



GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

SDE College in Dänemark

Projekt Nr. DE/07/LLP-LdV/TOI/147036 COMMET

Transfer von neuen Methoden zur Identifizierung von Kompetenzen am Beispiel der Berufe Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker

Bericht zum Arbeitspaket V: Interviews in Unternehmen der regionalen und nationalen Metallindustrie zur Überprüfung der praktischen Anwendbarkeit der vom **SDE College in Dänemark** entwickelten Kompetenzraster

Die Interviews wurden im September 2009 in Dänemark durchgeführt. Der Auswahlprozess wurde diskutiert. (Unser Ziel war es, angesichts der relativ kleinen Zielgruppe von fünf Unternehmen ein möglichst vielfältiges Bild zu erhalten. Zur allgemeinen Darstellung der Geschäftslandschaft in Dänemark ist zu sagen, dass unsere Unternehmen kleiner sind – insbesondere mit Blick auf die Größe sind für Kompetenzen und Ausbildung die Fachschulen zuständig. Die Unternehmen verlassen sich weitgehend darauf, dass ihre jeweiligen Verbände und andere Berufsvertretungen in der Lage sind, die Entwicklung der Fähigkeiten und somit der Kompetenzen zu beeinflussen, sodass die Unternehmen auf geeignete Arbeitnehmer zurückgreifen können.

Wir haben daher vier kleinere Unternehmen aus unserer Region ausgewählt. Diese sind teils in eher ländlichen Gebieten und teils in der Region um die Hauptstadt herum angesiedelt. Schließlich entschieden wir uns auch, ein Interview mit der Metallarbeitergewerkschaft zu führen. Für dieses Interview gibt es zwei Gründe. Einerseits spielt die Gewerkschaft eine wesentliche Rolle bei der Formulierung und laufenden Weiterentwicklung der Ausbildungsgänge, und andererseits wollten wir die Aufmerksamkeit auf das Projekt lenken, d. h. sozusagen die weitere Verbreitung anstoßen.

Die folgenden Unternehmen wurden in Odense ausgewählt:

- **Carl Hassing A/S 5250 Odense SV**
- **Vemmelev Aluminium ApS 4241 Vemmelev**
- **Herfølge Kleinsmedie A/S 4681 Herfølge**
- **Svend Hansen & Søn A/S Maskin- og Værktøjsfabrik 8700 Horsens**
- **Dansk Metal Odense 5000 Odense C**

Die Interviews wurden zwar nicht aufgezeichnet, jedoch wurden Notizen angefertigt, und die Ergebnisse wurden unmittelbar im Anschluss an die Interviews diskutiert. Grundsätzlich mussten wir den Unternehmen die Bedeutung und die Hintergründe jeder einzelnen Frage erläutern, wodurch das Verständnis der spezifischen Bedeutung beeinflusst worden sein mag. Wir werden nun auf die einzelnen Fragen eingehen und das Verständnis und die Antwort weiter erläutern. Wir verwendeten die nachstehend aufgezählten Fragen in der dänischen Übersetzung. Ein interessantes zusätzliches Ergebnis könnte sich aus der Betrachtung der kulturellen Unterschiede zwischen den Akteuren ergeben, da in beiden Berufen

eindeutige und Unterschiede im Umgang mit Kompetenzen, Geschäftsethik und interkulturellen Diskrepanzen existieren.

- Sind die Handlungsfelder (abgeleitet und komprimiert aus den Ausbildungsrahmenplänen und den Rahmenlehrplänen der Berufsausbildung) richtig erfasst und abgegrenzt?
- Sind die Prozessphasen (Bestandteile der vollständigen Handlung) zutreffend beschrieben?
- Sind die Kompetenzdimensionen (Fachkompetenz, Methodenkompetenz, soziale Kompetenz, personale Kompetenz) plausibel?
- Sind die Kompetenzraster z. B. als Zeugniserläuterung für den europass geeignet?
- Welche weiteren personalwirtschaftlichen Einsatzfelder gibt es für die Kompetenzraster?

Generell antworten die meisten Unternehmen, dass die Dimensionen des Berufs ausreichend sind. Wir interpretieren dies dahin gehend, dass die Unternehmen im alltäglichen Umgang mit Studierenden der Ansicht sind, dass eine Kohärenz zwischen den angegebenen Fähigkeiten und Kompetenzen besteht. Ein Unternehmen merkt an, dass ein eindeutiger Unterschied zwischen jungen und älteren Studierenden bestehe, sodass man nur noch ältere Auszubildende einstelle. Generell hatten die von uns interviewten Unternehmen das Gefühl, dass von den für sie zuständigen Fachschulen adäquate und kompetente Studierende kommen. Sie waren überwiegend der Meinung, dass das Verhältnis zwischen den beschriebenen Qualifikationen und dem tatsächlichen Ergebnis zum Teil den Erwartungen und dem Bedarf innerhalb der Unternehmen entsprach.

Alle an dieser Studie beteiligten Unternehmen sagen, dass die Kompetenzen zutreffend beschrieben sind, jedoch sagen die meisten dieser Unternehmen auch, dass problemlos weitere Kompetenzen berücksichtigt werden könnten. Ein Unternehmen stellt einen enormen Unterschied zwischen den jungen und älteren Studierenden fest und sucht daher nach entsprechend älteren Studierenden. In dieser Hinsicht ist dieses Verhalten Ausdruck der Tatsache, dass je kompetenter der Studierende – in der breiten Dimension – desto unwichtiger die Frage, da sich das Thema der Kompetenz überhaupt nicht stellt, wenn der Arbeitnehmer autonom ist.

Die Unternehmen sagen generell, dass professionelle Kompetenz für sie am wichtigsten ist. Dies erstaunt nicht, denn dies ist genau das, was die Unternehmen erwarten. Während der Interviews gab es kaum Anzeichen dafür, dass soziale und personale Kompetenz irgendeine wesentliche Rolle spielten. Der Grund ist sehr einfach: Diese Kompetenzen werden als integraler Bestandteil der Persönlichkeit eines „normalen“ Auszubildenden betrachtet.

Aufgrund der Größe der Unternehmen ist ihnen die Existenz des Europass nicht bekannt. (Dies bedeutet nicht, dass sie Mobilität ablehnen, sondern zeigt lediglich, wie schwierig es ist, diese Initiativen einzuführen!) Die Größe ist auch das Haupthindernis für das Verständnis der letzten Frage bzw. zumindest für eine ausreichend detaillierte Beantwortung dieser letzten Frage. Die Unternehmen sind schlicht zu klein, um eine eigene Personalabteilung zu unterhalten.

Im Folgenden werden die Unternehmen kurz beschrieben, und es wird eine knappe Zusammenfassung einiger der Antworten gegeben.

Carl Hassing A/S 5250 Odense SV

Carl Hassing A/S ist ein rein dänisches Handelsunternehmen mit Niederlassungen in Odense und Svendborg. Das Unternehmen wurde 1913 gegründet und 1972 in eine Aktiengesellschaft umgewandelt. Das Unternehmen produziert, repariert und wartet Anlagen für die Stahl- und Eisenindustrie.

Carl Hassing liefert Produkte für Produktion, Reparatur und Wartung in der Stahl- und Eisenindustrie für Abnehmer im ganzen Land. Carl Hassing A/S ist ein professionelles Unternehmen mit Fokus auf Qualität von Dienstleistungen, Produkten und Lieferung.

Vemmelev Aluminium ApS 4241 Vemmelev

Vemmelev Aluminium ApS wurde 1984 gegründet. Seither hat das Unternehmen mehrfach expandiert und unterhält mehrere Abteilungen mit CNC-gesteuerten Maschinen.

Vemmelev Aluminium ApS liefert Produkte für eine Vielzahl von Branchen, darunter Elektronik, Automobilindustrie, Bau, Möbel und Werbung.

Die Kompetenz von Vemmelev Aluminium liegt in der mechanischen Bearbeitung von Aluminiumprofilen, Aluminiumblechen, Montage und Verpackung auf Anforderung.

Herfølge Kleinsmedie A/S 4681 Herfølge

Eine Welt des Stahls ... Schmiedehandwerk in Verbindung mit neuer Technologie. Das Unternehmen liefert Lösungen, traditionelles Schmiedehandwerk in Verbindung mit modernen Werkzeugen und Kenntnissen. Spezialgebiete: Wasserstrahlschneiden, Laserschneiden, Walzen, Biegen und traditionelle Schmiedearbeit.

Herfølge Kleinsmedie A/S wurde 1979 von Karsten Richardt gegründet. Seither hat Herfølge Kleinsmedie A/S seine Geschäftstätigkeit und Kompetenzen ausgebaut und ist als eines der größten und führenden Unternehmen auf Seeland bekannt.

Herfølge Kleinsmedie A/S beschäftigt derzeit ca. 55 Mitarbeiter.

Svend Hansen & Søn A/S Maskin- og Værktøjsfabrik 8700 Horsens

Svend Hansen & Son A/S wurde 1949 gegründet und hat sich zu einem modernen, gut ausgestatteten Maschinen- und Werkzeughersteller entwickelt.

Svend Hansen & Søn A/S wird heute in der 3. Generation geführt, die das Unternehmen im August 2007 übernommen hat.

Dansk Metal Odense in 5000 Odense C

Metal Odense ist eine Abteilung des dänischen Metallarbeiterverbandes. Sie ist die Organisation für alle Personen mit einer Ausbildung als Metallarbeiter, Schiffszimmermann, Techniker sowie für Personen mit einer Ausbildung in der IT-Branche und im Bereich Digitale Medien. Sie steht auch Auszubildenden dieser Berufsgruppen offen.

Carl Hassing A/S in S 5250 Odense SV

- Sie sind gut genug.
- Bezüglich der Ebene sollten es mehr sein.
- Die Spezifikation einer Ebene ist anders, jedoch ist die technische/professionelle Ebene am wichtigsten.
- Sie setzen den sektoralen Qualifikationsrahmen für den technischen Beruf ein.
- Die Studierenden kommen von Fachschulen.
- Die Studierenden erhalten Zeugnisse von ihren Schulen (Berufsschule).
- Nein
- Dieses Unternehmen hat ein Führungsgremium, das über die Aufgaben der Studierenden und die Jobrotation im Unternehmen entscheidet. Es entscheidet auch, wie lange die Studierenden in den verschiedenen Abteilungen bleiben. Jeder Studierende hat seinen eigenen Ansprechpartner.
- Dies stellt einen zusätzlichen Vorteil dar.

Vemmelev Aluminium ApS in 4241 Vemmelev

- Dieses Unternehmen beschäftigt ausschließlich erwachsene Studierende, sodass die Kompetenzdimensionen ausreichend sind.
- Die verschiedenen Ebenen sind nicht wichtig. Am wichtigsten ist für dieses Unternehmen, dass die Studierenden gute Arbeit leisten.
- Die technische Kompetenz ist am wichtigsten.
- Das Unternehmen kann den sektoralen Qualifikationsrahmen für diese Phasen nicht einsetzen.
- Die Studierenden erhalten Zeugnisse von ihren Schulen.
- Der Ausbilder kümmert sich um die Studierenden und weist ihnen die Aufgaben zu. Es besteht Jobrotation zwischen den verschiedenen Abteilungen.
- Der sektorale Qualifikationsrahmen irritiert das Unternehmen nicht. Es handelt sich jedoch um ein kleines Unternehmen mit 25 Mitarbeitern, das den sektoralen Qualifikationsrahmen nicht einsetzt.

Herfølge Kleinsmedie A/S in 4681 Herfølge

- Die Kompetenzdimensionen sind unterschiedlich, jedoch ausreichend.
- Bezüglich der Ebene könnten es mehr sein. In den meisten Fällen waren die Studierenden zuvor jedoch bereits als Praktikanten im Unternehmen gewesen.
- Nicht alle Spezifikationen einer Ebene sind für das Unternehmen wichtig; am wichtigsten sind die sozialen Kompetenzen.
- Das Unternehmen kann den sektoralen Qualifikationsrahmen für die folgenden Phasen nicht einsetzen.
- Nein
- Nein
- Sie erhalten Zeugnisse für ihre Schule.
- Ja
- Das Unternehmen hat ein Managementgremium, das die Aufgaben der Studierenden festlegt. Weiterhin gibt es Jobrotation für jeden Studierenden im Unternehmen.
- Der sektorale Qualifikationsrahmen irritiert das Unternehmen nicht. Es handelt sich jedoch um ein kleines Unternehmen mit 50 Mitarbeitern, das den sektoralen Qualifikationsrahmen nicht einsetzt.

- **Svend Hansen & Søn A/S Maskin- og Værktøjsfabrik 8700 Horsens**

- Die Kompetenzdimensionen sind ausreichend.
- Bezüglich der Ebenen könnten es mehr sein.
- Die technischen Kompetenzen sind am wichtigsten.
- Dieses Unternehmen setzt den sektoralen Qualifikationsrahmen für diese Phasen nicht ein.
- Das Unternehmen sucht bei Bedarf an Auszubildenden nach Studierenden an Fachschulen.
- Nein
- Nein
- Ja
- Das Unternehmen hat ein Managementgremium, das über die Aufgaben der Studierenden und Jobrotation entscheidet.
- Es irritiert das Unternehmen nicht.

- **Dansk Metal Odense in 5000 Odense C**

- In Verbindung mit den nationalen Dimensionen sind sie angemessen.
- Bezüglich der Ebene könnten es mehr sein.
- Alle Spezifikationen einer Ebene sind wichtig.
- Dieses Unternehmen setzt den sektoralen Qualifikationsrahmen für diese Phasen nicht ein.
- Nein
- Nein
- Sie erhalten Zeugnisse von ihren Schulen.

- Nein
- Ja
- Arbeitsplatzabstufung/Nivellierung ist in diesem Unternehmen individuell, jedoch arbeitet es mit Jobrotation.
- Dies stellt einen zusätzlichen Vorteil dar.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Diese Darstellung stellt ausschließlich die Meinung des Verfassers dar. Die Kommission übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für jegliche Nutzung der hierin enthaltenen Informationen.