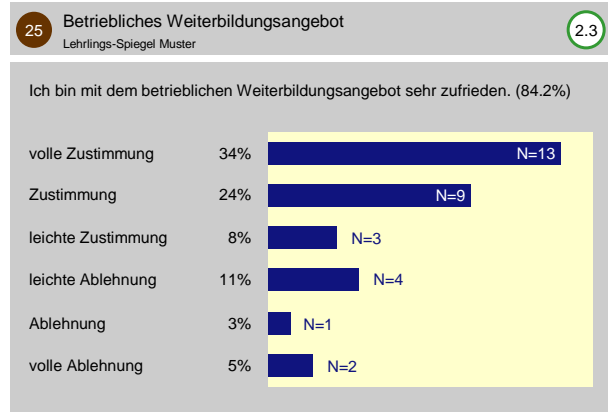
**Berufliche Entwicklung | Handlungsportfolio** 2.3  
Lehrlings-Spiegel Muster



- 23: Umsetzen von Erlerntem - Berufsschule (Z=2.2/W=33%)
- 25: Betriebliches Weiterbildungsangebot (Z=2.3/W=0%)
- 27: Einarbeitung bei Abteilungswechsel (Z=1.9/W=17%)
- 29: Förderung der persönlichen Entwicklung (Z=2.1/W=33%)

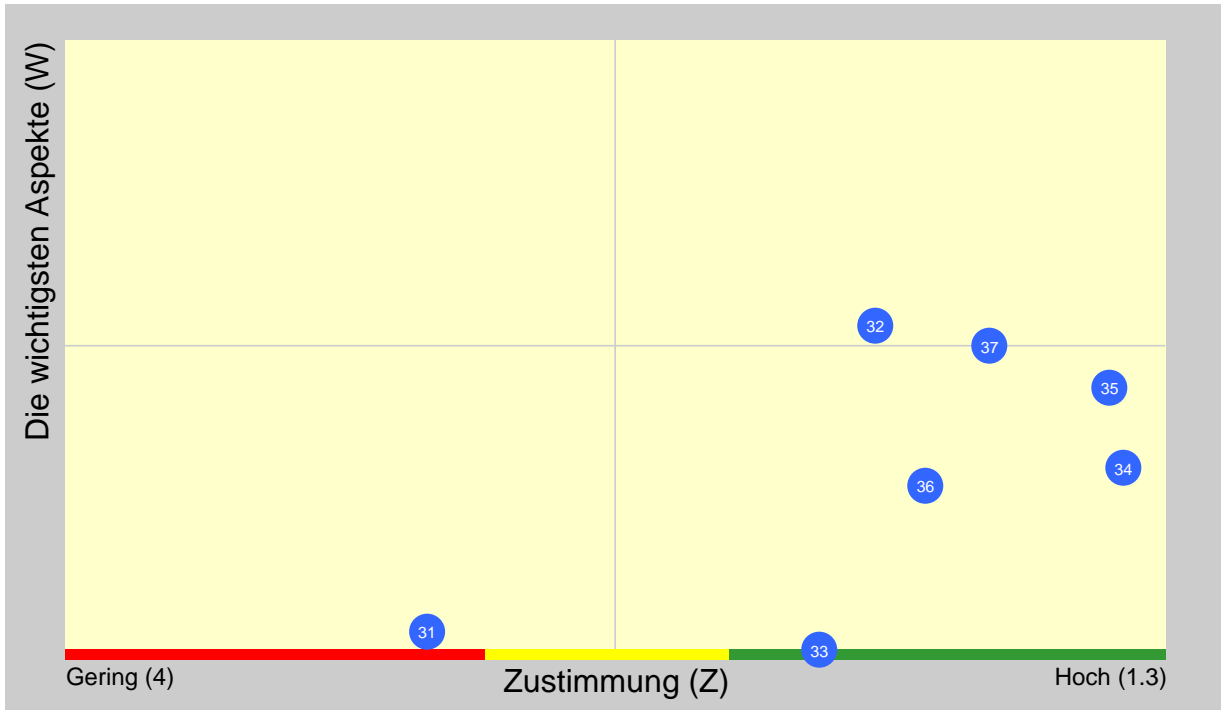
- 24: Umsetzen von Erlerntem - Betrieb (Z=2.0/W=23%)
- 26: Sicherstellung Jobrotation (Z=2.7/W=27%)
- 28: Belohnung überdurchschnittlicher Leistungen (Z=2.6/W=60%)
- 30: Wahrscheinliche Übernahme nach der Lehre (Z=2.7/W=97%)





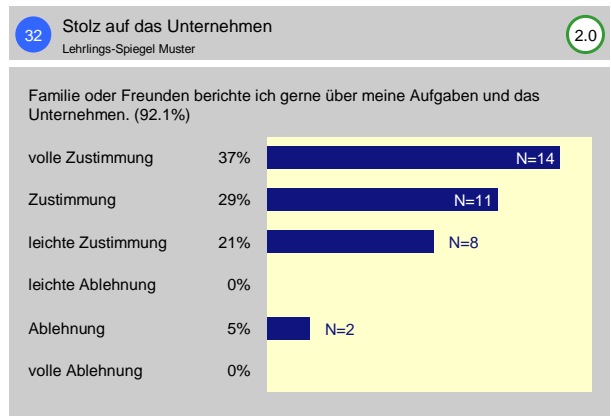
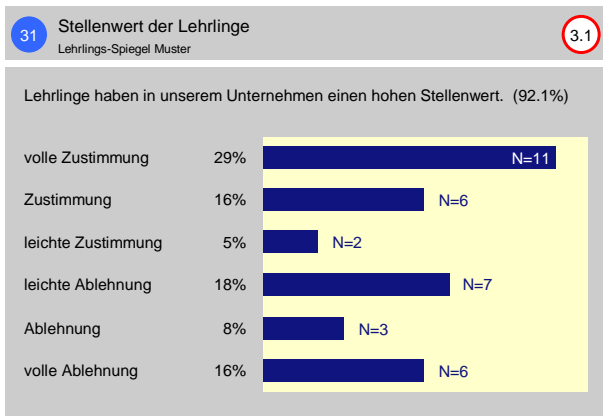
4.6 Unternehmens-Image

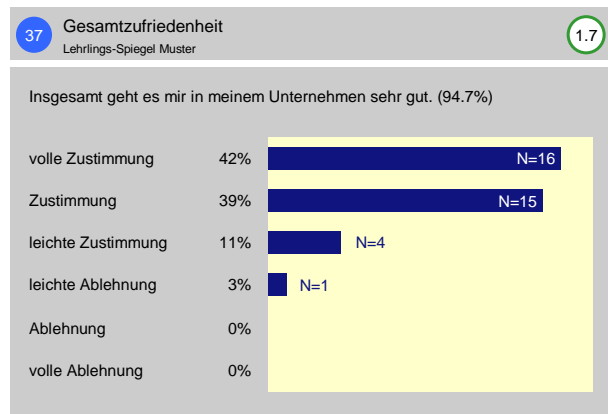
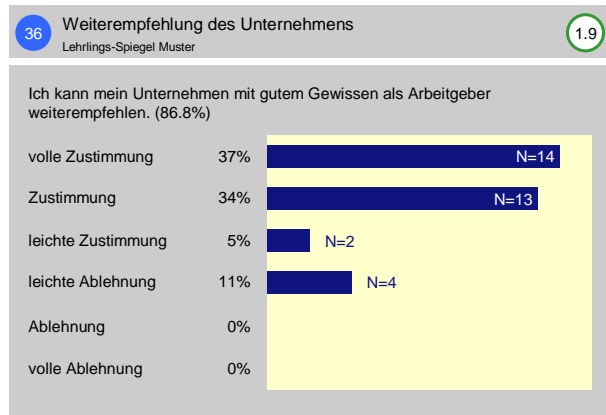
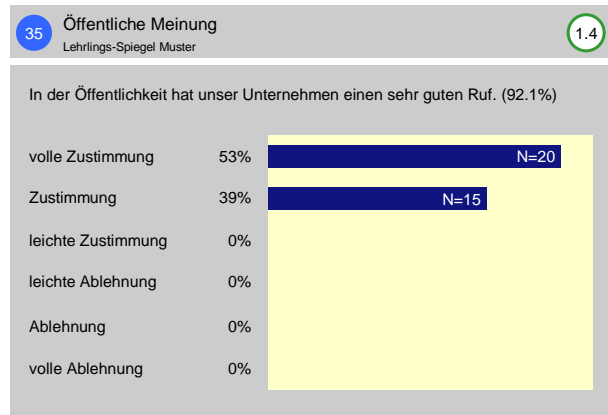
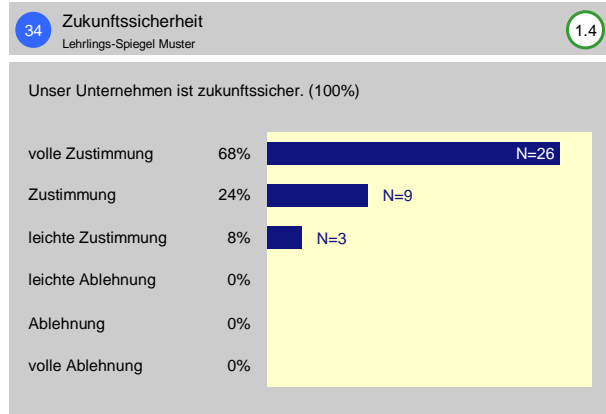
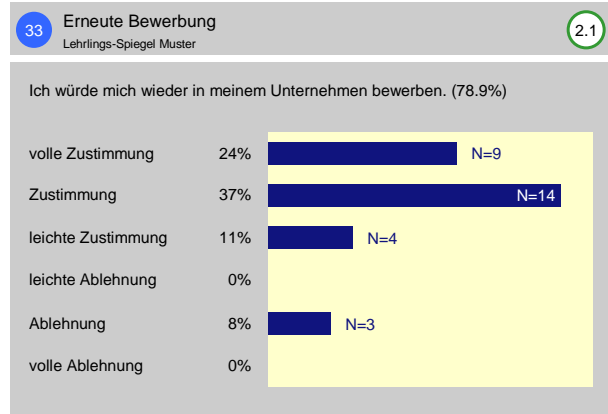
Unternehmens-Image | Handlungsportfolio  
Lehrlings-Spiegel Muster 1.9



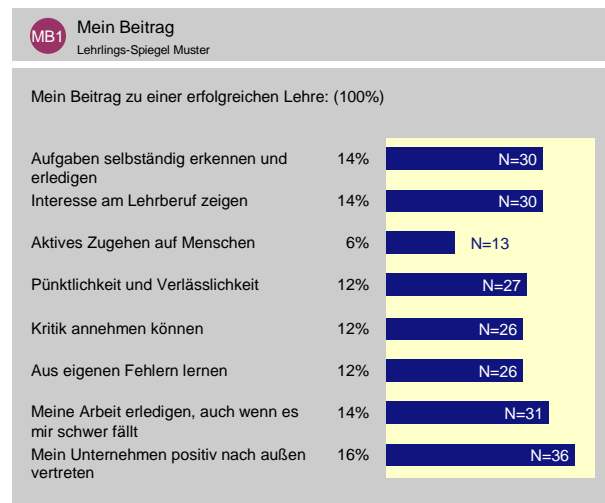
- 31: Stellenwert der Lehrlinge (Z=3.1/W=3%)
- 33: Erneute Bewerbung (Z=2.1/W=0%)
- 35: Öffentliche Meinung (Z=1.4/W=43%)
- 37: Gesamtzufriedenheit (Z=1.7/W=50%)

- 32: Stolz auf das Unternehmen (Z=2.0/W=53%)
- 34: Zukunftssicherheit (Z=1.4/W=30%)
- 36: Weiterempfehlung des Unternehmens (Z=1.9/W=27%)

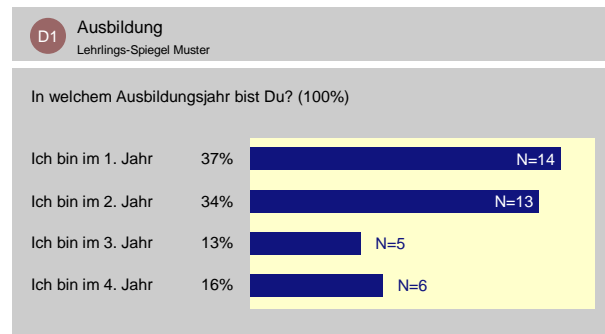




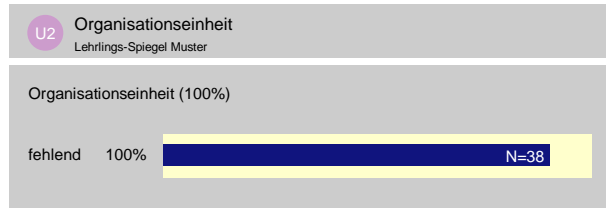
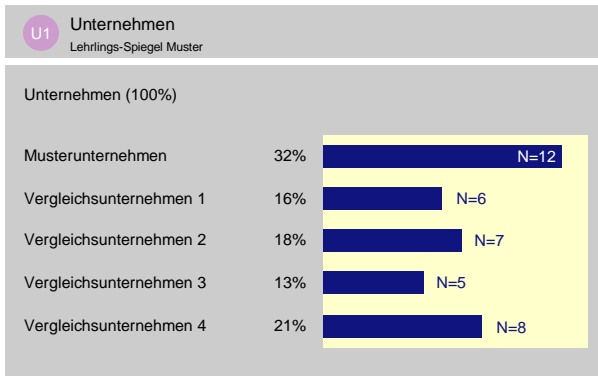
## 5 Mein Beitrag



## 6 Demografie



# 7 Unternehmen

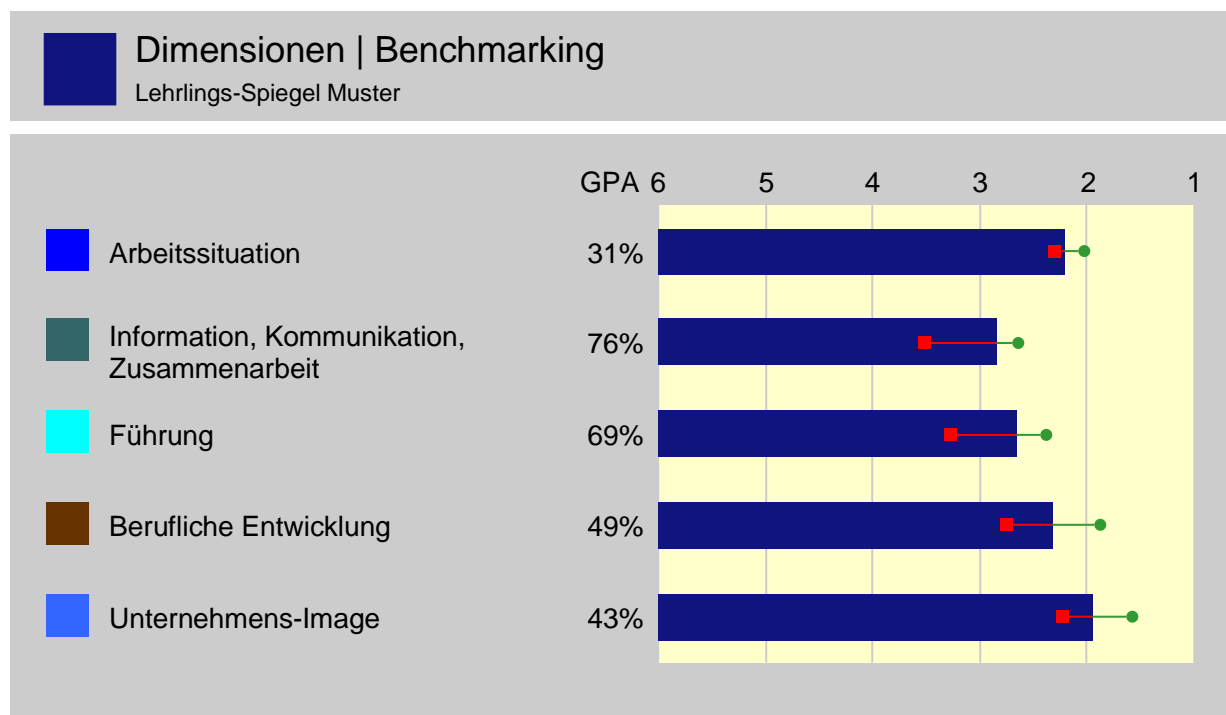
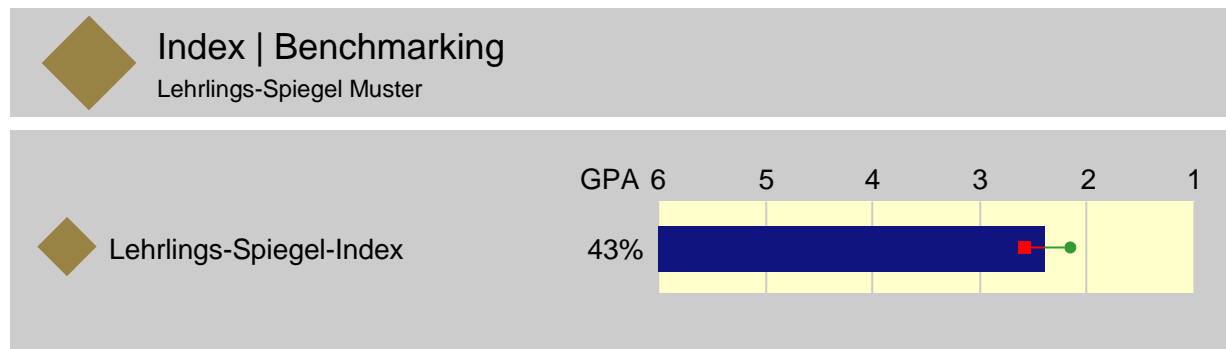


## 8 Benchmarking - Ergebnisse einordnen

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.

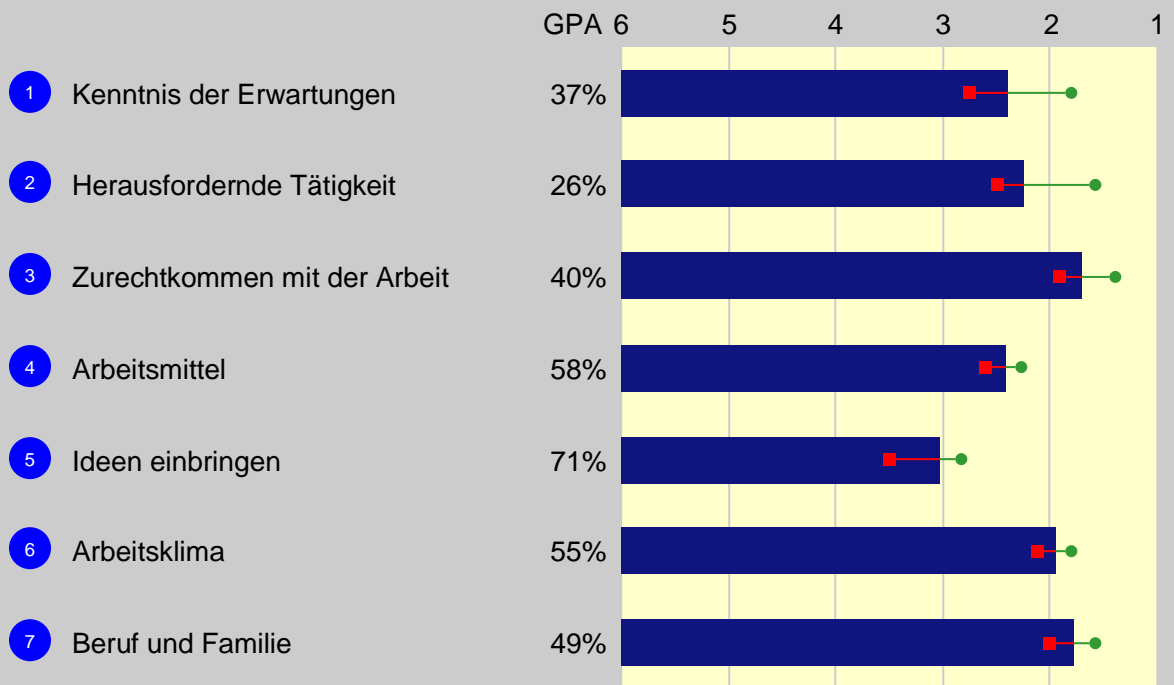
Die Werte Ihres Unternehmens sind als blaue Balken dargestellt. Links daneben steht der Grad der Potenzial-Ausschöpfung (GPA) als Kennzahl für eine schnelle Positionsbestimmung. Er gibt an, welches Potenzial im Verhältnis zum „Best in Class“ bereits erschlossen ist. Stimmt also der Balken mit dem roten 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: 38





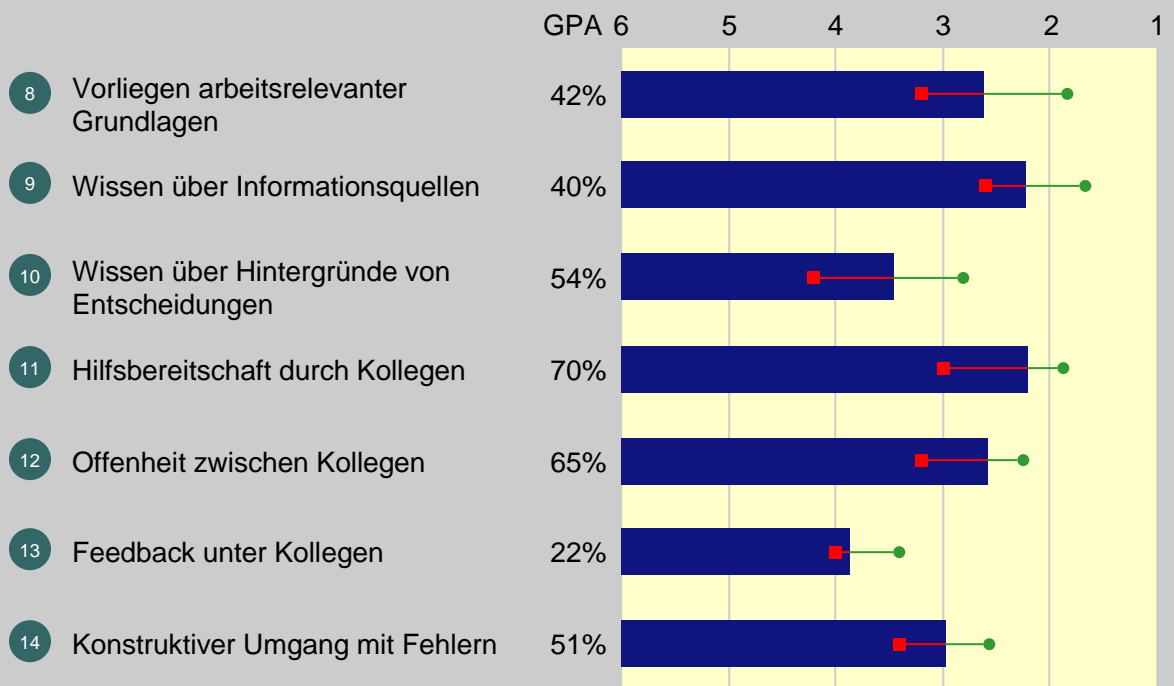
**Arbeitssituation | Benchmarking**  
Lehrlings-Spiegel Muster



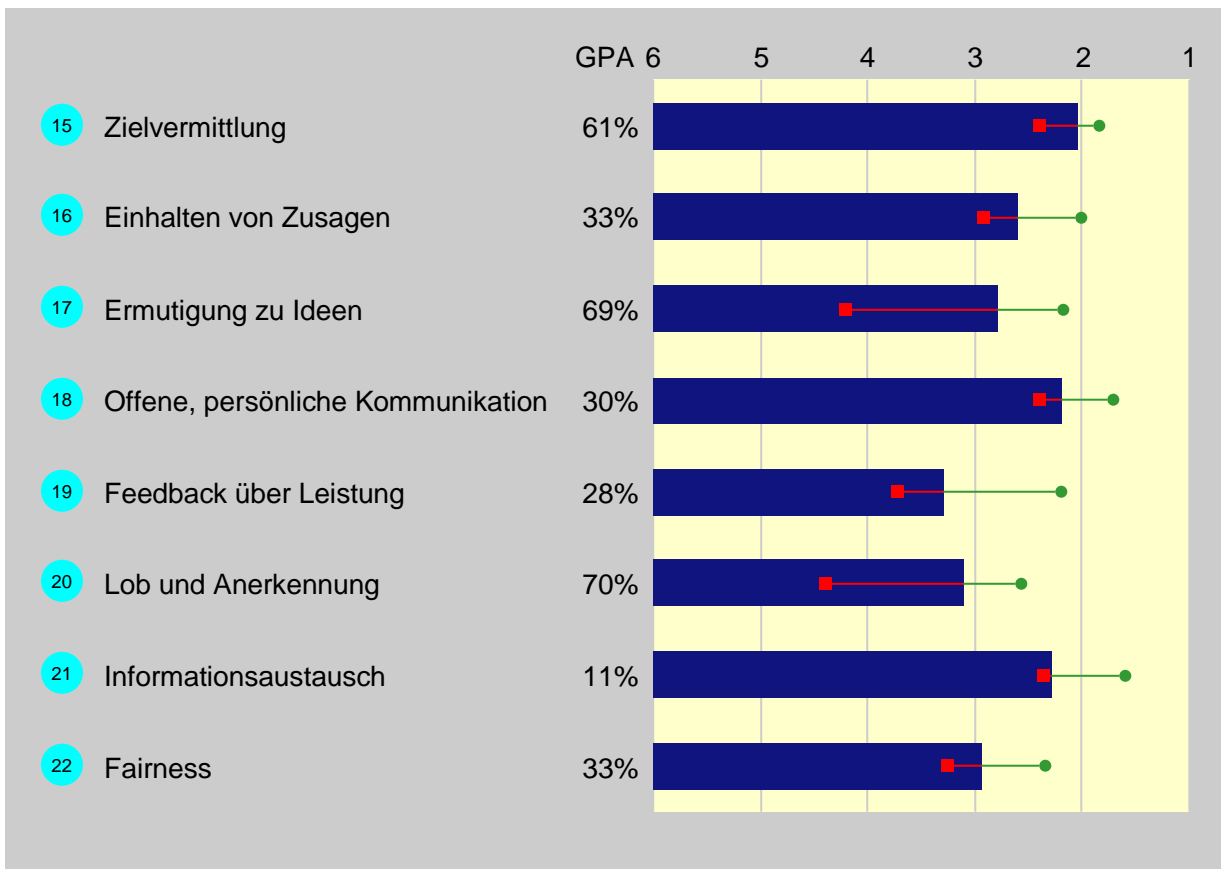


Information, Kommunikation, Zusammenarbeit | Benchmarking

Lehrlings-Spiegel Muster



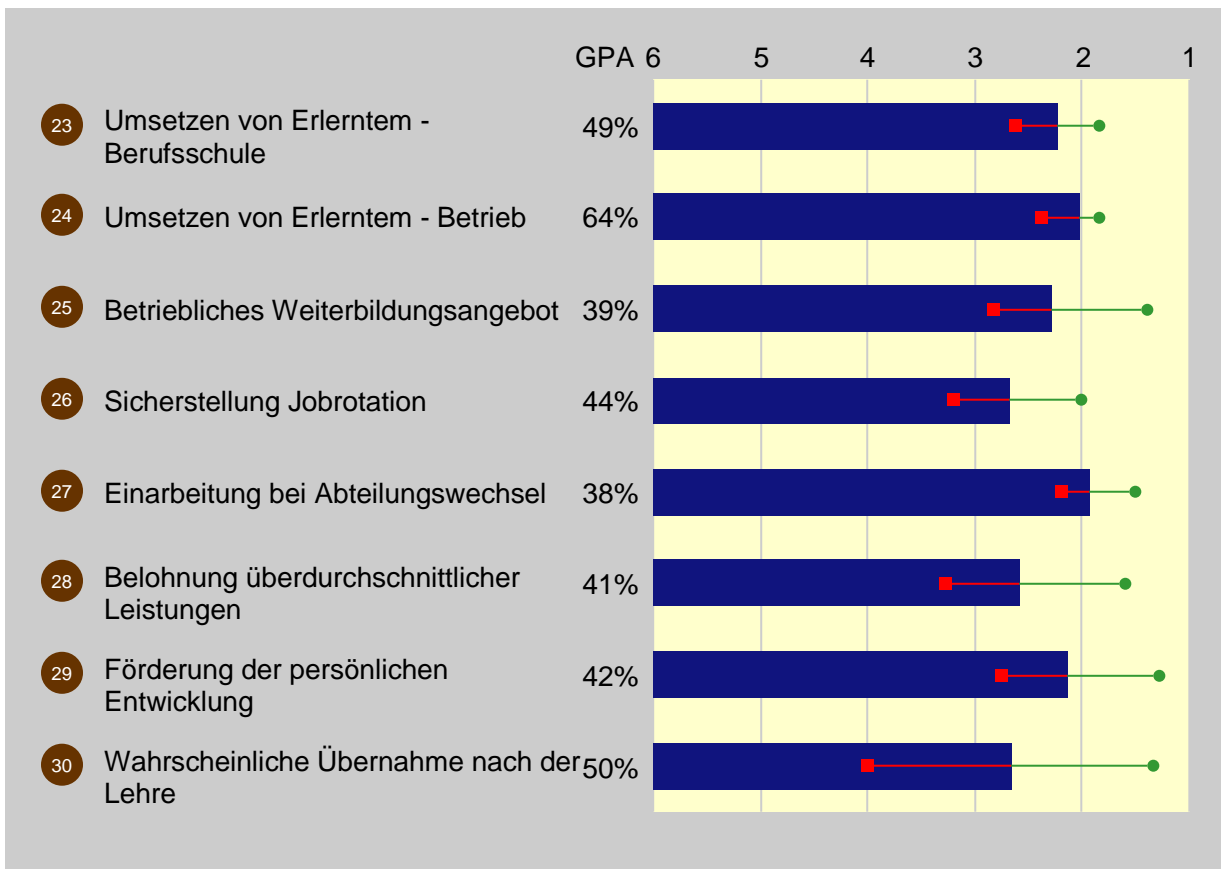
**Führung | Benchmarking**  
Lehrlings-Spiegel Muster





Berufliche Entwicklung | Benchmarking

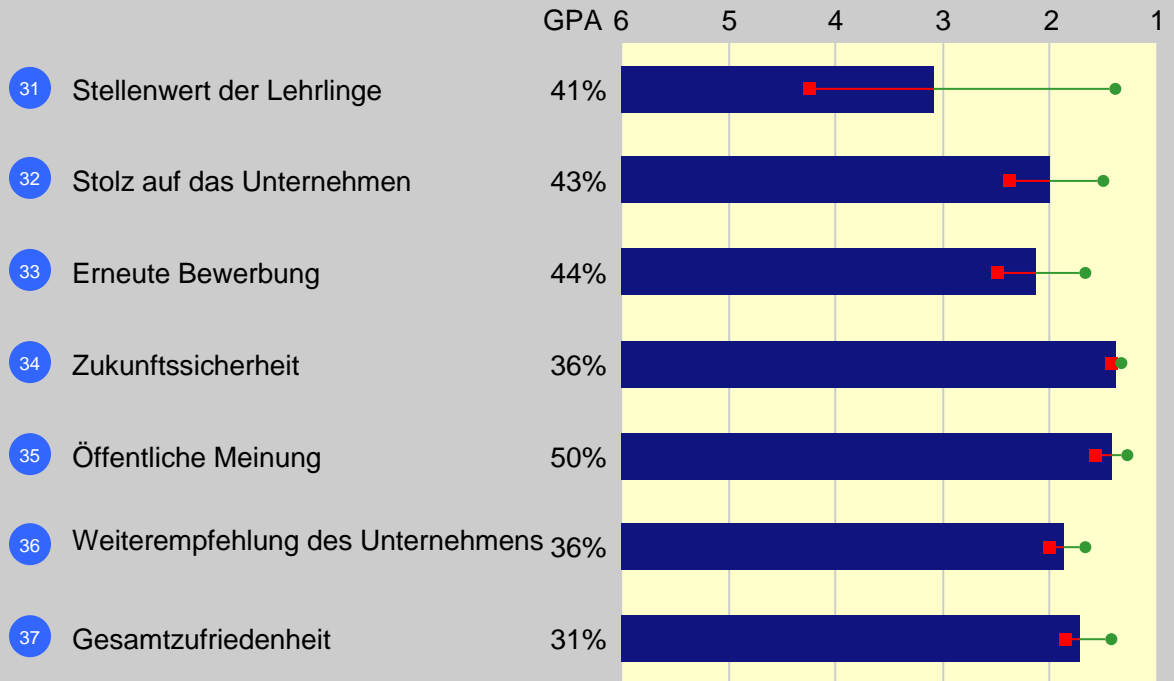
Lehrlings-Spiegel Muster





Unternehmens-Image | Benchmarking

Lehrlings-Spiegel Muster



---

## 9 Kommentare

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

9.1 Ich habe folgenden konkreten Verbesserungsvorschlag...

9.1.1 Lehrlings-Spiegel Muster

- Nutzt eh nix diese Umfrage. Liest keine Sau.
- Super dass wir einmal auch gefragt werden!
- Mein Chef schreit und brüllt und hat gar keine Manieren
- Meine Kollega nerven
- Warum muss ich schon um 7 in der Früh kommen?
- Bitte nicht andauernd den Chef wechseln
- Super dass wir einmal auch gefragt werden!
- Nutzt eh nix diese Umfrage. Liest keine Sau.