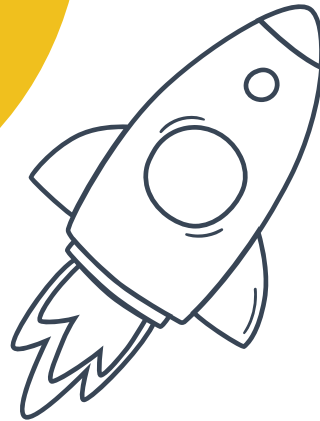


WHITE PAPER EMPOWERMENT DER LERNENDEN



UM WAS GEHT ES?

Das Empowerment in der Ausbildung zielt darauf ab, Lernende nicht nur fachliche Fähigkeiten zu vermitteln, sondern sie auch dazu zu befähigen, selbstständig und verantwortungsbewusst zu denken und zu handeln. Dies fördert sowohl ihre persönliche Entwicklung als auch die Innovationskraft im Unternehmen. Dieses White Paper richtet sich an Lehrbetriebe kleiner und mittlerer Unternehmen, die das Potenzial ihrer Lernenden gezielt stärken und eine nachhaltige Ausbildungsstrategie verfolgen möchten.

Der Fokus liegt dabei auf praxisnahen Ansätzen und Handlungsempfehlungen zur Förderung von Selbstständigkeit und Engagement der Lernenden.

WER SIND WIR?

Als Kompetenzzentrum für Berufsbildung der Wirtschaftskammer Baselland setzen wir uns mit Leidenschaft für die duale Berufsausbildung ein und begleiten junge Menschen auf ihrem Weg zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft. Durch Forschung und enge Kooperation mit Bildungsbehörden und Wirtschaftsverbänden tragen wir nachhaltig zur Förderung der Berufsbildung bei.

Inhaltsverzeichnis

WHITE PAPER

01

Bedeutung des Empowerments der Lernenden

Bedeutung des Empowerments der Lernenden:

- Motivationsfaktoren
 - Intrinsische Motivation
 - Extrinsische Motivation

02

Praktische Ansätze

- Rolle des Ausbildungspersonals
- Mitgestaltung der Berufsausbildung
- Projekte und Aufgaben zur Motivationssteigerung

03

Best Practices

Vorteile für das Unternehmen

04

Fazit



01 Bedeutung des Empowerments der Lernenden

In einer sich ständig wandelnden Welt, in der technologische und gesellschaftliche Veränderungen das Bildungswesen beeinflussen, wird das Empowerment der Lernenden immer wichtiger. Traditionelle Ausbildungsmodelle reichen nicht mehr aus; moderne Ansätze müssen Lernende zu selbstbestimmten, kritischen und kreativen Denkern machen. Die neuen Generationen suchen heute nach Sinnhaftigkeit, Flexibilität und Mitgestaltungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit. Sie wollen nicht nur arbeiten, sondern ihre Arbeit aktiv gestalten und beeinflussen.

Selbstbestimmung bedeutet, Lernenden die Fähigkeiten und Möglichkeiten zu geben, aktiv an ihrem Lernprozess teilzunehmen und Verantwortung zu übernehmen, wodurch ihre persönliche und berufliche Entwicklung gefördert wird.

Motivationsfaktoren

Motivation ist dabei ein zentraler Bestandteil des Empowerments. Ohne sie fehlt den Lernenden der Antrieb, aktiv und engagiert zu handeln. Daher ist es wichtig, verschiedene Motivationsfaktoren zu nutzen, um das Interesse und die Beteiligung der Auszubildenden zu fördern. Diese Faktoren lassen sich in zwei Kategorien unterteilen: intrinsische Motivation und extrinsische Motivation. Durch gezielte Förderung beider Motivationsarten können das Engagement und die Leistung der Auszubildenden gesteigert werden.

Intrinsische Motivationsfaktoren

Diese Faktoren beziehen sich auf die innere Motivation, die aus Freude und Interesse an der Tätigkeit entsteht. Sie gestalten das Lernen als lohnende und sinnvolle Aktivität. Lernende, die von einem tieferen Sinn und echtem Interesse geleitet werden, überwinden Hindernisse leichter und gehen mit Freude an Aufgaben heran.

Verständnis der Sinnhaftigkeit des Lernens

Das Bewusstsein für den Zweck und die Relevanz der Arbeit im Betrieb kann das Engagement erhöhen. Wenn Lernende den "Warum"-Aspekt ihres Lernens verstehen, sind sie eher geneigt, sich intensiv mit der Art der Arbeit auseinanderzusetzen.

Fragen Sie Ihren Lernenden deshalb:

- *Verstehst du, wie deine Arbeit zu grösseren/übergeordneten Zielen im Betrieb beiträgt*
- *Was bewirkt dieses Verständnis bei dir?*

Autonomie und Selbstbestimmung

Lernende, die in der Lage sind, Entscheidungen über ihre Lerninhalte und -methoden zu treffen, zeigen ein höheres Mass an Motivation und Engagement. Diese Autonomie ermöglicht es ihnen, ihre individuellen Interessen und Stärken einzubringen, was zu einer tieferen Identifikation mit ihrer Arbeit führt. Fragen Sie sich daher, ob Ihr Lernender auch eigene Projekte hat:

Beispiel

Zum Beispiel könnte eine Lernende in der Grafikdesign-Abteilung, die die Möglichkeit erhält, eigenständig an kreativen Projekten zu arbeiten, eine stärkere Bindung zu ihrer Arbeit entwickeln und regelmässig innovative Designvorschläge einbringen.

Extrinsische Motivationsfaktoren

Diese Faktoren beziehen sich auf äussere Anreize und Belohnungen, die nicht direkt mit der Tätigkeit selbst verbunden sind. Sie sind besonders in strukturierten Ausbildungsumgebungen wichtig, da dort klare Ziele, regelmässiges Feedback und Belohnungen die Auszubildenden motivieren.

Belohnungssysteme

Zertifikate, Glückwünsche oder andere Formen der Anerkennung können Lernende für das Erreichen bestimmter Lernziele motivieren. Solche Belohnungen geben den Lernenden ein greifbares Ziel, auf das sie hinarbeiten können, und bieten eine extrinsische Bestätigung ihres Erfolges. Finanzielle Anreize wie Boni, Gehaltserhöhungen oder Stipendien können ebenfalls motivierend wirken.

Beispiel

Ein angehender Florist erhält für das erfolgreiche Gestalten eines anspruchsvollen Blumenarrangements oder das Erreichen eines bestimmten Ausbildungsziels eine besondere Erwähnung im Team oder eine Einladung zu einem spezialisierten Floristik-Workshop.

Beispiel

Ein Auszubildender im Verkauf erhält eine Bonuszahlung für das Erreichen von Verkaufszielen. Diese finanzielle Belohnung motiviert ihn, sich besonders für den Verkauf zu engagieren und seine Leistungen zu steigern.

Anerkennung und soziale Bestätigung

Die Anerkennung durch Vorgesetzte, Kollegen oder das soziale Umfeld kann einen starken Anreiz für Lernende darstellen. Positives Feedback und öffentliche Anerkennung ihrer Leistungen können das Selbstwertgefühl und die Motivation erheblich steigern.

Beispiel

Eine Auszubildende im Gesundheitswesen erhält regelmässiges Lob von ihren Betreuern und Kollegen für ihre einfühlsame Patientenbetreuung. Diese soziale Bestätigung stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation, weiterhin exzellente Arbeit zu leisten.

Zusammenfassung

Die Kenntnis und gezielte Förderung der Motivationsfaktoren von Lernenden bildet die Grundlage für effektive Strategien, die ihr Empowerment unterstützen. **Wenn Ausbildende sowohl die intrinsischen als auch die extrinsischen Motivationsquellen ihrer Lernenden verstehen und gezielt ansprechen, können sie die Berufslehre so gestalten, dass sie das Engagement und die Eigenverantwortung der Lernenden stärkt.**

Im nächsten Kapitel werden praxisnahe Strategien vorgestellt, die genau darauf abzielen, diese Motivationsfaktoren zu nutzen und das Empowerment der Lernenden zu fördern. Fragen Sie Ihre Lernenden regelmäßig, ob sie eigene Projekte verfolgen und ob sie sich wertgeschätzt fühlen. Die Kombination beider Motivationstypen verbessert nicht nur den Lernprozess, sondern steigert auch die Bereitschaft der Lernenden zur aktiven Mitarbeit. Studien zeigen, dass sowohl intrinsische als auch extrinsische Motivation entscheidend für den Erfolg von Auszubildenden ist (Hofmann, Baumeister, Förster & Vohs, 2019).

02 Praktische Ansätze

Um die Lernenden optimal zu fördern, sind gezielte Massnahmen erforderlich, die ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigen und ihre Fähigkeiten stärken. Doch wie können kleine und mittlere Unternehmen diese Massnahmen mit einfachen Schritten umsetzen?

Rolle des Ausbildungspersonals

Motivierte, engagierte und praxisorientierte Ausbildende sind der Schlüssel zum Erfolg. Ihre Begeisterung und ihr Engagement wirken sich positiv auf die Lernenden aus und fördern deren Empowerment. Ausbildende sollten als Vorbilder agieren, die Lernenden inspirieren und ihnen zeigen, wie sie ihre Fähigkeiten bestmöglich entwickeln können. Ein entscheidender Faktor ist, dass Ausbildende den Lernenden zunächst eine Chance geben müssen, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Indem sie den Lernenden aktiv Verantwortung übertragen und ihnen die Möglichkeit bieten, an der Gestaltung ihrer Ausbildung mitzuwirken, fördern sie deren Verantwortungsbewusstsein und Selbstwirksamkeit.

Fragen Sie Ihren Lernenden deshalb:

- *Hast du das Gefühl, dass du genug Verantwortung in deiner Ausbildung übernehmen kannst?*
- *Wie fühlst du dich in Bezug auf die Aufgaben, die dir übertragen werden?*

Durch gezielte Massnahmen zur Förderung überfachlicher Kompetenzen, wie zum Beispiel sozialer Kompetenz und Selbstmanagement, können Ausbildende das Empowerment der Lernenden zusätzlich stärken.

Unterstützung und Beratung

Lernende sollten stets eine direkte Ansprechperson haben, die nicht unbedingt der Ausbilder sein muss. Mentoren können nach Bedarf Unterstützung und Beratung bieten, eine positive Umgebung schaffen und von Anfang an eine vertrauensvolle Atmosphäre etablieren. Vielleicht gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Mitarbeitende mit einigen Jahren Berufserfahrung, die selbst einst eine Lehre absolviert haben und einem Lernenden für die Dauer der Ausbildung zur Seite stehen würden. Auf diesem Wege kann massgeschneiderte Hilfestellung gewährleistet werden, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Lernenden abgestimmt ist.

- **Individuelle Unterstützung:** Regelmässige Treffen in einem lockeren Rahmen können den Lernenden helfen, persönliche und akademische Schwierigkeiten zu bewältigen. Dabei geht es nicht um Feedback, sondern rein um die Unterstützung.

Fragen Sie Ihren Lernenden deshalb:

- *Hast du das Gefühl, genügend Unterstützung zu erhalten, wenn du auf Schwierigkeiten stösst?*
- *Wie fühlst du dich in deiner aktuellen Ausbildungssituation?*

Feedback und Anerkennung

Die Grundlage für ein gelingendes Empowerment ist das Vertrauen in die Fähigkeiten der Lernenden. Regelmässiges, konstruktives Feedback und eine wertschätzende Atmosphäre steigern das intrinsische Interesse und die Motivation der Lernenden erheblich. Fördern Sie eine Kultur, in der Feedback nicht nur von Ausbildenden, sondern auch von den Lernenden selbst kommt. Es ist wichtig, die Lernenden dazu zu ermutigen, Fragen zu stellen und sich nicht vor Fehlern zu fürchten. Fehler sind oft die besten Lehrmeister, und das Akzeptieren und Kommunizieren von Fehlern stärkt das Selbstvertrauen und die Lernbereitschaft der Lernenden.

- Planen Sie regelmässige Feedback-Sitzungen, idealerweise alle zwei Wochen, um einen kontinuierlichen Dialog zwischen Ausbildenden und Lernenden zu fördern. Zweiwöchige Intervalle sind optimal, da sie häufig genug sind, um zeitnah auf Probleme und Fortschritte zu reagieren, aber nicht so häufig, dass sie den Arbeitsfluss unnötig unterbrechen. In diesen Runden können beide Seiten ihre Beobachtungen, Anregungen und Verbesserungsvorschläge austauschen.

Bedeutung eines guten Teams

Ein gutes Team spielt eine wesentliche Rolle für das Empowerment der Lernenden. In einem unterstützenden und kooperativen Teamklima fühlen sich Lernende sicher und ermutigt, sich einzubringen und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Ein harmonisches Team hilft dabei, Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und fördert die Entwicklung von Fähigkeiten, die für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Lernenden entscheidend sind.

- Gemeinsame Aktivitäten wie Teambuilding-Events und informelle Treffen fördern das Zusammengehörigkeitsgefühl. Eine wertschätzende Atmosphäre stärkt das Selbstbewusstsein und die Motivation der Lernenden.
- Regelmässiger Austausch stärkt soziale Kompetenzen wie Kommunikation und Konfliktlösung, wichtige Fähigkeiten für die persönliche und berufliche Entwicklung.

Workshops zu Stressmanagement und Resilienz:

Unternehmen könnten Workshops zur Verbesserung der psychischen Gesundheit der Lernenden anbieten. Diese können entweder intern organisiert oder über externe Veranstaltungen, wie beispielsweise mit dem Lehrbetriebsverbund (LBV) im Haus der Wirtschaft, umgesetzt werden. Solche Workshops tragen nicht nur zur Reduktion von Fehlzeiten bei, sondern verbessern auch die allgemeine Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden der Lernenden. In der Deutschschweiz sind rund 60 Prozent der Lernenden von psychischen Belastungen betroffen. Durch frühzeitige Intervention kann verhindert werden, dass Schwierigkeiten chronisch werden und sich verschlimmern.

- Stressbewältigungstechniken: Diese Workshops vermitteln wertvolle Techniken, um besser mit Stress und Rückschlägen umzugehen, was den Lernenden hilft, den Druck im Berufsalltag zu meistern.
- Förderung von Resilienz: Die Lernenden lernen, sich schneller von Rückschlägen zu erholen, was ihr Selbstbewusstsein und ihre Widerstandsfähigkeit stärkt.
- Stärkung der psychischen Gesundheit: Angebote zum Ausgleich zur Arbeit, wie Entspannungsübungen oder Freizeitaktivitäten, können die psychische Gesundheit fördern und zur ganzheitlichen Entwicklung der Lernenden beitragen.



Der LBV bietet im Rahmen seines Programms LBV Life spezialisierte Workshops an, darunter POWER UP! und SUPERCHARGE YOUR LEARNING!, die sich direkt auf Stressmanagement, Resilienz und das Wohlbefinden der Lernenden fokussieren. Diese Angebote sind nicht nur auf LBV-Kunden beschränkt, sondern können von allen Ausbildungsbetrieben gebucht werden. Besonders Lernende profitieren von massgeschneiderten Hilfestellungen, die sie auf die Herausforderungen des Berufslebens vorbereiten und gleichzeitig ihre Lebenskompetenzen stärken.



Langfristige Perspektiven aufzeigen

Indem Unternehmen klare Karrierepfade und Zukunftsmöglichkeiten aufzeigen, können sie den Lernenden helfen, das Endziel ihrer Anstrengungen zu sehen und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln.

- Klare Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten können ebenfalls motivierend wirken. Dies könnte auch die Aussicht auf Weiterbildungen nach der Ausbildung umfassen. Beispielsweise könnten Lernende nach ihrer Ausbildung an spezialisierten Kursen oder Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, wobei das Unternehmen die Kosten übernimmt, um die Lernenden zusätzlich zu motivieren.

Zusammenfassung

Die partizipative Gestaltung der Berufsausbildung durch individuelle Förderung, die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen und die Einbeziehung in Entscheidungsprozesse führt zu einer motivierenden und unterstützenden Ausbildungsumgebung. Dies stärkt die Eigenverantwortung, Teamfähigkeit und intrinsische Motivation der Auszubildenden, was die berufliche Entwicklung massgeblich fördert.

Mitgestaltung der Berufsausbildung

Die aktive Einbeziehung der Lernenden in die Gestaltung ihrer Ausbildung ist ein wirkungsvoller Ansatz zur Steigerung der Motivation und des Engagements. Wenn Unternehmen den Lernenden mehr Autonomie und Verantwortung übertragen, fördern sie somit deren persönliche und berufliche Entwicklung auf vielfältige Weise:

Individualisierte Lernwege

Individualisierte Lernwege ermöglichen es den Lernenden, sich auf Bereiche zu konzentrieren, die sie besonders interessieren oder in denen sie Unterstützung benötigen. Dies kann durch flexible Lernmodule oder Anpassungen im Ausbildungsplan erreicht werden. Auch einfache Massnahmen wie die Wahl zwischen verschiedenen Projekten können die Motivation steigern.

Beispiel

Ein Ausbilder im Bereich Automechanik gibt den Lernenden die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Reparaturprojekten zu wählen – beispielsweise die Wartung eines Motors oder die Fehlersuche in der Elektronik. Diese Wahlfreiheit stärkt die Motivation und das Engagement der Lernenden, da sie sich auf die Bereiche konzentrieren können, die ihren Interessen und Stärken entsprechen.

Fragen Sie Ihren Lernenden deshalb:

- *Gibt es bestimmte Aufgaben oder Projekte, die dich besonders interessieren?*
- *Wie fühlst du dich dabei, Verantwortung für deine eigenen Lernziele zu übernehmen?*

Zunehmende Verantwortung:

Mit fortschreitender Ausbildung sollten den Lernenden zunehmend Verantwortung und Handlungsspielräume gewährt werden. Dies fördert ihre Autonomie und stärkt das Verantwortungsbewusstsein. Eine schrittweise Einführung dieser Freiheiten ist ratsam, um Überforderung zu vermeiden.

Beispiel

Ein angehender Bürokaufmann könnte beispielsweise die Verantwortung für die Organisation einer internen Veranstaltung übernehmen, wie die Planung eines Team-Meetings, oder die Erstellung eines monatlichen Berichts eigenständig bearbeiten. Dies gibt ihm die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln und sein Verantwortungsbewusstsein zu stärken.

Fragen Sie Ihren Lernenden deshalb:

- *Fühlst du dich bereit, die Verantwortung für eine bestimmte Aufgabe oder ein Projekt zu übernehmen?*
- *Welche zusätzlichen Verantwortungsbereiche würdest du gerne in Zukunft übernehmen?*

Das schrittweise Übertragen von Verantwortung hilft den Lernenden, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln und sich sicher in neuen Aufgabenbereichen zu fühlen.

Projekte und Aufgaben zur Motivationssteigerung

Durch die Integration von projektbasiertem Lernen können Lernende ein grösseres Engagement und eine stärkere Verbindung zu den Lerninhalten entwickeln. Praxisnahe Projekte, die direkte Bezüge zur Arbeitswelt aufweisen, steigern das Engagement und die Motivation, indem sie Lernenden ermöglichen, ihre Arbeit in einem realen Kontext anzuwenden.

Praxisnahe Projekte:

Durch realitätsnahe Projekte, die direkte Bezüge zur Arbeitswelt aufweisen, erkennen Lernende die Relevanz ihrer Ausbildung. Solche Projekte steigern das Engagement und die Motivation, indem sie Lernenden ermöglichen, ihre Arbeit in einem realen Kontext anzuwenden. Beispiele umfassen die Entwicklung eines Produkts, das Lösen eines praktischen

Problems, die Gestaltung einer Werbekampagne oder die Planung und Ausführung eines Bauprojekts. Solche Projekte fördern Eigeninitiative und Kreativität und helfen Lernenden, wichtige Fähigkeiten wie Projektmanagement, Teamarbeit und Problemlösungskompetenz zu erwerben.

Beispiel

Ein angehender Florist könnte die Blumendekoration für eine lokale Veranstaltung planen und umsetzen, einschliesslich der Auswahl der Blumen, des Designs der Arrangements und der Installation vor Ort.

Beispiel

Ein angehender Koch könnte ein neues saisonales Menü entwickeln, einschliesslich der Auswahl der Zutaten, Erstellung der Rezepte, Testen der Gerichte und Präsentation des Menüs.

Gruppenarbeit und Kollaboration

Die Zusammenarbeit in Gruppen fördert soziale Kompetenzen und die Motivation der Lernenden. Durch soziale Interaktion und gemeinsame Zielsetzungen entsteht ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verantwortung. Lernende können voneinander lernen, unterschiedliche Perspektiven einbringen und gemeinsam bessere Ergebnisse erzielen. Kollaborative Projekte, Diskussionsrunden oder gemeinsame Präsentationen können hierfür genutzt werden. Gut strukturierte Gruppenarbeit mit klar definierten Rollen und gemeinsamen Zielen erhöht das Engagement und fördert Kommunikationsfähigkeiten sowie Konfliktlösungskompetenzen.

Beispiel

Eine Gruppe angehender Fachkräfte für Betreuung könnte ein Freizeitprogramm für die Bewohner einer Pflegeeinrichtung planen und durchführen, mit Verantwortlichkeiten für Organisation von Aktivitäten, Beschaffung von Materialien und Durchführung von Workshops.

Beispiel

Ein Team von angehenden Bäckern, Konditoren und Confiseuren könnte gemeinsam die Erstellung eines neuen Sortiments von Backwaren und Süssigkeiten für eine saisonale Veranstaltung planen und umsetzen.

Zusammenfassung

Die aktive Einbeziehung der Lernenden in die Gestaltung ihrer Ausbildung steigert die Motivation und ihr Engagement erheblich. Unternehmen, die ihren Auszubildenden mehr Autonomie und Verantwortung übertragen, fördern deren persönliche und berufliche Entwicklung. Individualisierte Lernwege, unterstützt durch flexible Module und Projekte, helfen den Lernenden, ihre Stärken zu entfalten. Verantwortung zu übernehmen und betriebliche Abläufe aktiv mitzugestalten, fördert Kreativität und Eigenverantwortung. Projektbasiertes Lernen in realen Kontexten erhöht das Engagement und vermittelt praxisrelevante Fähigkeiten. Diese Ansätze tragen massgeblich zur Entwicklung motivierter, kompetenter Mitarbeitenden bei und stärken die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

03 Best Practices

In der Region gibt es zahlreiche Beispiele für das Empowerment von Lernenden. Diese Best Practices verdeutlichen, wie erfolgreiches Empowerment umgesetzt werden kann und welche positiven Effekte dies sowohl für die Lernenden als auch für die Unternehmen hat.

Feldschlösschen AG

Ein herausragendes Beispiel dafür ist das «Lernendenbier»-Projekt der Feldschlösschen AG, bei dem Auszubildende eigenständig ein Produkt entwickeln, das anschliessend verkauft wird. Cédric Mühlebach, ein Lernender im 3. Lehrjahr (siehe Bild, der Zweite von rechts), berichtete am Tag der Lernenden 2024 begeistert über seine Erfahrungen beim Brauen des Feldschlösschen «Fruity Lagers» und hob hervor, wie ihn die Möglichkeit motiviert hat, sein eigenes Produkt im Laden zu sehen.

Das «Fruity Lager» ist bereits die 6. Edition des „Lernendenbier“-Projekts. Seit 2019 fliesst der Verkaufserlös in den Ausbildungsfonds des Schweizer Brauerei-Verbands (SBV), wodurch eine Brauwerkstatt eingerichtet wurde, die allen Brauerlernenden in der Schweiz zugutekommt. Dieses praxisnahe Projekt zeigt eindrucksvoll, wie Empowerment durch Verantwortung und eigenständiges Handeln in der Ausbildung umgesetzt werden kann. Solche Projekte vermitteln nicht nur fachliches Know-how, sondern fördern auch Kreativität und Organisationskompetenzen. Neben der praktischen Anwendung von Wissen spielt auch die Zusammenarbeit eine entscheidende Rolle. Gruppenarbeit und der Austausch mit anderen Lernenden stärken dabei soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Kommunikation.



Karl Küng Malergeschäft GmbH

Eine weitere inspirierende Geschichte ist die von Laura Küng, die das Malergeschäft ihres Vaters übernommen hat. Sie vermittelt ihren Lernenden nicht nur die traditionellen Lehrinhalte, sondern ermöglicht ihnen auch, sich im Bereich Social Media kreativ zu betätigen. Dadurch können interessierte Lernende zu Content Creators werden. Die abwechslungsreichen Tätigkeiten, das positive Arbeitsklima und die Möglichkeit zum selbstbestimmten Arbeiten haben Frau Küng bereits die Besetzung ihrer freien Lehrstellen für die kommenden zwei Jahre gesichert. Ihre Lehrweise hat ihr einen hervorragenden Ruf unter Jugendlichen eingebracht. Dieses Beispiel zeigt, wie die Integration neuer Medien und selbstbestimmtes Arbeiten die Motivation und Zufriedenheit der Lernenden steigern kann.



Jenzer Fleisch - Feinkost AG

Die Metzgerei Jenzer unter der Leitung von Raffael, Barbara und Christoph Jenzer ist ein weiteres Beispiel für das Empowerment von Lernenden. Im letzten Jahr bildete das Unternehmen 16 Lernende aus, davon neun in der Metzgerei und sieben im Restaurant „Ochsen“. Darüber hinaus wurden 2 Betriebsleiter, ein Meister und ein Fleischsommelier ausgebildet. Jenzers legen grossen Wert darauf, dass fähige Mitarbeitende gefördert und ihnen viel Freiraum gegeben wird, solange sie sich in Richtung eines gemeinsamen Ziels bewegen. Diese Herangehensweise fördert die beruflichen Fähigkeiten der Lernenden sowie ihre sozialen Kompetenzen und ihr Verantwortungsbewusstsein.

Ein gutes Beispiel dafür ist der alljährliche Lehrlingstag im Fachgeschäft Reinach wo alle Lernenden gemeinsam einen ganzen Tag das Fachgeschäft managen. Das gleiche wird an bestimmten Samstagen im Ochsen gemacht - die Lernenden bestimmen, kochen und servieren das Mittagsmenu.

Raffael Jenzer betont die Bedeutung einer hochwertigen Ausbildung für die Zukunft des Unternehmens. Die Lernenden arbeiten in einem realen Geschäftsumfeld und sammeln praktische Erfahrungen, die sie optimal auf ihre berufliche Zukunft vorbereiten. In jeder Abteilung arbeiten 1-2 BerufsbildnerInnen, welche die Lernenden unterstützen. Diese praxisnahe Ausbildung in einem traditionsreichen Familienunternehmen zeigt, wie durch die Übertragung von Verantwortung und die Förderung von Eigeninitiative das Selbstvertrauen und die berufliche Kompetenz der Lernenden gestärkt werden können.



Vorteile für das Unternehmen

- **Langfristige Mitarbeiterbindung:** Lernende, die sich wertgeschätzt fühlen, bleiben dem Unternehmen länger treu, wodurch Fluktuation und Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung gesenkt werden.
- **Positives Employer Branding:** Unternehmen, die Lernende aktiv einbinden, stärken ihr Image als attraktiver Arbeitgeber und ziehen neue Talente an.
- **Mundpropaganda und Empfehlungen:** Zufriedene Lernende teilen ihre positiven Erfahrungen, was das Unternehmen für potenzielle Bewerber attraktiver macht.
- **Förderung von Innovation:** Empowerte Lernende bringen neue Ideen ein, die die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens steigern.
- **Stärkung der Unternehmenskultur:** Lernende, die Verantwortung übernehmen, fördern eine kooperative Unternehmenskultur und unterstützen den Wissensaustausch im Team.

04 Fazit

Die aktive Einbindung der Lernenden in den Ausbildungsprozess durch individualisierte Lernwege, projektbasiertes Lernen und Verantwortung fördert deren Motivation und Entwicklung. Empowerment stärkt nicht nur ihre Autonomie, sondern auch die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Regelmässiges Feedback und die Förderung intrinsischer Motivation schaffen eine lernförderliche Umgebung, die sowohl den Lernenden als auch dem Unternehmen langfristig zugutekommt. Empowerte Lernende entwickeln sich zu engagierten Mitarbeitern, die zur Optimierung betrieblicher Abläufe und zur Stärkung der Unternehmenskultur beitragen. Empowerment-Strategien sind somit eine Investition in die Zukunft der Lernenden und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens.

Literaturempfehlungen

- Strahm, R. (2016). Die Akademisierungsfalle: Zum Wert der Berufsbildung. Zürich: Xanthippe Verlag.
- Bossard, C. (2019). Ich lerne, also bin ich: Warum Bildung durch Handwerk unser Denken fördert. München: Kösel-Verlag.
- Hofmann, W., Baumeister, R. F., Förster, G., & Vohs, K. D. (2019). The dynamic of daily emotions: A longitudinal investigation of intraindividual emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 137.
- Wieser, Regine & Häntschel, Gregor (2012): Motivation von Jugendlichen in der betrieblichen Lehrausbildung. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
- Küng, Rosmarie, Staudacher, Diana, & Panfil, Eva-Maria. (2018). Cognitive Apprenticeship: Ein zentrales pädagogisches Modell für die Praxisausbildung. *PADUA*, 13(2), 115–123. Hogrefe.
- Bergknapp, Andreas & Kunze, Ulrike. (2021). Der Azubi-Coach: Theoretische Rahmung eines Projekts zur Förderung sozialer Kompetenzen in regionalen Ausbildungsbetrieben des Handwerks. Bildungszentrum Handwerk und Bildung in Sondershausen. Projektdokumentation