



Begleitende Untersuchung: Einführung der Zweijährigen Ausbildung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/in (ZAM) in Bayern

Lehrstelleninitiative „1100 plus 50“

Seit Beginn des Ausbildungsjahres 2004 gibt es in der Industrie einen neuen Ausbildungsberuf: den/die Maschinen- und Anlagenführer/in. Die Lehrzeit dauert zwei Jahre, die Inhalte orientieren sich stark an der Produktionspraxis in den Betrieben.

Im Rahmen der Lehrstelleninitiative „1100 plus 50“ werden 25 Betriebe der bayerischen Metall- und Elektroindustrie durch den BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. und den VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. unterstützt, welche – neben anderen – erstmalig diese neue Ausbildung für 50 Jugendliche durchführen. Organisiert werden die Ausbildungsplätze über das Ausbildungsnetz Bayern e.V. (ABV). Wissenschaftlich begleitet wird die Einführung des Ausbildungsgangs vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

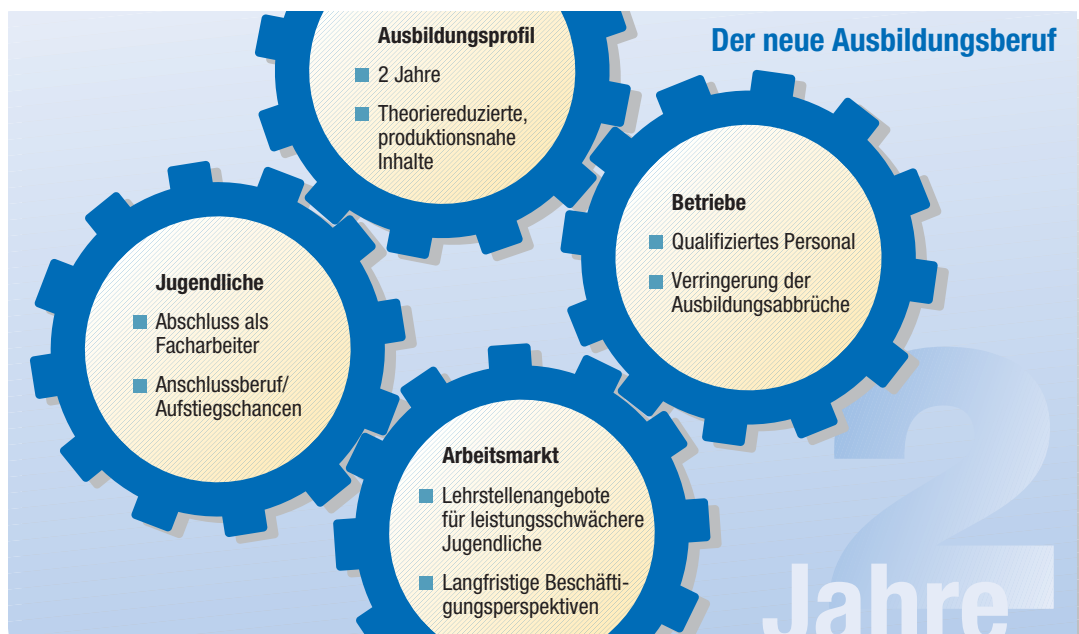
I. Struktur und Potenziale der neuen Berufsausbildung

Maschinen- und Anlagenführer richten Maschinen in der Produktion ein, bedienen diese und überwachen den Materialfluss. Sie nutzen Steuerungs- und Regelungseinrichtungen, warten und inspizieren Anlagen und beheben Störungen. Im ersten Ausbildungsjahr wird eine berufliche Grundbildung vermittelt, im zweiten eine Fachbildung. Der Ausbildungsrahmenplan sieht für die Vermittlung der Fachinhalte folgende Schwerpunkte vor: Metall- und Kunststofftechnik, Textiltechnik, Textilveredelung, Lebensmitteltechnik, Druckweiter- und Papierverarbeitung. Nach Abschluss der zweijährigen Ausbildung besteht für die Fachkräfte die Möglichkeit, die Ausbildung in einem der drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe der jeweiligen Branche fortzusetzen.



BayME

VBM



Die Einrichtung dieses Ausbildungsgangs verspricht Vorteile für Betriebe und Schulabgänger und zusätzlich günstige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:

■ Branchenübergreifend besteht für viele Industriebetriebe das Problem, dass es für bestimmte Tätigkeiten an Produktionsmaschinen - z.B. Einrichten, Bedienen, Warten - kaum adäquat ausgebildete Arbeitskräfte gibt. Der Einsatz von Mitarbeitern mit drei-

■ Alle Betriebe (Ausbilder und eine repräsentative Anzahl von Auszubildenden) werden befragt.

■ Betrieblichen Experten werden mit Hilfe des kooperativen Analyseverfahrens in den Untersuchungsprozess eingebunden. Hierfür wird ein Feld von regelmäßig tagenden Ausbilderarbeitskreisen aufgebaut. Die aktive Beteiligung der Fachleute aus den Betrieben dient zum einen dazu, deren Urteile zu erfassen.

Methoden

Einzelbefragungen
Ausbilder und Auszubildende
Kooperatives Analyseverfahren
Fallstudien

Ziele

Akzeptanz
des Ausbildungsgangs
Optimale Implementierung
der neuen Berufsausbildung
in die betrieblichen Abläufe

jähriger Fachausbildung ist hierfür unwirtschaftlich, Angelernte hingegen sind meist nicht ausreichend qualifiziert. Die neue Ausbildung kann dazu beitragen, diese Lücke im Personalspektrum zu schließen.

■ Manche Schulabgänger können und/oder wollen keine anspruchsvolle drei- oder dreieinhalbjährige Berufsausbildung absolvieren. Die Gründe hierfür sind vielfältig, z. B. Lernprobleme oder stärkeres Interesse an praktischer Tätigkeit. Eine kürzere, theoriereduzierte Ausbildung, die zu einem Facharbeiterabschluss führt und Aufstiegschancen bietet, kommt diesen Jugendlichen entgegen.

■ Die neue Ausbildung berücksichtigt den betrieblichen Personalbedarf und verhilft Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zu einem Abschluss. Sie eröffnet ihnen zudem langfristige Beschäftigungsperspektiven, denn auch in Zukunft werden ein knappes Drittel der Tätigkeiten in der Industrie einfache Verrichtungen sein. Von der neuen beruflichen Ausbildung können somit positive Impulse für den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ausgehen.

II. Ziele und Aufbau der begleitenden Untersuchung

Die Begleitforschung konzentriert sich zum einen auf die Frage, ob die zweijährige Ausbildung von beiden Seiten – Betrieben und Jugendlichen – angenommen wird. Zum anderen untersucht sie, wie die Implementierung der neuen Berufsausbildung in die betrieblichen Abläufe auf zweckmäßige Art und Weise durchgeführt werden kann. Das Forschungskonzept sieht folgenden Aktivitäten vor:

sen. Zum anderen können bereits gewonnene Erkenntnisse in den laufenden Prozess eingespeist und auf vorhandenen Beratungsbedarf kann eingegangen werden.

■ In ausgewählten Betrieben wird die Ausbildungspraxis durch teilnehmende Beobachtung erfasst und in Fallstudien analysiert und dokumentiert.

Die Ergebnisse werden in einem Abschlussbericht zusammengefasst und veröffentlicht. Eine abschließende Fachtagung bietet Gelegenheit, sie zu diskutieren.

Daten und Informationen

Laufzeit	01.06.2004 bis 31.05.2007
Förderung	BayME - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. VBM - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V.
Projektträger	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH Obere Turnstraße 8, 90429 Nürnberg Tel.: +49 (911) 277 79-0 Fax: +49 (911) 277 79-50 E-Mail: info@f-bb.de
Projektleitung	Beate Zeller Tel.: +49 (911) 277 79-32 E-Mail: zeller.beate@f-bb.de
Ansprechpartner	Sabine Gruber Tel.: +49 (911) 277 79-16 E-Mail: gruber.sabine@f-bb.de Dr. Gerald Sailmann Tel.: +49 (911) 277 79-16 E-Mail: sailmann.gerald@f-bb.de