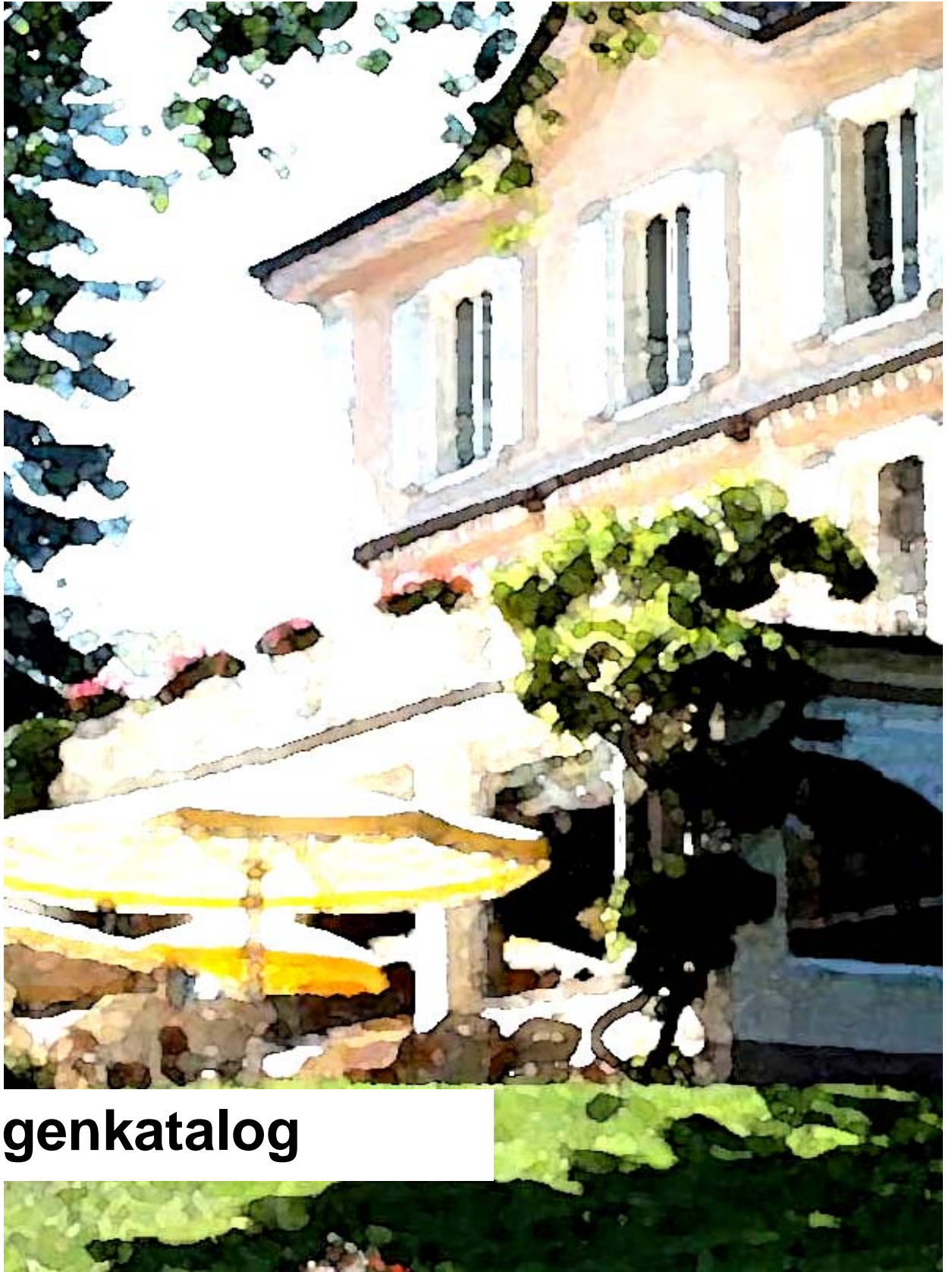


Kongress ERFA-L-CH 2007



Fragenkatalog

Ziel des Kongresses :

Innerhalb des Vereins ERFA-L arbeiten – dieses Thema soll den Teilnehmenden erlauben, sich über die Zukunft der dualen Bildung in unseren Gesellschaften und KMU Gedanken zu machen.

Die ERFA-Generalversammlung am Freitag soll erlauben, die Rolle der ERFA in den nächsten Jahren und die nähere Zusammenarbeit mit Swissmem und Swissmechanic zu bestimmen, damit sich die Bildung auf eine dynamische Weise entwickeln kann. Unsere Aufmerksamkeit sollte auch auf die Verbindung mit den anderen Bildungspartnern gerichtet werden.

Warum ein Fragenkatalog?

Jeder Teilnehmer soll die Möglichkeit haben, sich vor dem Kongressanfang über das zu behandelnde Thema vorzubereiten, damit er für die vorgesehenen Workshops am Donnerstagnachmittag Vorschläge und Lösungen mitnehmen kann. Die Anregungen werden in einem Arbeitsheft festgehalten und den verschiedenen Partnern, die in der dualen Bildung verwickelt sind, als Impulse weitergegeben.

Weshalb folgendes Thema?: Wird die duale Bildung der Globalisierung standhalten?

Einige Personen in unserem Umfeld haben uns ihre Sorgen bekundet, angesichts der raschen Kapazitätsentwicklung einiger Länder in privilegierten Kreisen unserer Industrien einzudringen.

Die Globalisierung ist im Gange, und ob wir es wollen oder nicht, sie beeinflusst tiefgründig das wirtschaftliche und soziale Gleichgewicht von vielen Völkern.

Sind wir auch betroffen?

Ein Fachgenosse, Arbeitgeber einer KMU, ist erstaunt angesichts chinesischer Industrien, die technische Fabrikationen beherrschen, welche eigentlich noch über lange Jahre hindurch als sichere Werte unserer Fabrikationskapazitäten bleiben sollten.

Am Kongress in Olten im 2003 hat Herr Stöhlker auf eine schwierige Situation in den kommenden Jahren hingewiesen, vor allem im 2007. Wir sind jetzt im 2007 und es scheint uns daher wichtig, die erwähnten Aussagen zu übernehmen.

Hochstudierte Professoren führen Analysen in bezug auf unser Industriesystem durch. Top-Manager machen markerschütternde Aussagen und andere sind überzeugt, dass an altbewährten Verhaltensmassregeln festgehalten werden soll.

Was denken, wem glauben, welchen Spuren folgen?

Genau zu dieser Kernfrage werden wir Ihnen einige Fragen vorlegen. Meistens provozierende Aspekte die erlauben sollen, den besten Weg zu finden um unseren Lernenden die Integration in eine stetig fortschreitenden Welt zu erlauben.

Um unseren Äusserungen ein Input zu geben, beziehen wir uns auf mündliche und schriftliche Auszüge von Persönlichkeiten die zu unserem Thema Stellung genommen haben.

Zusammenfassung der Äusserungen von Herr Klaus J. Stöhlker in Olten im 2003 :

Von jahrelangem Erfolg gekrönt, befindet sich das klassische Bildungssystem der Schweiz jedoch heute in vollem Wandel ; es kann sogar von einer Krise die Rede sein. In der Tat

- müssen sich heute die Lernenden mit einem andauernd rückläufigen Arbeitsmarkt auseinandersetzen.
- Die Bildungsqualität fordert immer mehr Spezialisierungen und weicht zunehmend von einer globalen Bildung ab.
- Das Interesse von modernen Betriebe an die Berufsbildung ist praktisch gleich Null. Der Bedarf ist ganz einfach nicht vorhanden.

Die wirtschaftliche Stabilität eines Landes hängt stark von kreativ geführten KMU ab. Sie unterliegt aber auch einer hartnäckigen Konkurrenz; so dass die Firmen einer unsicheren Zukunft entgegen gehen.

Die Schweiz ist wie eine ausgelieferte Beute, verlockend im Herzen Europas :

- Die ausländischen Firmen lassen sich nieder, zahlen jedoch geringe Steuern.
- Die Schweizerunternehmer verkaufen ihre Firmen und beschäftigen sich in Stiftungen oder ziehen sich auf Golfplätze, Jachten oder auf einer Farm in den USA zurück.
- Ganze Regionen, wie das Mittelland und verschiedene Gegenden des Kantons Bern sind in der Landwirtschaft an einen Punkt gelangt, die eine langfristige Finanzierung nicht mehr ermöglichen.

Gleichzeitig profiliert sich eine neue Entwicklung :

- Die Zentralisierung in unserem Land nimmt zu (Region Zürich, Genf)
- Die klügsten Köpfe der Universitäten wandern in die USA aus; die weniger begabten kehren später wieder ins Land zurück.

Kurz :

In allen Lebenslagen nimmt der Druck auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber überdurchschnittlich zu.

Schlussfolgerung :

- Nur die leistungsstarken, intelligentesten und anpassungsfähigsten Jugendlichen werden die Umstellungen problemlos überwinden.
- Die jungen Menschen sind psychisch immer mehr verwundbar.
- Immer mehr Unternehmen werden unter dem starken Druck der internationalen Konkurrenz nachgeben, und werden gezwungen sein in der Berufsbildung restriktive Massnahmen zu ergreifen.
- Die Personalprobleme nehmen zu.
- Die Nachfolge ist zu wenig qualifiziert.
- Suche von ausländischen Arbeitskräfte « billiger ».

Trotzdem hat sich die Schweiz für eine globale Wirtschaftsangehörigkeit entschlossen und kann sich den Folgen dieser Entscheidung nicht mehr entziehen.

Klaus J. Stöhlker beendet folgenderweise :

Persönlich neige ich eher zur Ansicht, dass der Sprung in die Zukunft nur dann gewagt werden kann, wenn wir bereit sind bedeutende Anstrengungen zu leisten.

Anstatt zurück zu blicken, sollten wir uns der Zukunft zuwenden; bei der Ausführung der neuen bevorstehenden Aufgaben dürfen wir uns keine Fehler leisten und müssen kritisch bleiben.

Unter dem Titel « La faim de réussir » drückt sich Herr Stéphane Garelli, Dozent an der Universität in Lausanne und **IMD, wie folgt aus :**

Im Januar 1913 traf Henry Ford die denkwürdige Entscheidung in seinen Gesellschaften die Arbeitszeit zu verringern. Von 9 ging er auf 8 Arbeitsstunden über und verdoppelte die Löhne. Sein Ziel war : Die Arbeitskräfte zu behalten, die von seiner Firma davonliefen. Die Presse sprach von « wirtschaftlicher Dummheit ». Die Folgen für die Wirtschaft fielen jedoch eher positiv aus.

Im Juni 1998 nahmen die Franzosen das Gesetz Aubry bezüglich der 35 Arbeitsstunden an. Davor arbeitete man in Frankreich im Durchschnitt 1742 Stunden pro Jahr. Heute sind es noch 1561 Stunden. Die Auswirkungen für das Land waren eher verheerend: andauernde Arbeitslosigkeit, schwacher Wirtschaftswachstum.

In der Schweiz sind wir vorsichtiger vorgegangen. Während der gleichen Periode blieb unsere jährliche Arbeitszeit mit 1880 Stunden stabil.

Theoretisch gesehen ist es möglich weniger zu arbeiten, wenn man auch effizienter produziert. Die Wirtschaftsexperten nennen es ganz einfach Produktivität. In der Wirklichkeit ist dies jedoch nicht möglich. Der Grund dazu ist die wirtschaftliche Globalisierung. Wir vergleichen uns nicht mehr mit dem was wir früher waren, sondern mit den anderen in der heutigen Zeit. Nun, « die anderen sind Arbeitstiere ». Indien, China, Korea, Malaysia, Chile und viele andere Nationen arbeiten mehr als 2000 Stunden im Jahr. Hinzu kommt noch der Stundenansatz. Bei uns liegt er ungefähr bei 30 Dollar, im Gegensatz zur Slowakei mit 2,3 Dollar und dies nur zwei Flugstunden von der Schweiz entfernt...

Was diese Zahlen nicht erkennen lassen, ist der klare „Durst nach Erfolg“ der in der ganzen Welt aufkommt. Eine ältere Umfrage hat gezeigt, dass die Priorität für 63% der Chinesen in einem kurzen Satz zusammengefasst werden kann: « Hart arbeiten und Erfolg haben. »

Und wir ? Es ist eher die Zwangsvorstellung das zu halten was wir haben, die uns motiviert. Der Status quo im Gegensatz zur Begeisterung. Es wird schwierig sein, unter solchen Bedingungen zu gewinnen...

Ein Artikel über die Firma Victorinox versetzt uns in eine andere Welt

Es ist kein Zufall. Das berühmte kleine rote Taschenmesser, weltbekannt als das « Swiss Army Knife » , ist eine Legende geworden, nur weil es in Ibach, am Fusse der Mythen, die zwei Spitzen über Schwytz und seine Vororte, angefertigt wird.

Vor 121 Jahre ist es dort geboren. Und es wird weiterhin so bleiben, zumindest solange die Elsener, die Gründungsfamilie, die Firma führen werden. Nichts, nicht die kleinste Schraube wird ausserhalb der Muttergesellschaft angefertigt. Hier kommen Zuneigung, Stolz und Ehre ins Spiel. Aus purer Überzeugung. Es ist ein Grundsatz und mit diesen Werten wird bei Victorinox nicht gespasst. Handelt es sich um Werte, die aus der Mode gekommen sind ? Aus der Sicht des modernen Managements, wie in Chicago gelernt wird, ist es so. Übrigens bekennt der derzeitige Direktor der Firma, Carl Elsener, der 4. Namensträger, mit einem Schmunzeln, dass er bei Delegiertenversammlungen regelmässig als ausserirdisches Wesen betrachtet wird. Es stimmt, dass die hauseigene Doktrin ein wenig überholt wirkt, aber wir hätten unrecht, uns ohne nähere Betrachtungen darüber lustig zu machen. Im 2004 beschäftigte Victorinox 950 Mitarbeiter und erzielte einen Umsatz von 375 Millionen Schweizer Franken.

Und dennoch, einflussreiche und gut bezahlte Persönlichkeiten und Managers deklamieren in ihren Referaten, dass offenbar keine andere Alternative als der Weg zur Globalisierung möglich ist.

Untenstehend erwähnen wir einige Aussagen von Herr Marcel Ospel, Verwaltungsratpräsident der UBS

Heute ist die wirtschaftliche Globalisierung eine alltägliche Realität geworden und der Wandel, sei es technisch, politisch, institutionell, ideologisch oder kulturell, ist bei weitem nicht vollendet.

Deshalb lautet die Frage nicht, ob wir die Globalisierung wollen. Falls keine schlagartige Wende in der nationalen Innenpolitik eintritt, können wir vom Prinzip ausgehen, dass die Globalisierung im Verlauf der nächsten Jahren oder wohl auch Jahrzehnten fortschreiten wird.

Es versteht sich von selbst, dass wir über die Folgen, welche divergierend wahrgenommen und unterschiedlich kritisiert werden, ernsthaft nachdenken müssen.

Herr Ospel behauptet : « Ich sehe keine vernünftige Alternative für den freien Markt. Aber ich glaube, dass wir eine ausführende Institution benötigen, welche die positive Weiterentwicklung der Globalisierung unterstützt und gegen die negativen Konsequenzen ankämpft ».

Und in bezug auf die Landwirtschaft :

Wir müssen unsere Agrarpolitik neu überdenken. Das Ziel ist nicht Strukturen beizubehalten, sondern die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu verstärken. Für mich ist eins klar: «Früher oder später werden wir radikalen und schmerzhaften Veränderungen nicht entkommen».

Kommentare und Feststellungen der Veranstalter :

- Die Führungskräfte unserer Firmen sind mehrheitlich auf die Erzielung von Gewinne ausgerichtet, damit Aktionäre befriedigt werden können, die sich vielmehr um die eigene Geldbörse sorgen als um die Zukunft der Familien dieses Landes.
- Arbeit für alle zu schaffen ist nicht mehr eine Priorität in unserem Wirtschaftssystem.
- Die Jugend empfängt alle möglichen Informationen durch Medien, die oft vielmehr bestrebt sind Profite zu erzielen als gute Nachrichten weiterzuverbreiten. Der emotionale Gesichtspunkt überwiegt bei den Diskussionen im Rahmen der Familie und im Bekanntenkreis.
- Das Interesse für die technischen und handwerklichen Berufe ist aus der Mode gekommen. Viele Lehrstellen bleiben unbesetzt, obschon eine grosse Anzahl von Schülern ohne berufliche Lösung dasteht.
- Der Reiz für attraktivere Bildungen überwiegt. Das Image, der Traum des schnell verdienten Geldes dominiert im Gegensatz zu einer herkömmlicheren und routinierteren Lebensweise.
- Das Verlangen nach Veränderung, Abenteuer, alles was sich ausserhalb unserer Grenzen bewegt interessiert die Jugend.
- Die Anstellung von Berufslernenden verlangt viel Aufgeschlossenheit. Aber nur wenige Betriebe erwägen die Realität des Gebietes.

Weitere Vorträge, andere Tagungen weisen hin, dass wir uns in einer besonderen Phase der Geschichte befinden. Die Auszubildenden spielen eine wichtige Rolle und müssen den jungen Lernenden besondere Aufmerksamkeit schenken, damit diese das Verlangen nach einem Platz in der Gesellschaft und der Wille zum Lernen voll zur Geltung bringen können. Nur so haben sie eine Chance in einer vom Veränderungsdruck geprägten Welt zu überleben.

Ausgehend von diesen wenigen Überlegungen und unter Berücksichtigung der erwähnten Texte laden wir Sie ein, über unsere Zukunft und diejenige der jungen Leute nachzudenken. Diesbezüglich werden wir manchmal provozierende Fragen stellen. Das Ziel ist, Reaktionen in die Wege zu leiten und somit Stellungnahmen zu ermöglichen, damit ein Handbuch mit Vorschlägen erstellt werden kann.

Folgende Fragen werden in den Workshops diskutiert :

1. Stellt die Globalisierung für unsere Bildung wirklich eine Gefahr dar?
2. Wenn ja, welchen Risiken gehen wir entgegen?
3. Infolge der Aussagen von Herr Stöhlker im 2003, wie haben wir uns entwickelt? Welche konkrete Änderungen können wir feststellen ?
4. Zur Aussage von Herr Ospel: « Früher oder später, werden wir radikalen und schmerzhaften Veränderungen nicht entkommen».

Was verstehen wir unter radikal und schmerzhaft und sind wir davon betroffen ?

5. Professor S. Garelli ist der Ansicht, dass uns die Mentalität in der Schweiz dazu führt, die Errungenschaften um jeden Preis zu halten. Der Status quo im Gegensatz zur Begeisterung. Mit dieser Haltung wird es schwierig sein sich gegen die chinesische Einstellung « hart arbeiten und Erfolg haben » durchzusetzen. Gemäss S. Garelli, wie sollen die Mentalitäten geändert werden ohne jedoch alles zu zerstören?
6. Sind die tiefgreifenden Veränderungen in der Landwirtschaft die ersten Anzeichen des Wandels in unserer Wirtschaft?
7. Hat die Philosophie von Victorinox eine Zukunft? Und wie sollte diese entwickelt werden?
8. Was für Technologien werden wir in 5, in 10 Jahren einsetzen?
9. Welche Änderungen müssen wir in der Praxis in Aussicht nehmen?
10. Was für eine Bildung müssen wir den Lernenden anbieten?
11. Sind die aktuellen Programme der fortschreitenden Entwicklung angepasst?

12. Müssen wir uns auf eine duale Bildung beschränken, welche nur im 3. und 4. Lehrjahr eine endgültige Bildung vorsieht und die Grundausbildung den Ausbildungszentren und Schulen überlassen, die durch Gebühren und Steuern subventioniert werden?
13. Welche Werte werden in Zukunft der Arbeit der Ausbilder zugefügt?
14. Wie können wir die Jungen ermutigen, den Schritt in eine sich stetig verändernden Welt zu wagen?

Fragen zu den Beziehungen mit unseren Firmenverantwortlichen:

1. Denken Sie, dass die Betriebsleiter Ihrer Firma sich im Klaren sind, was die Globalisierung für die duale Bildung bedeutet?
2. Fühlen Sie sich von Ihrer Geschäftsleitung moralisch und materiell unterstützt?
3. Welche Mittel müssten wir einsetzen, um unsere Betriebsverantwortlichen zu bestärken bei den Bildungspartnern (Swissmem, Swissmechanic, BBT, Schulkreis) konkret und zielgerichtet zu intervenieren?

Fragen zu unseren Beziehungen mit dem Schulwesen:

1. Das Schulwissen der Schüler am Ende der obligatorischen Schulzeit wird oft als ungenügend erachtet. Wie kann die Zusammenarbeit mit den Schulen verbessert werden?
2. Über welche Mittel verfügen wir, um das erreichte Schulwissen von lehrstellensuchenden Schülern zu kennen?
3. Glauben Sie, dass die Beratung der Schüler durch das schulische und berufliche Orientierungssystem aktiv genug ist?

Fragen zu unseren Beziehungen mit Swissmem und Swissmechanic:

1. Glauben Sie, dass die von Swissmem vorgeschlagene Ausbildungslinie im Zusammenhang mit dem diskutierten Thema den Bedürfnissen der Industrien angemessen ist?
2. Haben Sie den Eindruck, dass unsere Verbände die Meinung der Ausbilder ausreichend berücksichtigen?
3. Welche Beziehung wünschen Sie zwischen Entscheidungsträger und Fachkräfte?
4. Welche Beziehungen sollten zwischen Schulen und Ausbilder hergestellt werden?
5. Sollte die Theorie immer nur zur Unterstützung der Praxis dienen und wer sollte die Richtlinien erlassen?
6. Welche Beziehungen sollten die Vereine Swissmem und Swissmechanic mit der ERFA-L-CH pflegen?

Fragen zur Rolle der ERFA-L-CH :

1. Sollte der Verein ERFA-L eine unumgängliche Rolle bei den Entscheidungsträgern (Swissmem, Swissmechanic, BBT, Schulkreise und andere Partner) spielen, welche uns erlauben soll Grundvorschläge mitzuteilen?
2. Soll der Verband die Statuten ändern und nicht nur als Erfahrungsaustauschstelle fungieren, sondern auch für die Mitteilung der Debatten an die Partner zuständig sein?
3. Welche Mittel müssten zur Verfügung gestellt werden, damit zwischen regionale Gruppen und Zentralausschuss einen besseren Austausch zustande kommt?
4. Sollte ein permanentes und subventioniertes Sekretariat ins Auge gefasst werden, welches die Übersetzung und die Mitteilung von Informationen und Entscheidungen erledigt?
5. Ist es sinnvoll, jährliche Treffen an einem zentraleren Ort vorzusehen, bei deren Durchführung Entscheidungen über aktuelle Themen getroffen werden können (Reform der Berufe Swissmem)?

Zum Abschluss hoffen wir, dass Sie trotz des Ausmasses der vorgeschlagenen Vorbereitungsarbeiten gerne etwas Zeit aufwenden werden, damit Sie für die Workshops und die Generalversammlung von Freitag morgen einige Überlegungen mitnehmen können.

Im Voraus danken wir Ihnen für Ihre aktive Teilnahme und freuen uns, aufschlussreiche Debatten zu erleben, welche uns sicher helfen werden von der Wichtigkeit unserer Arbeit Kenntnis zu nehmen und auch neue Motivationen in unseren Austauschargumente zu finden.

