



Quelle: <http://www.expeditionvoestalpine.com/hochofen/124/>

100 heiÙe Tage

Projektarbeit für den Abschluss
zum Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder

Roland Haider, Lehrlingsausbilder in der voestalpine Stahl GmbH

Linz, März 2006

1. Inhaltsverzeichnis

| | | |
|--------|--|----|
| 1. | Inhaltsverzeichnis | 2 |
| 2. | Kurzfassung | 3 |
| 3. | Einleitung..... | 3 |
| 3.1 | Motivation..... | 3 |
| 3.2 | Aufgabenstellung und Anforderungen..... | 4 |
| 3.3 | Methodik und Durchführung..... | 4 |
| 3.4 | Gliederung der Arbeit | 5 |
| 4. | 100 heiÙe Tage | 6 |
| 4.1 | Lehrlingsausbildung in der voestalpine | 6 |
| 4.2 | Lehrlingsrekrutierung..... | 6 |
| 4.3 | Einstelltest..... | 7 |
| 4.4 | Der 1. Tag | 7 |
| 4.5 | Die Tage nach dem 1. Tag und das Erfahren von persönlichen Kompetenzen..... | 9 |
| 4.5.1 | Outdoor-Training | 10 |
| 4.5.2 | Unterricht..... | 10 |
| 4.5.3 | Praktische Arbeit | 11 |
| 4.5.4 | Betriebsbesichtigungen | 12 |
| 4.5.5 | Vorträge durch Jung-Facharbeiter | 13 |
| 4.5.6 | Erste-Hilfe-Kurs..... | 13 |
| 4.5.7 | Sicherheit | 13 |
| 4.5.8 | Lehrling in Bewegung..... | 13 |
| 4.5.9 | Gesundheit..... | 14 |
| 4.5.10 | Lehrlingsfrühstück | 15 |
| 5. | Rückblick und Ausblick..... | 16 |
| 6. | Leitsätze während der Ausbildung zum Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder .. | 17 |
| 7. | Abbildungsverzeichnis..... | 18 |
| 8. | Literaturverzeichnis / Quellen | 18 |

2. Kurzfassung

Die „100 heißen Tage“ in der Lehrlingsausbildung stellen eine wichtige Zeit in der gesamten Dauer der Lehrlingsausbildung dar. Die Lehrlinge sollen sich in der Arbeit wohl fühlen und als Menschen mit all ihren Stärken und Schwächen wahrgenommen und gefördert werden.

Diese Arbeit zeigt bereits bestehende Projekte und Methoden, wie diese erste Zeit der Lehrlingsausbildung in der voestalpine umgesetzt wird. Neben einer Dokumentation von schon realisierten Möglichkeiten finden sich in dieser Projektarbeit Ansätze zur Verbesserung von bereits bestehenden Methoden/Projekten sowie neue Vorschläge.

3. Einleitung

3.1 Motivation

Während meiner Ausbildung zum Ausgezeichneten Ausbilder habe ich mir überlegt, welches Thema ich für meine Abschlussarbeit wählen sollte.

Mehrere Trainerinnen und Trainer unseres Kurses bestätigten mich durch ihre Aussagen, dass die ersten Tage in einer Firma die wichtigsten sind. So wählte ich als Titel meiner Arbeit „Die 100 heißen Tage“.

Der Titel lehnt sich an ein Projekt der voestalpine Stahl Linz aus dem Jahr 2004 an, wo der Hochofen in 100 heißen Tagen erneuert werden musste. Um dieses Mega-Projekt in dieser kurzen Zeit zu realisieren, musste alles ganz genau geplant werden.

In meiner Arbeit geht es um die ersten 100 Tage, welche die Lehrlinge der voestalpine im Ausbildungszentrum verbringen. In der Grundausbildung, in der ich als Ausbilder tätig bin, beginnen jedes Jahr ca. 130 neue Lehrlinge der voestalpine und ca. 70 Lehrlinge von befreundeten Partnerfirmen.

So wie beim Hochofen das Fundament, so sollten wir unsere Grundausbildung betrachten. Wie wir alle wissen, ist die Lehrlingsausbildung der voestalpine eine Ausbildung, die sich nicht verstecken muss, sondern die man durchaus ins Rampenlicht stellen kann, so wie der Hochofen jeden Abend aufgrund seiner Beleuchtung „ins Licht gestellt“ wird.

3.2 Aufgabenstellung und Anforderungen

Ziele dieser Projektarbeit sind:

- 👉 Beschreibung der Rahmenbedingungen, unter denen die Lehrlingsausbildung in der voestalpine stattfindet.
- 👉 Dokumentation von Projekten in der Lehrwerkstätte sowie von Arbeitsprozessen, die gut funktionieren.
- 👉 Aufzeigen von möglichem Verbesserungspotential und Vorschläge für die Realisierung der Umsetzung

3.3 Methodik und Durchführung

Eine Aufzählung der einzelnen Arbeitsschritte soll die strukturierte Arbeitsweise und die gewählten Methoden bei der Erarbeitung der Inhalte der Projektarbeit erfahrbar machen. Die Arbeitsschritte sprechen für sich und bedürfen keiner weiteren Erklärung.

- 👉 Themenfindung aufgrund einiger Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen des Lehrganges sowie in der Lehrwerkstätte der voestalpine Stahl
- 👉 Konkretisierung des Themas – Parallelen zum Projekt des Hochofens (siehe www.feuertaufe04.at und http://www.fronius.com/worldwide/oesterreich/vortrag_hr_halvax.pdf)
- 👉 Definition von konkreten Inhalten (Struktur und Abgrenzung der Projektarbeit)
- 👉 Erarbeitung von Stärken und Schwächen in Projekten, Arbeitsabläufen der bestehenden Lehrlingsausbildung in der voestalpine
- 👉 Dokumentation aus Stärken und Schwächen resultierendes Veränderungspotential und Erarbeitung von Vorschlägen für die Umsetzung

3.4 Gliederung der Arbeit

Diese Arbeit umfasst neben diesem Kapitel noch drei weitere Kapitel, die hier kurz vorgestellt werden.

100 heiße Tage

Dieses Kapitel befasst sich mit der Anfangszeit die ein Lehrling im Ausbildungszentrum der voestalpine befindet. Hauptsächlich werden hier die Methoden zur Vermittlung von sozialer und fachlicher Kompetenz in den Vordergrund gestellt.

Rückblick und Ausblick

In diesem Kapitel wird ein kurzer Rückblick auf die Ausbildung als „Zertifizierter Lehrlingsausbilder“ und als „Ausgezeichneter Lehrlingsausbilder“ gegeben. Die Rolle der Ausbilder, Trainer wird in diesem Kapitel hervorgehoben.

Leitsätze während meiner Ausbildung zum „Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder“

Dieses Kapitel beinhaltet Leitsätze die in der Ausbildung zum „Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder“ eine tragende Rolle haben.

4. 100 heiße Tage

4.1 Lehrlingsausbildung in der voestalpine

4.2 Lehrlingsrekrutierung

Bei der Lehrlingsrekrutierung, welche den Bedarf an Lehrlingen in der voestalpine Stahl GmbH decken soll, werden folgende Möglichkeiten in Betracht gezogen:

- 👉 Messe „Jugend & Beruf“ in Wels:
Jugendliche und Eltern können sich auf dem Messestand der Lehrlingswerkstätte der voestalpine Stahl GmbH persönlich bei Lehrlingen und Ausbildern informieren
- 👉 Werbespots im Radio
- 👉 Mundpropaganda (im speziellen durch Lehrlinge im Bekanntenkreis)
- 👉 Homepage der voestalpine Stahl GmbH
- 👉 Schnupperlehre
- 👉 AMS



Abbildung 1: Messestand in Wels

Eine weitere Möglichkeit, die ich in meiner Ausbildung zum „zertifizierten Ausbilder“ kennen gelernt habe, ist die direkte Kontaktaufnahme mit Haupt- und

Polytechnischen Schulen. Ein Ausbilder und zwei bis drei Lehrlinge fahren nach einer Terminvereinbarung zur jeweiligen Schule und informieren dort über das Ausbildungszentrum bzw. die Lehrberufe, die angeboten werden. Neben eventuell auftretenden Fragen, welche direkt beantwortet werden können, besteht die Möglichkeit des Einbringens von Tipps, Anregungen und Wünschen von Seiten der Ausbilder/Lehrlinge als auch von potentiellen zukünftigen Lehrlingen.

Um eine bessere Verbundenheit mit den Schülern zu erreichen, ist es von Vorteil, wenn die Lehrlinge in der näheren Umgebung der Schule wohnhaft sind.

Durch die genannten Formen der Lehrlingsrekrutierung bewerben sich ca. 850 Jugendliche aus fast ganz Oberösterreich und aus Teilen von Niederösterreich.

4.3 Einstelltest

Um diese große Zahl von Bewerbern bewältigen zu können, ist es notwendig von Ende Januar bis Mitte März täglich 20 Jugendliche zu einem Einstelltest und einem Gespräch einzuladen.

Zur Zeit ist es üblich, dass ALLE Aufnahmekandidatinnen und –kandidaten zuerst getestet werden und erst dann entschieden wird, wer aufgenommen wird. Dadurch kommt es vor, dass „gute“ Bewerber absagen, weil sie bereits eine andere Lehrstelle gefunden haben. Um dies zu verhindern, sollte bereits bei den Gesprächen nach dem Test für die Bewerber mit einem vorher festgelegten Punkteschnitt eine Zusage (vorbehaltlich Lehrlingsuntersuchung) erteilt werden können.

Auch beim Hochofenprojekt wurden von Mitarbeitern des Ausbildungszentrums Einstelltests für das Leasingpersonal durchgeführt.

4.4 Der 1. Tag

Am 1. September treffen sich ca. 200 Jugendliche und nochmals so viele Eltern im Ausbildungszentrum. Die Halle im Grundlehrgang wurde bereits in der Vorwoche auf Hochglanz gebracht.

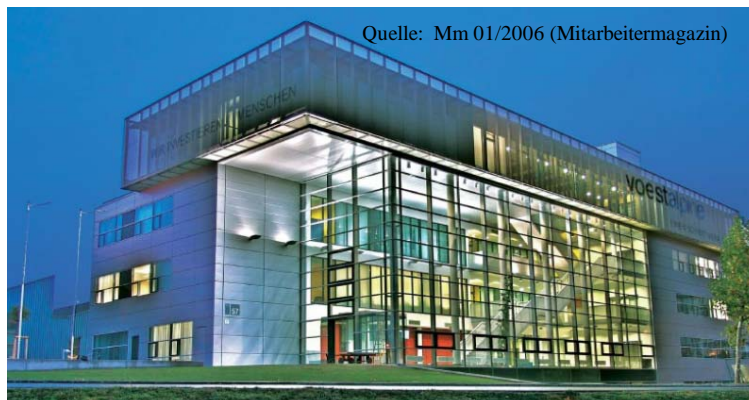
Pünktlich um 7:30 Uhr wird gestartet. Der Ausbildungsleiter der voestalpine, Hr. Grininger, spricht einige Worte zu den neuen Lehrlingen und deren Eltern.

Nach dieser kurzen Ansprache werden die Lehrlinge den Ausbildern des Grundlehrgangs übergeben. Neben einem Check der anwesenden Lehrlinge (Vorlesen einer Anwesenheitsliste) begrüßt der Ausbilder seine Lehrlinge, deren Betreuung nun für einige Zeit in seine Hände gelegt wurde.

Wichtig ist hierbei, dass die Namen der Lehrlinge langsam, laut und deutlich vorgetragen werden. Des Weiteren ist dem Lehrling genug Zeit zu geben, um einen Erstkontakt mit ihrem/seinem Betreuer herzustellen. Dieser Erstkontakt soll geprägt sein durch die Zeit, die der Ausbilder seinem Lehrling widmet, und die Art und Weise dieses Erstkontaktes. Ein Lächeln sowie ein freundliches Gesicht und ein Handschlag begleitet mit ein paar begrüßenden Worten wie z.B. „*Hallo, gut dass du da bist*“ helfen dem Jugendlichen über seine Nervosität und Unsicherheit hinweg. Nach der Gruppeneinteilung bespricht der Ausbilder den weiteren Tagesablauf.

Auch beim Hochofenprojekt waren am 1. Tag alle nervös und fragten sich „Geht alles gut?“, „Haben wir alles gut vorbereitet?“.

Noch am Vormittag bekommen unsere Lehrlinge die neue Arbeitsbekleidung. Diese stellt einen wichtigen Beitrag zur Identifikation mit der Firma dar. Anschließend wird zu Mittag gegessen und am Nachmittag werden die Formalitäten wie Freifahrtsausweis, Datenaustausch, ... erledigt. Am Nachmittag wird dann auch schon fleißig gearbeitet.



**Abbildung 2: Forum.Zukunft
(Ausbildungszentrum und Zentrum für Personaldienstleistungen)**

4.5 Die Tage nach dem 1. Tag und das Erfahren von persönlichen Kompetenzen

Die restlichen Tage sollten wir übergreifend und „verzahnt“ ineinanderwirkend betrachten und nicht einen täglichen Ablauf beschreiben.

Auch beim Hochofenprojekt wurden viele Arbeiten und Abläufe sowohl parallel als auch verzahnt bewerkstelligt.

Wir als Ausbilder sind immer wieder darauf bedacht, dass wir unseren Lehrlingen möglichst viel an Fachwissen vermitteln, wobei das fachliche Wissen aber nicht immer im Vordergrund stehen sollte. Es gibt viele Faktoren, die in den ersten Tagen der Lehrzeit vermittelt werden können und müssen.

Zu diesen persönlichen Kompetenzen zählen:

- 👉 Persönlichkeitsentwicklung
- 👉 Verantwortungsbewusstsein
- 👉 Interesse
- 👉 Selbständigkeit
- 👉 Einsatzwille
- 👉 Teamfähigkeit
- 👉 Kommunikationsfähigkeit
- 👉 Kritikfähigkeit
- 👉 Lernmethoden
- 👉 Arbeitsmethoden
- 👉 Qualität
- 👉 usw.

Zur Erreichung dieser Faktoren sind im Ausbildungszentrum bereits einige gute Projekte entstanden, welche auch umgesetzt werden und wurden. Natürlich ist auch bei diesen Projekten Verbesserungspotential vorhanden.

4.5.1 Outdoor-Training

Jede Ausbildungsgruppe und ihr Ausbilder fahren drei Tage nach Klaffer bzw. Lachstatt. Dort wird den Lehrlingen spielerisch Teamarbeit vermittelt. Es sind einige Übungen zu meistern, die zwei bis drei Trainer der Firma Locomotion aufgebaut haben. Dieses Seminar dient zur Gruppenfindung und zum besseren Kennenlernen der Lehrlinge untereinander. Ein weiterer Schwerpunkt dieses Seminars ist die Teamarbeit.



Abbildung 3: Outdoor Training

Bei diesen Trainings müssen die Lehrlingen Plakate gestalten, Abläufe selber definieren und umsetzen sowie sich Ziele setzen und diese erreichen. Bei diesen Outdoor-Trainings werden somit alle Kompetenzen angesprochen/ausprobiert/vermittelt, die auch im Ausbildungszentrum verstärkt in den täglichen Arbeitsablauf eingebunden werden sollten.

4.5.2 Unterricht

Natürlich werden unsere Lehrlinge auch theoretisch unterrichtet. Herr Badegruber, auch ein Teilnehmer des Kurses „Ausgezeichneter Lehrlingsausbilder“ und ich sind gerade dabei, unsere Lehrunterlagen zu überarbeiten. Eine Powerpoint-Präsentation anstatt von Overheadfolien ist zur Zeit gerade im Entstehen. Der dazu notwendige Beamer wurde bereits im Dezember letzten Jahres montiert und installiert.

Ziel dieser Überarbeitung von „alten“ Lehrunterlagen sowie die Erstellung von neuen Lehrmaterialien mit Hilfe von modernen Präsentationsmitteln ist es,

- ☞ das Wissen über die Materialien zuerst einmal theoretisch zu vermitteln
- ☞ nach einiger Zeit das Gehörte und Gesehene gezielt zu wiederholen und
- ☞ eine Wiederholung der Lehrinhalte durch die Lehrlinge. Diese sollen in Kleingruppen selbständig Lehrinhalte aufarbeiten, wiederholen und präsentieren können, wobei die Ausbilder bei Fragen und Problemen unterstützend zur Seite stehen.

Diese Vorgehensweise bei der Vermittlung des Stoffes führt dazu,

- ☞ dass der Stoff gefestigt wird
- ☞ dass durch Gestaltung der Unterrichtseinheiten Arbeitsabläufe, die Teamfähigkeit und die Kommunikationsfähigkeit verbessert werden und der Lehrling gefordert (gefördert) wird, Ergebnisse der Gruppenarbeit zu präsentieren.

Damit diese Methoden sinnvoll angewendet werden können, bedarf es der Anschaffung eines Medienkoffers für den Lehrsaal sowie des Zugangs zu Informationsmaterial für die Lehrlinge. Hier wäre eine kleine Bücherei mit verschiedenen Fachbüchern (in genügend großer Anzahl), Sachbüchern, Videos, DVDs, CDs eine mögliche zukünftige Einrichtung im Ausbildungszentrum der voestalpine. Neben den herkömmlichen Medien wäre der Zugang zu einem oder mehreren Computern (Info-Points) mit Internetanschluss pro Lehrgruppe und auch im Lehrsaal eine sinnvolle Investition.

Diese Vorschläge sind jedoch mit hohen Anschaffungskosten bzw. Folgekosten verbunden und müssen zuerst mit der Ausbildungsleitung besprochen werden.

4.5.3 Praktische Arbeit

In den ersten Tagen lernen die Lehrlinge den Werkstoff Stahl kennen. Als erste Übung wird ein Spanneisen angefertigt. Die ersten drei bis vier Wochen werden für dieses Werkstück verwendet. Die Lehrlinge üben die Grundfertigkeiten wie feilen, anreißen, köpfen, hämmern, sägen, senken, bohren, reiben u. schleifen.

Im Anschluss wird ein Maschinenschraubstock angefertigt. Dieser besteht aus mehreren Einzelteilen, die jeder Lehrling selbst anfertigt. Die Teile werden nach der Bearbeitung zusammengebaut und verschraubt.

Jene Lehrlinge bei denen die Qualität des Schraubstockes in Ordnung ist, können sich diesen mit nach Hause nehmen.

Übungen zum Gewindeschneiden, zum Ausrichten und Biegen von Materialien, zum Bohrerschleifen sowie eine Nietübung runden das Programm des Grundlehrganges ab.

4.5.4 Betriebsbesichtigungen

In den ersten drei Monaten der Lehrzeit sollte jeder Lehrling einen Überblick über unser Werk in Linz bekommen. 6,5 km² Werksgelände sind zu erforschen. Wir Ausbilder organisieren für jede Gruppe Betriebsbesichtigungen in der Kokerei, Hochofen, Stahlwerk, Warmwalzwerk, Feuerverzinkung, Kaltwalzwerk und Europlatine. Jede Führung dauert ca. 2-3 Stunden und wird von Meistern bzw. Ingenieuren des jeweiligen Betriebes durchgeführt. Wir dürfen hier in Bereiche, die andere Besucher nie Gesicht bekommen.



Abbildung 4: Besichtigung der Betriebsfeuerwehr

In den lauten Hallen ist es leider kaum möglich, dass jeder der 20 bis 30 Lehrlinge etwas hören kann. Kopfhörer und Mikrophone wären hier ein geeignetes Mittel, um Abhilfe zu schaffen. Wir können uns diese auch von einer anderen Abteilung

ausleihen, aber nicht immer sind welche verfügbar oder trotz langer Vorankündigung sind andere Besucher plötzlich wichtiger.

Dieses Problem könnte durch die Anschaffung von 50 Stück Kopfhörern und zwei Mikrofonen durch das Ausbildungszentrum behoben werden, wobei diese Kopfhörer und Mikrofone tagtäglich bei den Führungen im Ausbildungszentrum verwendet werden können. Die Kosten für diese Anschaffung würden je nach Qualität ca. 5000 – 7000 Euro betragen.

4.5.5 Vorträge durch Jung-Facharbeiter

Die Betriebsbesichtigungen stellen eine geeignete Möglichkeit dar, den Lehrlingen den Betrieb und ihr eigenes Berufsbild näher zu bringen.

Das Potential von Jung-Facharbeitern und Lehrlingen im 3. und 4. Lehrjahr, die schon im Betrieb gearbeitet haben, könnte ebenfalls für die Ausbildung der Lehrlinge genutzt werden. Vorträge und gemeinsames Arbeiten mit fast Gleichaltrigen ist eine gute Möglichkeit, die Erfahrungen, die im Betrieb gemacht wurden, direkt an die Lehrlinge weiterzugeben.

4.5.6 Erste-Hilfe-Kurs

Jeder Lehrling der voestalpine besucht einen Erste-Hilfe-Kurs, der vom Rot-Kreuz-Team der voestalpine gehalten wird. Jedes Jahr entsteht eine Rot-Kreuz-Jugendgruppe, die sich während der Arbeitszeit auf diverse Wettbewerbe vorbereiten und diese auch während der Arbeitszeit durchführen darf.

4.5.7 Sicherheit

Für jeden Arbeitsauftrag gibt es eine eigene Sicherheitsunterweisung:

- MC-Safety: Ein oder zwei Lehrlinge (pro Woche) achten besonders auf Sauberkeit und Sicherheit. Sie achten auf Sicherheit und halten kurze Vorträge zu diesem Thema.

4.5.8 Lehrling in Bewegung

Beim Projekt „Lehrling in Bewegung“ handelt es sich um ein Gesundheitsförderprogramm über die gesamte Lehrzeit.

Neben Ausgleichsübungen und körpergerechtem Arbeiten werden auch Vorträge über Staub, Lärm, Umweltschutz usw. gehalten.



Abbildung 5: Lehrling in Bewegung - Storchenstand

4.5.9 Gesundheit

Das Thema Gesundheit ist für jeden sehr wichtig. Es wird alles versucht, Gefahren zu beseitigen und das Arbeitsumfeld möglichst angenehm zu gestalten – leider nur bei der Arbeit. Wenn man sich das Beispiel Rauchen ansieht, so bemerkt man schnell, dass ca. 70 Prozent der Lehrlinge im ersten Lehrjahr bereits rauchen. Beim Thema Alkohol verhält es sich ähnlich: Nach einer Umfrage in zwei Grundlehrganggruppen mussten wir feststellen, dass an Wochenenden sehr große Mengen an hochprozentigem Alkohol konsumiert werden.

Das Institut für Suchtprävention wäre hier eine Möglichkeit, diese Problematik zu thematisieren. Sogenannte freiwillige Selbstverpflichtungen, z.B. kein Rauchen, könnten durch Formen der Anerkennung (z.B. Gutscheine, billigeres Mittagessen, ...) belohnt werden.

Hier spielt natürlich die Vorbildwirkung der Ausbilder eine sehr große Rolle. Damit Gesundheit überhaupt zum Thema werden kann, ist es notwendig, in regelmäßigen Abständen diese wichtigen Lebensgrundlage den Lehrlingen nahe zu bringen. Dies kann in Form von eigenen Gesundheitsprojekten (gesunde Jause, Obst, Milchprodukte sowie sportliche Aktivitäten), in denen die Lehrlinge stark eingebunden werden und mitgestalten dürfen, umgesetzt werden.

4.5.10 Lehrlingsfrühstück

Das Lehrlingsfrühstück ist eine sehr gute Idee des Vorstandes der voestalpine. Einmal im Jahr treffen sich alle Lehrlinge mit dem Vorstand. Es werden Fragen gestellt und beantwortet. Einige Vorstandsmitglieder erzählen über ihre Arbeit und ihre persönlichen Interessen. Anschließend wird gut gegessen und jeder Lehrling erhält ein kleines Geschenk. Diese Veranstaltung zeigt den Lehrlingen, wie wichtig sie dem Unternehmen sind, und man merkt deutlich die positive Stimmung an diesem Tag.

Wie der Hochofen für die voestalpine sehr wichtig ist, so spielen auch die Lehrlinge und die Lehrlingsausbildung in der voestalpine eine tragende Rolle.

5. Rückblick und Ausblick

Nach der Stufe 1 „Zertifizierter Lehrlingsausbilder“ habe ich mich sofort entschlossen, Stufe 2, den „Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder“ zu absolvieren. Für mich war es eine sehr gute Möglichkeit, mich mit anderen Lehrlingsausbildern anderer Firmen auszutauschen. Viele der beschriebenen Aktivitäten funktionieren sehr gut. In dieser Projektarbeit wurden einerseits Vorschläge für Veränderungen bzw. Ergänzungen bestehender Projekte/Aktivitäten, andererseits ein paar Neuerungen dokumentiert. Diese Vorschläge bedürfen einer Weiterentwicklung sowie einer Überprüfung der Realisierbarkeit hinsichtlich finanzieller, struktureller und administrativer Hinsicht.

Die heißen Tage beim Hochofenprojekt sind sehr schnell vergangen. Auch bei der Grundausbildung der Lehrlinge ist diese Zeitspanne sehr kurz.

Die Lehrlingsausbildung der voestalpine soll in dieser kurzen Zeit Fachkräfte hervorbringen, die einerseits durch ihr fachliches Wissen in den Betrieben möglichst effizient eingesetzt werden können. Andererseits sollen aber Menschen aus dieser Ausbildung hervorgehen, die persönliche und soziale Kompetenz besitzen. Die Rolle des Ausbilders ist die eines Trainers, Moderators und Betreuers, der sowohl für fachliche aber auch für persönliche Anliegen der Lehrlinge immer ein offenes Ohr haben soll.

6. Leitsätze während der Ausbildung zum Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder

- 👉 Wer immer besser wird, hört nicht auf, gut zu sein.
- 👉 Gut ausgebildete Lehrlinge von heute sind Mitarbeiter von morgen.
- 👉 Bei der Ausbildung muss alles beseitigt werden, was die Entwicklung der Lehrlinge behindert.
- 👉 Sag es mir und ich vergesse es, zeige es mir und ich erinnere mich, lasse es mich tun und ich behalte es (Konfuzius)
- 👉 Wahr ist nicht, was ich erzähle, sondern was beim Empfänger ankommt.

7. Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Abbildung 1: Messestand in Wels..... | 6 |
| Abbildung 2: Forum.Zukunft (Ausbildungszentrum und Zentrum für Personaldienstleistungen) | 8 |
| Abbildung 3: Outdoor Training..... | 10 |
| Abbildung 4: Besichtigung der Betriebsfeuerwehr | 12 |
| Abbildung 5: Lehrling in Bewegung - Storchenstand..... | 14 |

8. Literaturverzeichnis / Quellen

<http://www.expeditionvoest Alpine.com/hochofen/124/> (März 2006)

www.feuertaufe04.at (März 2006)

http://www.fronius.com/worldwide/oesterreich/vortrag_hr_halvax.pdf) (März 2006)

www.voest Alpine.com (März 2006)

www.akademie-streitkultur.com (März 2006)

Sämtliche Unterlagen für die Ausbildung zum Ausgezeichneten Lehrlingsausbilder