

Ammann, Markus

Betriebspraktika unter dem Aspekt der Arbeitszufriedenheit – eine kritische Auseinandersetzung

Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Fürstenau, Bärbel [Hrsg.]; Wuttke, Eveline [Hrsg.]: Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung. Opladen [u.a.] : Budrich 2012, S. 47-59. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))

urn:nbn:de:0111-opus-71056



in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.budrich-verlag.de/>

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen – aktuelle Forschungen zur beruflichen Bildung

Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft für
Erziehungswissenschaft (DGfE)

Uwe Faßhauer
Bärbel Fürstenau
Eveline Wuttke (Hrsg.)

Berufs- und wirtschaftspädagogische
Analysen – aktuelle Forschungen
zur beruflichen Bildung

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2012

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2012 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-8474-0007-3 (Paperback)
eISBN 978-3-86649-549-4 (eBook)
DOI 10.3224/84740007

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: bettina lehfeldt graphic design, Kleinmachnow
Typographisches Lektorat: Ulrike Weingärtner, Textakzente, Gründau
Druck: paper & tinta, Warschau

Vorwort	9
---------------	---

Teil I: Disziplinäre Reflexionen

Rolf Dubs

Überlegungen zum Impact pädagogischer Forschungen	11
---	----

Uwe Elsholz

Betriebliche Weiterbildung als interdisziplinäres Forschungsfeld – Annäherung an eine berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektive	25
---	----

Georg Tafner

Reflexive Wirtschaftspädagogik: Wie Ethik, Neo-Institutionalismus und Europädagogik neue Perspektiven eröffnen könnten	35
--	----

Teil II: Lehr-/Lernforschung in der beruflichen Bildung

Markus Ammann

Betriebspraktika unter dem Aspekt der Arbeitszufriedenheit – eine kritische Auseinandersetzung	47
---	----

Carmela Aprea et al

Digitale Technologien als Tools zur Förderung der Konnektivität des Lernens in Schule und Betrieb	61
--	----

Kristina Kögler, Eveline Wuttke

Unterrichtliche Monotonie als Bedingungsfaktor für Schülerlangeweile im Fach Rechnungswesen	75
--	----

Jeannine Ryssel

Die Lernwirksamkeit von einfachem und elaboriertem Feedback in Verbindung mit dem Erstellen von Concept Maps im Planspielunterricht89

Teil III: Professionalisierung des Personals in der beruflichen Bildung

Alexandra Dehmel

Lehrerbildung für den berufsbildenden Bereich in Deutschland und England – ausgewählte Ergebnisse einer komparativen Studie 103

Stephan Kösel

Triadengespräche zur Rekonstruktion didaktischer Überzeugungen als Bestandteil berufspädagogischer Professionalität 115

Birgit Lehmann

Entwicklung eines Instruments zur Erfassung unterrichtsbezogener Metaphern 127

Sandra Trost

Erfolgreich Studieren – Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Erfassung studienbezogener Selbstregulationsprozesse 141

Teil IV: Berufliche Qualifizierung und Weiterbildung

Julia K. Müller, Rita Meyer

Lernen und Arbeiten in Balance? Vereinbarkeitsstrategien von Beschäftigten in wissensintensiven Branchen 153

Franz Kaiser

Was kennzeichnet Kaufleute? – Ihr berufliches Denken und Handeln aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive 165

Petra F. Köster

Kompetenzentwicklung und organisationale Veränderung am Beispiel von Festivalveranstaltern 179

Martin Kröll

Karrieren und Weiterbildung von Ingenieuren 191

Lars Windelband, Georg Spöttl

Diffusion von Technologien in die Facharbeit und deren Konsequenzen für die Qualifizierung am Beispiel des „Internet der Dinge“ 205

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren 221

Betriebspraktika unter dem Aspekt der Arbeitszufriedenheit – eine kritische Auseinandersetzung

Markus Ammann

1. Die Perspektive der Arbeitszufriedenheit

Die Einbettung betrieblicher Praxisphasen – in diesem Beitrag Betriebspraktika – in Curricula gewinnt zunehmend mehr an Bedeutung, insbesondere in vollzeitschulischen Berufsausbildungen. Deshalb erstaunt es, dass sich nur sehr wenige Arbeiten mit der Frage auseinandersetzen, was ein ‚qualitätsvolles‘ Betriebspraktikum genauer auszeichnet (vgl. bspw. Ammann/Thoma 2011). Die Ausgestaltung ‚qualitätsvoller‘ Betriebspraktika und insbesondere auch die Frage nach der didaktischen Begleitung stellt das Lernen und die darauf bezogene didaktische Rahmung im Wechsel unterschiedlicher Lernorte ins Zentrum der Betrachtung (vgl. dazu bspw. van Buer/ Troitschanskaja 2002; van Buer/Troitschanskaja/Höppner 2004; Ostendorf 2007; Heffeter 2008, Kremer/Gockel 2010; Ammann/Waltl 2010). Die Annahmen bezüglich eines Qualitätsmodells für Betriebspraktika bleiben bisher vage und es kann maximal von Indizien gesprochen werden (vgl. Ammann/Thoma 2011). Gleichwohl erscheint es lohnenswert, diesen Indizien nachzugehen und sie auch vor dem Hintergrund anderer Zugänge bzw. Modelle – wie bspw. jene der Arbeitszufriedenheit – zu analysieren. Betriebspraktika können als zeitlich befristete Lern- und Arbeitsszenarien betrachtet werden, mit dem Ziel, die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz zu fördern (vgl. Ostendorf 2008: 19). Insofern können diese zumindest auch, wenngleich nicht ausschließlich, als Arbeitsverhältnisse charakterisiert werden. Die diesbezüglich zu explizierende Annahme wäre, dass zufriedene Praktikanten im Vergleich zu unzufriedenen einen Mehrwert aus dem Betriebspraktikum ziehen und somit das Praktikum in Summe als erfolgreicher eingestuft werden kann.

Arbeit und damit einhergehend die Frage nach Zufriedenheit mit dieser, zählt zu einer sehr ausführlich untersuchten Thematik in der Arbeits- und Organisationspsychologie (vgl. Nerdinger 2011: 395). Die wissenschaftliche Diskussion zur Arbeitszufriedenheit kann in ihren Grundfesten bis auf Fragen der Arbeitsprozessorganisation und der damit einhergehenden vermeintlich optimalen Gestaltung von Arbeitsplätzen im frühen 20. Jhd. zurückgeführt werden (vgl. Weinert 2004: 247; Kirchler/Hölzl 2008: 246; Marcus 2011:

27). So ging bspw. Frederick Winslow Taylor – bekannt geworden für das sogenannte Scientific Management – davon aus, dass sich ein langfristig optimales Pensum an Arbeitsleistung einerseits positiv auf die Gesundheit der Arbeiter auswirkt und andererseits durch das vermeintliche Optimum die Maximalleistung in der Produktion erbracht werden könne. Darüber hinaus war er der Meinung, dass seine Arbeiter durch monetäre Anreize motiviert werden können, was als das Prinzip des Pensumlohns bezeichnet wird (vgl. Marcus 2011: 27). Die Ursprünge der Frage nach Arbeitszufriedenheit zeigen schon deutlich, dass – und diese Überlegungen sind bis heute untrennbar mit dem Thema verbunden – Arbeitszufriedenheit auch eine Frage der Motivation, der Mitarbeiterführung und letztlich auch der Ausgestaltung von Arbeitsplätzen ist. Zahlreiche Erhebungsinstrumente wurden entwickelt, wobei im deutschsprachigen Raum insbesondere die ‚Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit‘ (SAZ) (Fischer/Lück 1972) und der ‚Arbeitsbeschreibungsbogen‘ (AAB) (Neuberger/Allerbeck 1978) gewisse Prominenz erlangten.

Wenngleich die verschiedenen Studien und Ergebnisse nicht verglichen werden können, da diese sich auf verschiedene theoretische Hintergründe und Modelle wie bspw. Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg, Anreiz-Beitrags-Theorie, Stresstheoretische Überlegungen oder das Arbeitszufriedenheits-Modell von Bruggemann beziehen (vgl. zu den verschiedenen Zugängen ausführlicher bspw. Nerdinger 2011: 396 ff.; Baumgartner/Udris 2006: 111 ff; Weinert 2004: 197 ff.; Matiaske/Mellewig 2001: 10 ff), so konnten doch einigermaßen stabile Dimensionen identifiziert werden, die auf die individuell empfundene Arbeitszufriedenheit rückschließen lassen und als Basis der Messung von Arbeitszufriedenheit herangezogen werden. Deshalb eignet sich diese Perspektive m. E. auch sehr gut, um Betriebspraktika vor diesem Hintergrund zu diskutieren.

Die Dimensionen beschäftigen sich mit folgenden Themen (vgl. Weinert 2004: 257): (1) Fragen, welche ‚Arbeit‘ selbst betreffen, (2) Supervision bzw. dem Führungsstil in Organisationen, (3) Organisation und Organisationsleitung, (4) Beförderungsmöglichkeiten, (5) Arbeitskollegen, (6) Arbeitsbedingungen, (7) finanzielle und nicht finanzielle Be- und Entlohnung und (8) Anerkennung. Der vorliegende Beitrag greift diese Überlegungen auf und geht somit zusammenfassend der Frage nach, inwieweit Ansätze der Arbeits- und Organisationspsychologie, die sich mit Fragen der Arbeitszufriedenheit auseinandersetzen Hinweise zur qualitätsvollen und somit zur Zufriedenheit der Praktikantinnen reichenden Ausgestaltung von Betriebspraktika liefern können.

Zu diesem Zweck wird in der Folge zunächst der mögliche Beitrag zu einem Qualitätsmodell für Betriebspraktika dargestellt und daran anschließend vor dem Hintergrund zweier möglicher ausgewählter Zugänge der potentielle

Beitrag dieser Perspektive kritisch diskutiert. Der Beitrag endet mit einem vorläufigen Ausblick, bei dem Chancen und Grenzen aufgezeigt werden.

2. Ein möglicher Beitrag zur Entwicklung eines Qualitätsmodells

Basis der Diskussion stellen ausgewählte Elemente des sogenannten ‚Qualitätsindizientableaus‘ (vgl. Ammann/Thoma 2011) dar. Dieses war das Ergebnis einer qualitative Interviewstudie mit fünf Absolventen von Betriebspraktika und einer Evaluationsstudie bei der ca. 1.400 Absolventen befragt wurden, von denen ca. 80 % das Praktikum im touristischen bzw. gastronomischen Bereich absolvierten. Die Evaluationsstudie wurde von der zuständigen Landesschulbehörde durchgeführt, welche die Daten zur Verfügung gestellt hat. Neben quantitativen Elementen, beinhaltet die Studie auch qualitative Angaben zu den Praktika. Die Interviews und die qualitativen Aussagen der Evaluationsstudie zu den Praktika, wurden im Rahmen eine qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (vgl. Mayring 2000) ausgewertet und vor dem Hintergrund der Tätigkeitstheorie nach Engeström (vgl. bspw. Engeström 2004) analysiert. Im Rahmen von Betriebspraktika tauchen Praktikanten für einen – im Idealfall – vorher vereinbarten Zeitraum in die betriebliche Umwelt ein, um dort in die verschiedenen Wertschöpfungsprozesse eingebunden zu werden.

Die (Weiter-) Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz in Betriebspraktika (vgl. Ostendorf 2008: 19) – so die These – gelingt über das Ausüben bzw. Übernehmen berufsfeldbezogener Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Mit Engeström kann der Wechsel zwischen verschiedenen Lernorten konzeptionell als Wechsel verschiedener Tätigkeitssysteme verstanden werden (vgl. Kerosuo/ Engeström 2003, 346). Dementsprechend ist ein Tätigkeitssystem ein Bereich oder Aufgabenfeld im Praktikum, welches von verschiedenen Elementen geprägt wird und in dem der Praktikant gegenstandsbezogene Tätigkeiten ausführt: Ein Subjekt, welches an einem spezifischen Gegenstand arbeitet und sich vermittelnder Artefakte bedient. Eingebettet sind die verschiedenen Tätigkeiten in ein spezifisches System von Regeln, die das Tätigkeitssystem regulieren. Ausgeführt werden die verschiedenen Tätigkeiten in einer Gemeinschaft von anderen Kollegen, welche sich im Rahmen einer spezifischen Arbeitsteilung am selben Gegenstand beteiligen (vgl. Engeström 2008, 63). Diese Elemente bildeten die theoretische Basis für die Analyse der Daten. Das daraus resultierende Ergebnis war das sogenannte Qualitätsindizientableau, welches einzelne Dimensionen und Kriterien abbildet, welche eben – wie der Name impliziert – Hinweise auf die qualitätsvolle Ausgestaltung von Betriebspraktika liefern kann (vgl. Am-

mann/Thoma 2011). Ausgewählte Ergebnisse dieser Studie stellen die Basis der weiterführenden Diskussionen in diesem Beitrag dar und sollen – wie oben bereits angedeutet – aus der Perspektive verschiedener Überlegungen zur Arbeitszufriedenheitsforschung diskutiert werden.

Tabelle 1: Qualitätsindizientableau

Rahmenbedingungen	Unternehmenskultur	Handlungsfeld
Ort – Region	Umgangsformen	Selbstständigkeit
Hygiene am Arbeitsplatz	Gemeinschaftsgefühl	Form der Tätigkeiten – Job Rotation
Unterkunft	Gemeinsame Freizeitaktivitäten	Über- bzw. Unterforderung
Niveau des Betriebes	Kommunikation	Eigene Entscheidungsräume
MitarbeiterInnenstand	Peers	Zusatzaktivitäten
Bezahlung	MitarbeiterInnenführung	Verantwortung
Ansprechpartner	Verpflegung	Instruktion durch Kolleginnen
Vor- und Nachbereitung, Begleitung	Zeiteinteilung	Integration in den Arbeitsprozess

Rahmenbedingungen, Unternehmenskultur und Handlungsfelder konnten im Rahmen der Untersuchung als die drei Hauptdimensionen identifiziert werden, in denen sich die verschiedenen Kriterien die auf Qualität hindeuten subsumieren lassen (vgl. Ammann/Thoma 2011). Diese drei Dimensionen scheinen sich zunächst auch deutlich in den stabilen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit (vgl. Weinert 2004: 257) zu spiegeln und bilden die Basis der folgenden Diskussion. Aus Platzgründen erfolgt diese in der Folge einerseits aus der Perspektive ‚Motivation‘ und andererseits aus der Perspektive der ‚Anreiz-Beitrags Theorie‘.

3. Motivation als Triebfeder

Es gibt zahlreiche Definitionen, mit denen versucht wird, das an sich außerordentlich komplexe Konstrukt Arbeitszufriedenheit zu definieren. So macht von Rosenstiel bspw. folgenden Vorschlag: „Arbeitszufriedenheit (...) wird meist anders verstanden, nicht als eine stets schwankende, sondern als eine recht stabile Variable. Es handelt sich dabei um eine für die Person kennzeichnende Einstellung der Arbeitssituation gegenüber, um eine aus der Erfahrung kommende Wertung.“ (von Rosenstiel 2003: 219) Was in diesem Definitionsversuch m. E. deutlich wird, ist der Umstand, dass es sich um die Perspektive des Individuums handelt oder anders gewendet, dass der einzelne Mitarbeiter Zufriedenheit empfinden sollte und ihm diese gewissermaßen nicht extern zugeschrieben werden kann. Als Konsequenz ist der Mitarbeiter dann in der Lage die entsprechende Leistung zu erbringen, was in verschiedenen Definitionen zum Ausdruck kommt. So wird in weiteren Diskussionen nach wie vor die Verbindung zwischen Zufriedenheit und Leistung hergestellt. „Arbeitszufriedenheit korreliert positiv mit Leistung und negativ mit Fehlzeiten und Kündigungshäufigkeit und führt zu einer höheren Bindung an den Betrieb.“ (Kirchler/Hölzl 2008: 242). Diese Überlegungen sind mit Fragen der Motivation verbunden, wie sie bspw. im Rahmen der „Zweifaktoren-Theorie“ nach Herzberg et al. (1959) problematisiert werden.

Die Theorie, welche ursprünglich als ‚Zweifaktorentheorie der Arbeitszufriedenheit‘ konzipiert war (vgl. von Rosenstiel 2007: 88) stellt den Versuch dar, Aussagen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen zu machen. Neben ‚Hygiene-Faktoren‘, bspw. Führungsstil, Unternehmenspolitik und -verwaltung oder Beziehungen zu Gleichgestellten, werden auch so genannte ‚Motivatoren‘ wie Leistung, Anerkennung, Verantwortung bzw. die Arbeit selbst (vgl. von Rosenstiel 2007: 89) als zentrale Elemente für die Gestaltung von Arbeitsplätzen angeführt. Hygienefaktoren beinhalten Elemente, die mit dem Arbeitsumfeld verbunden sind und deren Präsenz nicht zu mehr Zufriedenheit führen, die Abwesenheit führt aber zu Unzufriedenheit. Zufriedenheit bzw. zusätzliche und mehr Zufriedenheit wird von den sogenannten Motivatoren erzeugt. „Hygiene operates to remove health hazards from the environment of man.“ (Herzberg et al. 1959: 113) Fallen die Motivatoren wieder weg, so entsteht nicht automatisch Unzufriedenheit sondern vielmehr entsteht wieder ein neutraler Status der ‚Nicht-Zufriedenheit‘ (vgl. von Rosenstiel 2007: 88 ff.). „It should be understood that both kinds of factors meet the needs of the employee; but it is primarily the ‚motivators‘ that serve to bring about the kind of job satisfaction (...).“ (Herzberg 1959: 114) Wenngleich dieser Ansatz auch kritisch betrachtet wurde und wird, so genießt er doch bis heute hohe Verbreitung in der Arbeits- und Organisationspsychologie, insbesondere auch deshalb, weil er von der Idee ausgeht, dass Menschen nicht ausschließlich durch finanzielle (ökonomische) Mittel motiviert werden kön-

nen und somit auch andere Wege zu Zufriedenheit führen (vgl. Nerdinger 2011: 398). „Trotz der Kritik sei angemerkt, dass es das große Verdienst von Herzberg et al. (1959) ist, die Aufmerksamkeit der Forschung auf den Inhalt der Arbeitstätigkeit gerichtet und die Reichhaltigkeit der Arbeitsgestaltung als Voraussetzung für Zufriedenheit und Selbstentfaltung betont zu haben.“ (Kirchler/Hölzl 2008: 246)

Betrachtet man die Ergebnisse der Studie zur qualitätsvollen Ausgestaltung von Betriebspraktika, so könnten (!) die gewonnenen Kriterien (vgl. Ammann/Thoma 2011) den beiden Faktoren folgendermaßen zugeordnet werden:

Tabelle 2: Qualitätskriterien für Betriebspraktika – eine Zuordnung

Hygienefaktoren	MitarbeiterInnenführung, Verpflegung, Integration in den Arbeitsprozess, Peers, Hygiene am Arbeitsplatz, Ansprechpartner, Instruktion durch Kolleginnen, MitarbeiterInnenstand, Vor- und Nachbereitung, Begleitung, Umgangsformen, Gemeinschaftsgefühl, Kommunikation, Niveau des Betriebes, Über- bzw. Unterforderung.
Motivatoren	Eigene Entscheidungsräume, Verantwortung, Selbstständigkeit, Zusatzaktivitäten, Zeiteinteilung, Qualität der Unterkunft, Form der Tätigkeiten – Job Rotation, Gemeinsame Freizeitaktivitäten, Ort – Region, Bezahlung.

Obwohl es Kritik an der Herzbergschen Theorie gibt, so ist es m. E. doch einigermaßen erstaunlich, dass – und die Theorie war, um es nochmals explizit zum Ausdruck zu bringen, *nicht* die Basis der Datenauswertung oder in irgendeiner anderen Form Teil der Studie – sich die verschiedenen Kriterien mit diesem Ansatz erklären und argumentieren lassen. Teilweise sind diese mit den verschiedenen von Herzberg genannten Faktoren sogar deckungsgleich (vgl. dazu bspw. Nerdinger 2011: 396 ff. oder von Rosenstiel 2007: 89 f.). Diese Überlegungen lassen m. E. zumindest zwei Annahmen bzw. Vermutungen zu, die in der Folge kurz entfaltet werden können. Einerseits wäre dies möglicherweise als Hinweis dahingehend zu interpretieren, dass Betriebspraktika, obwohl diese als Lern- und Arbeitsverhältnisse betrachtet werden, diesem Anspruch vordergründig nicht gerecht werden und es sich vielfach und mancherorts trotzdem um ‚reine‘ Arbeitsverhältnisse zu handeln

scheint. Damit ist aber keineswegs die Annahme verbunden, dass durch das Ausführen von Tätigkeiten – arbeiten – nicht auch gelernt wird, vielmehr geht es darum, dass möglicherweise wenig systematische und didaktische Begleitung geschieht. Dennoch scheinen die Herzbergschen Überlegungen auch interessante Hinweise für die qualitätsvolle Gestaltung von Betriebspraktika zu liefern. Insbesondere der Ansatz, dass es auch für betriebliche Praxisphasen eine Kombination von Hygienefaktoren und Motivatoren geben kann, erscheint diesbezüglich von besonderem Interesse.

Die Zuordnung der einzelnen Elemente zu den Faktoren muss andererseits allerdings kritisch betrachtet werden, was auch eine Limitierung der Übertragbarkeit mit sich bringen könnte. So ordnet Herzberg bspw. die Bezahlung (Gehalt, Entlohnung) den Hygienefaktoren zu, was im Rahmen von Betriebspraktika nicht in der Form zutreffend ist. Betriebspraktika werden in den wenigsten Fällen derart ent- und belohnt, wie dies in regulären Arbeitsverhältnissen der Fall ist. Schon alleine aus dieser Überlegung heraus kann diese folglich nicht als Hygienefaktor klassifiziert werden, der bei Abwesenheit zu Unzufriedenheit führt, m. E. wohl aber als Motivator, der zusätzliche Zufriedenheit bringt, wenn entsprechend monetäre Anreize geschaffen werden.

4. Geben ist nicht immer seliger denn Nehmen

Matiaske/Mellewigt sehen in der Anreiz-Beitrags-Theorie einen geeigneten Ausgangspunkt, um über Zufriedenheit am Arbeitsplatz nachzudenken (vgl. Matiaske/Mellewigt 2001: 10). Ideengeschichtlich geht die Anreiz/Beitrags-theorie auf Barnard (in diesem Beitrag zitiert nach 1968) zurück. Er versuchte im Jahr 1938 erstmals ein Unternehmen als Koalition aller an ihm Partizipierenden zu denken, was später auch als Argumentationsgrundlage für die Begründung des Stakeholderansatzes diente. „Diese ‚Beteiligten‘ (die Partizipierenden, M.A.) sind solange zur Aufrechterhaltung der Koalitionen bereit, als die von der Koalition gewährten *Anreize* den Nutzenentgang der an die Koalition geleisteten *Beiträge* zumindest aufwiegen.“ (Stahl 2003: 31) In den fünfziger Jahren des vergangenen Jhd. wurde dieser Ansatz von March und Simon aufgegriffen, die diese Überlegungen auch auf die Teilnahme bzw. Austrittsentscheidungen von Organisationsmitgliedern übertrugen (vgl. Matiaske/Mellewigt 2001: 10). „An organization is a system of interrelated social behaviors of a number of persons whom we shall call the participants in the organization.“ (March/Simon 1958: 84) Die Entscheidungen zur produktiven Beitragsleistung unterschiedlicher Gruppierungen werden in das Zentrum der Überlegungen gestellt. „... March (konzeptualisiert, MA) Organisationen als politische Koalitionen, wobei jeweils die Zusammensetzung

der Koalition genauso wie die Ziele der Firma erst ausgehandelt werden.“ (Alt 2001: 289)

Der daraus abgeleitete Gedanke folgt dem Ansatz des Soll-Ist-Vergleichs, der als Basis der empfundenen Arbeitszufriedenheit dient. Diesem Zugang zufolge stellt der Mitarbeiter einen Vergleich zwischen gegebenen Belohnungen (Ist-Zustand) und den erwarteten Belohnungen (Soll-Zustand) an (vgl. Kirchler/Hölzl 2008: 250). Diese Gegenüberstellung kann zu einem günstigen Ergebnis (stabilisierende Zufriedenheit) oder zu einem ungünstigen Ergebnis (diffuse Unzufriedenheit) führen. Im Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann werden diese Überlegungen anschaulich dargestellt und umgesetzt (vgl. Baumgartner/Udris 2006: 114 ff.). Je nach Ergebnis des Vergleichsprozesses (günstiges oder ungünstiges Ergebnis) wird der Akteur – in diesem Falle der Praktikant – verschiedene Strategien wählen, um mit der Situation umzugehen und diese zu meistern. In Summe können sechs mögliche Strategien (vgl. Baumgartner/Udris 2006: 114) identifiziert werden, welche von den Akteuren zur Bewältigung gewählt werden und zu verschiedenen Zufriedenheitszuständen führen. Bei einem günstigen Ergebnis Erhöhung der Ansprüche oder Beibehaltung der Ansprüche. Bei einem ungünstigen Ergebnis: Senkung der Ansprüche, Verfälschung der Situation, Verharren ohne Problemlösungsversuche bzw. neue Problemlösungsversuche. Bleibt der Zustand der langfristigen Unzufriedenheit bzw. eines Ungleichgewichts zwischen Erwartungen und tatsächlich erhaltener Belohnung aufrecht, wird der Mitarbeiter sich nach alternativen Lösungsmöglichkeiten umsehen, die von Absentismus bis hin zu einem endgültigen Ausscheiden aus dem Betrieb führen können (vgl. Matiaske/Mellewig 2001: 11). Auch dieses Modell ist nicht frei von Kritik, wie bspw., dass der Begriff des Anspruchsniveaus nicht ausreichend bestimmt wird bzw. die Frage danach, wie die Individuen den Vergleich zwischen Arbeitssituation und Erwartungen kognitiv vornehmen (vgl. Baumgartner/Udris 2006: 116). Dennoch scheinen gerade die verschiedenen Formen von Zufriedenheit der wesentliche Erkenntniszugewinn des Modells zu sein, da damit auch „... ein relevanter Beitrag zur Klärung der befremdenden Ergebnisse, wonach sich unabhängig von Betrieb und Arbeit der Großteil der Befragten als zufrieden beschreibt, geleistet wird.“ (Kirchler/Hölzl 2008: 252) Betrachtet man die Studie des der Diskussion zu Grunde liegenden Qualitätsindizientableaus aus dieser Perspektive, so könnte derart durchaus auch der Zufriedenheitswert der Praktikanten argumentiert werden. Von den rund 1.400 Absolventen eines Praktikums gaben annähernd 90 % an, dass sie den Praktikumsbetrieb und somit auch den entsprechenden Betrieb weiterempfehlen würden (vgl. Ammann/Thoma 2011). Dieser hohe Zustimmungswert kann vor dem entfalteten theoretischen Hintergrund allerdings auch kritisch betrachtet werden.

Der Kritik an der Anreiz-Beitrags-Theorie bzw. am Bruggemann-Modell folgend kann die Frage aufgeworfen werden, inwieweit Praktikanten in der

Lage sind Erwartungshaltungen bezogen auf ein Arbeitsfeld zu entfalten und insbesondere auch den komplexen kognitiven Prozess des Vergleichs zu vollziehen (vgl. Kirchler/Hölzl 2008: 252). Anders gewendet müsste die Frage konsequenterweise lauten: Wie hoch ist einerseits das Anspruchsniveau, welches Praktikanten an einen Praktikumsarbeitsplatz oder generell an das Praktikum haben und wie wird dieses andererseits von den Praktikanten beschrieben und insbesondere wie verläuft der Prozess des Vergleichs?

5. Zwischenfazit

Zusammenfassend scheinen beide Perspektiven einige interessante Implikationen zur qualitätsvollen Ausgestaltung von Betriebspraktik zu liefern. Aus der Herzbergschen Betrachtungsweise sind m. E. insbesondere die Hinweise, dass für die Tätigkeit in Betrieben klare Ziele notwendig sind, die Aufgaben und Tätigkeiten derart strukturiert werden, dass die Praktikantinnen das Gefühl gewinnen, weder unter- noch überfordert zu sein und, dass diese Verantwortung tragen dürfen, sehr interessant. „The factor that lead to positive job attitudes do so because they satisfy the individual’s need for self-actualization in his work. The concept of self-actualization, as a man’s ultimate goal has been focal to the thought of many personality theorists.” (Herzberg et al. 1959: 114) Analog zu regulären Arbeitsverhältnissen könnte hier die These formuliert werden, dass die Präsenz bestimmter grundlegender Hygienefaktoren auch im Rahmen von Betriebspraktika sinnvoll und gewinnbringend erscheint und diese durchaus auch mit einem klassischen Arbeitsverhältnis zumindest verglichen werden können. Darüber hinaus berücksichtigt die Herzbergsche Perspektive allerdings – verständlicherweise – bspw. Fragen der Begleitung des Praktikums durch einen Ansprechpartner oder die Vor- und Nachbereitung in der Schule nicht, wenngleich diese m. E. ebenso von Wichtigkeit sind. Hier müsste zumindest überlegt werden, wie die Spezifika eines Betriebspraktikums zugeordnet werden können. Aber auch die Motivatoren sind für das Praktikum zentral und dürfen nicht außen vor gelassen werden. Im Praktikum gilt, ebenso wie im regulären Arbeitsverhältnis, dass die Tätigkeit sehr zentral ist. In Summe soll somit die Tätigkeit aus der Perspektive der Praktikanten als gehaltvoll und sinnbringend empfunden werden, dann kann das Praktikum auch aus deren Perspektive als zufriedenstellend eingeordnet werden.

Insbesondere bezogen auf die Frage nach der Einordnung von ‚Zufriedenheit‘, sprich dem Zufriedenheitszustand, könnte mittels des Bruggemannschen Zugangs ein weiterer Blickwinkel geöffnet werden. Die verschiedenen ‚Zufriedenheitszustände‘ bieten eine gute Basis für eine weiterführende Analyse von Praktikumsarbeitsplätzen, speziell vor dem Hintergrund des hohen

Zustimmungsgrades, den Praktikantinnen bei der Weiterempfehlung des Platzes einnehmen. Eine sorgfältige Ausdifferenzierung und Artikulation der Erwartungshaltungen auf der einen Seite und des ‚Erhaltenen‘ bzw. des ‚Angebots‘ der Betriebe auf der anderen Seite, kann einen ersten Schritt in diese Richtung darstellen. Dieser Ansatz deckt sich auch mit den Aussagen – aus der Perspektive der Praktikumsbetreuer –, denen zufolge die Praktikanten nicht in der Lage sind, die Ziele, die sie im entsprechenden Praktikum erreichen sollen auszuformulieren. Dies kann verschiedene Ursachen haben, die nicht ausschließlich in der Vorbereitung des Praktikums in der Schule zu suchen sind sondern durchaus auch bei den Praktikanten selber, die schlicht nichts mit dem Praktikum verbinden. Ausgehend von diesen Überlegungen bestünde dann auch die Möglichkeit die verschiedenen Zufriedenheitsgrade und -zustände bzw. Handlungsstrategien der Praktikanten zu erforschen. Insbesondere die dabei zum Einsatz kommende Methode der ‚strukturierten Tagebuchforschung‘ (Kirchler/Hölzl 2008: 246) könnte genutzt werden, um zu identifizieren, in welchen Momenten besonders unzufriedene Ereignisse auftreten und weshalb. Diese Ergebnisse würden dann wiederum zur Bestätigung bzw. Überarbeitung der verschiedenen Qualitätskriterien beitragen.

6. Ausblick: Chancen und Grenzen der Perspektive

Die eingennommene Perspektive der Arbeitszufriedenheit bietet m. E. diverse Chancen zur Formulierung eines Qualitätsmodells für Betriebspraktika, hat aber auch gewisse Grenzen, die berücksichtigt werden müssen. Die im Zwischenfazit angedeutete Methode zeigt auch schon einen möglichen Weg auf, der eingeschlagen werden kann, um sich einer weiteren Fundierung anzunähern.

Durchaus selbstkritisch muss an dieser Stelle – nebst der Tatsache, dass kein Forscher unvoreingenommen ins Feld geht und somit, das Denken und forschende Handeln schon vorstrukturiert ist – die Frage zulässig sein, weshalb die diskutierten theoretischen Perspektiven der Arbeitszufriedenheitsforschung überraschend viele Schnittmengen mit Forschungsarbeiten zur qualitätsvollen Ausgestaltung von Betriebspraktika aufweist. Funktioniert dieser Vergleich unter Umständen nur deshalb, weil betriebliche Praxisphasen mehr als Arbeitsverhältnisse, denn als Lern- UND Arbeitsverhältnisse gelebt werden? Damit soll keineswegs gesagt werden, dass ‚Arbeiten‘ nichts mit ‚Lernen‘ zu tun hat und ein Praktikant beim Übernehmen und Ausführen von Tätigkeiten nicht lernt. Es geht hier vielmehr um eine analytische Trennung, der didaktisch strukturierte und gestaltete Lernanlässe – bspw. das Übernehmen von Erkundungsaufträgen oder das Führen eines Interviews mit einem Vorgesetzten – zu Grunde gelegt werden, die dann auch in der Schule

oder im Betrieb aufgearbeitet werden. Wenn dem so ist, dass derartige didaktische Überlegungen nicht oder nur in geringem Maße stattfinden, dann muss konsequenterweise die Frage gestellt werden, welche Auswirkungen dieses Verständnis der Organisation eines Praktikums auf das ‚Lernen‘ in diesem hat oder ob diesem schon möglicherweise mit der Erweiterung von Handlungskompetenz durch das vermeintlich ‚schlichte‘ Einbinden in die alltäglichen Tätigkeiten und somit die Wertschöpfungskette des Betriebes genüge getan wird. Derartige ‚Zufriedenheit‘ mit diversen Situationen an den Arbeitsplätzen wird aus der Perspektive der Arbeitszufriedenheit auch häufig aus lerntheoretischer Sicht begründet, in dem darauf verwiesen wird, dass es sich hierbei um Konditionierungsprozesse handelt. Demzufolge kann Arbeit selbst, aber auch der Arbeitsplatz, mit seiner Ausstattung und den Menschen zunächst als neutraler Reize betrachtet werden. Entstehen im Zuge des Ausübens der Arbeit positive Gefühle und negative bleiben aus, so wird auch der Arbeitsplatz und die Zufriedenheit mit diesem und somit der Tätigkeit positiv konditioniert und erlangt Belohnungswert (Kirchler/Hölzl 2008: 245), was wiederum die Konsequenz mit sich bringt, dass Zufriedenheit entsteht oder gar steigt.

Wenn nun gegebenenfalls in einem Praktikum ‚Arbeiten‘ das ausschließliche Kriterium darstellt und auf didaktisch strukturiertes ‚Lernen‘ kein oder wenig Wert gelegt wird, so ist es nicht weiter erstaunlich, dass eben – wie oben angeführt – der Großteil der Absolventen mit dem Praktikum einen hohen Zufriedenheitsgrad verbinden. Erwartungshaltungen, die nicht vorhanden sind bzw. von der Schule oder Betreuern nicht kommuniziert werden, können auch nicht erfüllt werden und somit in diesem Verständnis auch nicht zu Unzufriedenheit führen. Wenn dem so ist und dies müsste m. E. weiterführenden Überlegungen und Analysen zugeführt werden, dann sollte zumindest darüber nachgedacht werden, ob es diesbezüglich Verbesserungspotential gibt. Liegt dies bspw. in der Vorbereitung der Praktika in der Schule, in der Begleitung dieser oder schlicht in der Umsetzung, was wiederum Hinweise auf die in einem Qualitätsmodell zu formulierenden Kriterien bzw. Grundelemente schließen lässt. Eines lässt sich mit der Perspektive diverser Forschungsansätze zur Arbeitszufriedenheit zunächst keineswegs argumentieren und auch nicht analysieren: Die Frage ob und inwieweit in derartigen zeitlich befristeten Phasen ‚Lernen‘ stattfindet oder welche Wirkungen diese auf selbiges haben könnten. Dies ist mit Sicherheit eine einzugestehende Limitation der vorgeschlagenen Blickrichtung.

Dennoch eignet sich die Perspektive – unter den gegebenen Einschränkungen – m. E. sehr gut, das Verständnis eines qualitativ vollen Praktikumsarbeitsplatzes zu schärfen und dahingehende Überlegungen zu fundieren. Speziell die Betrachtung von Arbeit als komplexes von verschiedenen Elementen abhängiges Ereignis und der damit einhergehenden Betrachtung von Arbeitsplätzen birgt m. E. einiges an Potential. So ist für ein erfolgreiches

Praktikum eben nicht nur das Übernehmen von Tätigkeiten und Ausführen dieser durch das Individuum von Relevanz, sondern auch andere Elemente – man denke hier nur an die Motivatoren und Hygienefaktoren nach Herzberg – könnten maßgeblichen Einfluss auf ein erfolgreiches Betriebspraktikum haben. Der Praktikant und damit die didaktische Begleitung seines ‚Lernens UND Arbeitens‘ werden somit nicht als theoretisches Konstrukt im luftleeren Raum konzipiert, welches losgelöst von der betrieblichen Realität agiert, sondern vielmehr als ein von einem Umfeld, von Strukturen, von Mitarbeiterinnen, Aufgaben usw. abhängiges und geprägtes temporäres Organisationsmitglied. Insbesondere die Qualitäts-indizien können vor diesem Hintergrund einer weiterführenden Analyse unterzogen werden, indem bspw. auf ausgewählte Erhebungsinstrumente der dargelegten Perspektive zurückgegriffen wird.

Dies könnte u. U. in der Adaptierung und Verwendung eines in der Arbeits- und Organisationspsychologie verwendeten standardisierten Instrumentes – wie bspw. der ‚Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit‘ (SAZ) (Fischer/Lück 1972) oder dem ‚Arbeitsbeschreibungsbogen‘ (AAB) (Neuberger/Allerbeck 1978) – geschehen, um daraus neue und weiterführende Erkenntnisse zu erlangen.

Literatur

- Alt, R.: Mikropolitik. In: Weik, E./Lang, R.: Moderne Organisationstheorien, Eine sozialwissenschaftliche Einführung, S. 286–318, Wiesbaden.
- Ammann, M./Thoma, M. (2011): Entwicklung eines Qualitätsmodells für Betriebspraktika. Erste empirische Einblicke. In: wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, in press, Wien.
- Ammann, M./Waltl, M. (2010): Wissenstransfer im Betriebspraktikum. Eine Betrachtung aus der Perspektive des „Cross-Border-Learning“ In: wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, Heft 5-09/10, S. 16–19, Wien.
- Barnard, Chester I. (1968): The Functions of the Executive, Cambridge, Mass., USA.
- Baumgartner, C./Udris, I. (2006): Das „Zürcher Modell“ der Arbeitszufriedenheit – 30 Jahre „still going strong“. In: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit, S. 111–134, Göttingen.
- van Buer, J./Troitschanskaja (2002): Das Betriebspraktikum als Lernort im Lernortverbund – zwischen Anspruch und Wirklichkeit. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 3, 1–17. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe3/buer_troitschanskaja_bwpat3.pdf, Abgerufen am 20/10/10.
- van Buer, J./Troitschanskaja, O./Höppner, Y. (2004): Das Praktikum in der dreijährigen Berufsfachschule – Lernortkooperation oder Lernortkoordination? In: Euler, D. (Hrsg.): Handbuch der Lernortkooperation, S. 428–445, Bd. 1. Bielefeld.

- Engeström, Y. (2004): Activity theory and individual and social transformation. In: Engeström, Y./ Miettinen, R./Punamäki, R.-L. (Hrsg.): Perspectives on activity theory, S. 19–38, Cambridge University Press.
- Fischer, L./Lück H. E. (1972): Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). In: Psychologie und Praxis, 16, S. 64–76.
- Heffeter, B. (2008): Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildung an österreichischen Handelsschulen. <http://www.heffeter.com/cmsx/images/content/Endbericht%20HAS.pdf>, Abgerufen am 20/10/10.
- Herzberg, Frederick et al. (1959): The motivation to work, Wiley, New York, USA.
- Kirchler, E./Hözl, E. (2008): Arbeitsgestaltung. In: Kirchler, E. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie, S. 199–316, Wien.
- Kremer, H.-H./Gockel, C. (2010): Schülerbetriebspraktikum im Übergangssystem – Relevanz, Potenziale und Gestaltungsanforderungen. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik-online, Ausgabe 17, 1–29. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe17/kremer_gockel_bwpat17.pdf, Abgerufen am 14/03/2010.
- March, J. G./Simon, H. A. (1958): Organizations, New York, London, Sydney.
- Matiaske, W./Mellewig, T. (2001): Arbeitszufriedenheit: Quo vadis? Eine Längsschnittsuntersuchung zu Determinanten und Dynamik von Arbeitszufriedenheit. In: Die Betriebswirtschaft, 61. Jg., Nr. 1, S. 7–24.
- Mayring, P. (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim und Basel.
- Marcus, B. (2011): Einführung in die Arbeit- und Organisationspsychologie, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W. (2011): Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit. In: Nerdinger, F. W./Blickle G./Schaper, N. (Hrsg.): Arbeits- und Organisationspsychologie, S. 393–408, Heidelberg.
- Neuberger, O./Allerbeck, M. (1978): Messung und Analyse der Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (AAB)“, Bern, Wien.
- von Rosenstiel, L. von (2003): Arbeitszufriedenheit. In: von Rosenstiel, L. /Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.): Führung von Mitarbeitern, Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement, S. 195–216, Stuttgart.
- von Rosenstiel, L. (2007): Grundlagen der Organisationspsychologie, Basiswissen und Anwendungshinweise, Stuttgart.
- Ostendorf, A. (2007): Das Betriebspraktikum zwischen fruchtbarer Lernsituation und Disziplinierungstechnologie. In: Münk, D. et al. (Hrsg.): Hundert Jahre kaufmännische Ausbildung in Berlin, S. 164–173, Opladen.
- Ostendorf, A. (2008): Betriebspraktikum als Lernsituationen gestalten. In: Wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, Heft 5-07/08, S. 18–22, Wien.
- Stahl, H. K. (2003): Voraussetzungen für ein nachhaltig gelungenes Stakeholder-Management. In: Matzler, K./Pechlaner, H./Renzl, B. (Hrsg.): Werte schaffen. Perspektiven einer stakeholderorientierten Unternehmensführung, S. 21–47, Wiesbaden.
- Weinert A. B. (2004): Organisations- und Personalpsychologie, Weinheim und Basel.