

Res Marty, Walter Goetze

Metallbau modular – Anforderungen der Wirtschaft an eine Ausbildung

Die drei Arbeitgeberverbände «Schweizerische Metall-Union SMU», «Schweizerische Zentralstelle für Fenster- und Fassadenbau SZFF» und «Schweizerische Zentralstelle für Stahlbau SZS» haben unter Federführung der SZFF im Jahre 1997 eine paritätische Arbeitsgemeinschaft «Projektgemeinschaft Leitbild Metallbau» gegründet. Ihr Ziel ist es, ein Leitbild sowie Strategie und Anforderungsprofile für die gesamte Aus- und Weiterbildung in den Metallbauberufen zu formulieren, dies als Grundlage für die Weiterentwicklung der Reglemente und Lehrpläne und als Basis für weitere Verbandsaktivitäten im Bildungsbereich. Das Spektrum umfasst alle Stufen der Aus- und Weiterbildung, von der Anlehre bis zur Ingenieurausbildung. Besonderes Augenmerk soll auf das Aufzeigen durchgehender Laufbahnen gerichtet werden.

Zielsetzungen und Organisation der Untersuchung

Die Projektgemeinschaft hat als externe Berater Res Marty, Bureau Bildung & Beratung, und Dr. W. Goetze, Büro für Bildungsfragen, beauftragt. Der Auftrag umfasste die Konzeption, Planung und Durchführung von Datenerhebungen zur Ausbildung und zu Anforderungsschwerpunkten im Metall- und Stahlbau, die Formulierung von Vorschlägen im Sinne eines Leitbildentwurfes auf dem Hintergrund der erhobenen Daten und unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen und die Bereitstellung von Unterlagen als Grundlage für die spätere Erstellung einzelner Berufsbilder.

Für diese Arbeit wurden mehrere Datenerhebungen durchgeführt: Eine schriftliche Befragung bei allen Mitgliedern der Verbände SZFF, SMU und SZS, Interviews mit Firmenchefs resp. Kaderleuten, Arbeitsplatzanalysen und Befragungen von Berufsleuten, Hearings mit Meisterklassen und einer Technikerklasse. Die Berichte können bei den Sekretariaten der beteiligten Verbände angefordert werden.

Das Leitbild ging im Winter 1998/99 in den drei Verbänden in eine breite Vernehmlassung. Die Ergebnisse werden verarbeitet und dienen zusammen mit dem Leitbild als Grundlage für die spätere Umsetzung.

Res Marty leitet das Bureau Bildung & Beratung, Tannenheimweg 4, 8852 Altendorf (E-Mail res.marty@bluewin.ch), Walter Goetze das Büro für Bildungsfragen, Alte Landstrasse 16, 8802 Kilchberg (E-Mail wgoetze@mus.ch)

Ergebnisse

Nachfolgend werden einige Ergebnisse der Datenerhebungen und Hearings zusammengefasst:

Die Betriebe

Das Tätigkeitsspektrum der Firmen ist sehr vielfältig. Es gibt Firmen mit traditionellem Tätigkeitsfeld, solche mit sehr breitem Spektrum und solche mit deutlichen Spezialitäten (zum Beispiel Waschanlagen für Rollmaterial der Bahnen, Tankstellenbau). In der Fertigung stellen wir einen unterschiedlichen Technisierungsgrad fest, von der traditionellen (vereinzelt fast kunsthandwerklichen) Herstellungsweise bis hin zur computergesteuerten Produktion von Fassadenelementen. Im technischen Büro ist CAD eine Selbstverständlichkeit.

Als Gemeinsamkeit erweist sich das Massschneidern des jeweiligen Auftrages auf die Kundenbedürfnisse. Es gibt wenig Serienarbeit. Jeder Auftrag stellt wieder seine eigenen Probleme.

Viele Betriebe haben eine starke Familientradition.

Das Personal

Die Mehrheit der Beschäftigten, nämlich rund 50 Prozent, verfügt als höchsten Ausbildungsabschluss über einen Lehrabschluss, die weitaus meisten (knapp 30 Prozent) als Metallbauschlossler/innen. Weitere 17 Prozent haben einen Weiterbildungsabschluss, ein knappes Drittel davon die Meisterprüfung. Ein Viertel des Personals der befragten Betriebe verfügt über keinen Lehrabschluss. Dieser Anteil wird in den Interviews als zu hoch bezeichnet.

Die grosse Mehrheit der schriftlich befragten Firmen gibt an, in Zukunft gleich viel oder sogar mehr qualifiziertes Personal zu beschäftigen.

Unsere Interviewpartner/innen erkennen einen Trend zum «mittelgrossen Betrieb», d. h. dass grosse Betriebe eher Personal abbauen, kleine eher wachsen werden.

Tätigkeiten

Die Arbeitsanalysen ergaben ein differenziertes Bild des Tätigkeitsspektrums der gelernten Berufsleute (Metallbauer/innen, Metall- und Stahlbauzeichner/innen, Anlage- und Apparatebauer/innen, Kaufmännische Angestellte). Für die Berufe Metallbauer/innen, Anlage- und Apparatebauer/innen, Metallbau- und Stahlbauzeichner/innen lassen sich die beruflichen Leistungen, welche die Berufsausübenden gemäss unseren Analysen erbringen, in folgende, miteinander verknüpfte Bereiche gliedern:

1. Auftragsverständnis, Kundenwunsch erkennen und umsetzen:

Gelernte: Aufträge entgegennehmen und verstehen mit Weiterbildung: Akquisition, Offertstellung

2. Konstruktion
Gelernte: Pläne, Skizzen anfertigen, Arbeitsabläufe festlegen
mit Weiterbildung: Entwicklungen, Berechnungen
3. Fertigung
Montage am Bau
Gelernte: Werkzeuge, Materialien bereitstellen, viele Arbeitstechniken
mit Weiterbildung: Projektorganisation, Produktionsabläufe
4. Steuerung und Kontrolle
Gelernte: Koordination, Kontrollarbeiten, ausmessen, abrechnen
mit Weiterbildung: Koordination, Controlling, Bauführung
5. Betriebsführung
Gelernte: betriebliche Abläufe verstehen
mit Weiterbildung: strategische Führung, unternehmerische Entscheide
6. Zusammenarbeit, Personalführung
Gelernte: Teamarbeit, Anleitung, evtl. Gruppenleitung, Lehrlingsführung
mit Weiterbildung: Personalmanagement, Organisation von Arbeitsgruppen

Die einzelnen Berufe und Ausbildungsstufen haben jeweils ihre spezifische Ausprägung in den sechs Leistungsbereichen. So haben die Zeichner/innen einen Schwerpunkt im Leistungsbereich 2 «Konstruktion», während die Metallbauer/innen und Anlagen- und Apparatebauer/innen ihren Schwerpunkt im Leistungsbereich 3 «Fertigung» und «Montage am Bau» haben. Der Vorteil einer solchen Darstellungsweise in einem einheitlichen System liegt darin, dass sich flexible Ausbildungsangebote und ganze Laufbahnmuster aufzeigen lassen. So könnte in weiteren Schritten festgelegt werden, wie weit die einzelnen Lehren in den sechs Bereichen im Minimum gehen sollen und welche Ergänzungsangebote bereits in die Lehre integriert werden können (z. B. Teile eines benachbarten Berufes oder Teile einer ersten Weiterbildungsstufe für besonders begabte Lehrlinge/Lehrtöchter).

Aus- und Weiterbildung

In der schriftlichen Befragung kam deutlich zum Ausdruck, dass die beruflichen Anforderungen in Zukunft steigen werden. In den Arbeitsanalysen und Interviews wurden diese Anforderungen für die einzelnen Berufe noch präzisiert. Daraus wurden dann die Bedürfnisse an die Aus- und Weiterbildung abgeleitet.

Der Berufslehre im Sinne einer breiten Grundausbildung kommt eine hohe und noch wachsende Bedeutung zu. Sie wird von vielen Befragten als gut bezeichnet. Nicht im Sinne einer frühen Spezialisierung, sondern als Ergänzung zur breiten Grundausbildung besteht ein gewisser Bedarf, in den eigenen Firmen- oder Branchenschwerpunkten auszubilden.

Berufsinformationen zu den Berufen des Metallbaus erhält man bei der Schweizerischen Metall-Union, Postfach, 8027 Zürich, Tel. 01/285 77 77

Die Weiterbildung wird allgemein an Bedeutung zunehmen.

Die Aus- und Weiterbildung muss sich auf eine Praxis ausrichten, die bereits heute heterogen ist und noch heterogener wird und die sich in einem von Firma zu Firma ganz unterschiedlichem Tempo weiter wandeln wird. Dem ist bei der Verwirklichung des Leitbildes Rechnung zu tragen.

Die Branche bietet gute Entwicklungschancen für Schulabgänger mit ganz unterschiedlicher schulischer Leistungsfähigkeit. Dies wird insbesondere von den Leistungsfähigen zu wenig erkannt. Es ist eine differenzierte Information über die Möglichkeiten in der Branche nötig. Das Image muss weiter gehoben werden.

Ein modulares Bildungssystem wurde in den Interviews fast durchwegs als vorstellbar bezeichnet. Als Vorzüge wurden die hohe Flexibilität, aber auch die Wirkung im Hinblick auf eine Imageverbesserung gesehen. Die Bewertung fällt im Hinblick auf die Weiterbildung klar für dieses Modell aus, mit Blick auf die Grundausbildung werden jedoch auch Bedenken geäußert. Die Modularisierung darf nicht zu einer Zersplitterung des Berufes führen. Die Auszubildenden müssen sich mit ihrem Beruf identifizieren können. Mit Hinweis auf die Realisierbarkeit resp. Durchsetzbarkeit im Verband wurde das Modell «sanfte Renovation» von einigen Interviewpartnern als machbare Veränderung gesehen. Ebenso werden Varianten einer nur teilweisen Modularisierung der Grundausbildung vorgeschlagen, zum Beispiel ein dreijähriger «Grundstock» und darauf aufbauend dann ein modular organisiertes viertes Lehrjahr. Verschiedentlich wurde darauf hingewiesen, dass der Verband bei einem modularen Modell eine wichtige ordnende Rolle zu spielen hat.

Wie es weitergeht

Eine gesamtschweizerische Vernehmlassung ist eingeleitet. Diese soll es allen Verbandsmitgliedern ermöglichen, sich an der Diskussion um die Zukunft der Ausbildungen zu beteiligen. Entscheide sind nach Abschluss der Vernehmlassungsphase ab Sommer 99 zu erwarten.

Schlussbetrachtungen

Die drei Verbände SZFF, SMU und SZS haben für ihre jetzige und künftige Berufsbildung in verschiedener Hinsicht mutige Schritte gewagt:

- Sie haben sich zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammengeschlossen und dokumentieren dadurch Koordination, Kooperation und Solidarität. Dies sind Schlüsselqualifikationen, die in unserer vernetzten Welt an Bedeutung zunehmen.
- Sie planten das gesamte Projekt von Beginn weg konzeptionell, d. h., nicht nur Teilaspekte der Berufsbildung (zum Beispiel die Planung weiterer Abschlüsse oder die Reform der Lehre) standen zur Diskussion, sondern Inhalte und Form der gesamten Aus- und Weiterbildung wurden überdacht.
- Durch das Bekenntnis zur möglichen umfassenden modularen Form der Aus- und Weiterbildung entsteht womöglich ein in dieser Form schweizerisches Pionier-

projekt in der Berufsbildung. Zwar wird gegenwärtig überall die Idee des modularen Baukastensystems erprobt. In dieser konsequenten Form wären die drei Verbände aber wegweisend.

Wichtig ist den Verbänden, dass das Prinzip der Meisterlehre trotz Modularisierung grundsätzlich erhalten bleibt. Spezialisierungen seitens der Firmen, Individualisierungen seitens der Lernenden sollen aber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gefördert werden. Ein klares, den gesamten Weiterbildungsbereich umfassendes modulares Konzept ermöglicht von Beginn weg ein ökonomisches Vorgehen.

Betrachtet man die Berufsbildungslandschaft der Schweiz am Übergang zu einem neuen Jahrtausend, kann man rund 20 grössere Reformbestrebungen beobachten (von der Einführung der Berufsmaturität über die Schaffung von Fachhochschulen, der Einführung eines neuen Berufsbildungskonzepts in der Maschinenindustrie bis zur Qualitätentwicklung und der Reform der Allgemeinbildung an den Berufsschulen). Wohl noch nie hat sich die Berufsbildung in der Schweiz so rasch und so umfassend entwickelt wie gegenwärtig.

Die Verbände SZFF, SMU und SZS nehmen diese Herausforderungen ernst und erbringen Leistungen, die nicht nur ihren eigenen Berufen dienen, sondern darüber hinaus auch für die gesamte schweizerische Berufsbildung Signalwirkung haben können. ■

F Modulariser dans la métallurgie du bâtiment

Les trois associations professionnelles «Union suisse du métal USM», «Centrale suisse des constructeurs de fenêtres et façades CSFF» et «Centre suisse de la construction métallique CSCM» ont fondé sous la responsabilité de la CSFF une communauté de travail paritaire «Communauté de travail – Guide pour la métallurgie du bâtiment». Leur but est de formuler un guide ainsi qu'une stratégie et des profils d'exigences pour toute la formation initiale et continue dans les professions de la métallurgie du bâtiment. Il sert de fondement aux règlements et aux plans d'étude et de base pour d'autres activités associatives dans le domaine de la formation. L'éventail englobe tous les degrés de la formation initiale et continue, de la formation élémentaire jusqu'à la formation d'ingénieur. Une attention particulière doit être accordée à la continuité des parcours.

Le guide est maintenant disponible. Une consultation a été lancée dans toute la Suisse. Elle doit permettre à tous les membres des associations de participer au débat sur l'avenir des formations. Les décisions sont attendues au terme de la phase de consultation, à partir de l'été 99.

RA

FOTO: KARL HOFER

