

Anwendung des Kompetenzrasters für die Berufe Mechatroniker/in und Zerspanungsmechaniker/in

COMMET Arbeitspaket V Zusammenfassung

Anlässlich des transnationalen Workshops in Barcelona im Oktober 2009 wurden Feldstudien vorgestellt, die von den Projektpartnern nach einheitlichem Fragenkatalog durchgeführt worden waren, wobei Fachleute aus regionalen Betrieben in der Metall- und Elektroindustrie zu den vorgelegten COMMET Kompetenzprofilen Mechatroniker/in und Zerspanungsmechaniker/in Stellung nahmen. Unter den Experten befand sich Personal und Ausbildungs-verantwortliche, Vertreter der Geschäftsführung und der Produktionsleitung; in einem Fall war ein Beauftragter für Qualitätssicherung zugegen. Der Großteil aller Interviews fand in KMU statt.

Einerseits zielten die Fragen auf den konkreten Aufbau (Handlungsfelder, Prozessphasen und deren Bestandteile sowie Kompetenzdimensionen) ab; andererseits auf den potenziellen Einsatz als Instrument der Personalwirtschaft und speziell im europäischen Kontext hinsichtlich Unterstützung von Mobilität und Transparenz.

Für Deutschland wurden die Gühring Präzisionswerkzeuge GmbH und die Gillette Deutschland GmbH, in Berlin, sowie zwei weitere Firmen aus Brandenburg befragt. Die Antworten zeigten, dass die Handlungsfelder als zutreffend und bekannt in der beruflichen Bildung beschrieben wurden, die Prozessphasen als nachvollziehbar empfunden wurden, wiewohl mit unterschiedlicher Gewichtung im beruflichen Alltag der untersuchten Berufsgruppen. Angeregt wurde die Methodenkompetenz mit Fachwissen zu untermauern und Kompetenzprofile durch berufliche Spezifizierungen wie Sicherheitsfachkraft, Produktverantwortlicher, Qualitätsmanager zu untersetzen.

Ebenso Kompetenzen um kontextneutrale Fertigkeiten erweitern, die eine Person in verschiedenen beruflichen Umwelten, z. B. in HR-Bereich anwenden kann. Für Frankreich führte CEFROALP eine Fragebogenaktion in der Region in allen kleinen Unternehmen per Internet durch, daneben gab es aber auch direkte Interviews auf Geschäftsführungsebene oder mit Produktionsmanagern. Dabei stellte sich heraus, dass die Handlungsfelder für die Techniker Flexibilität schaffen, nicht jedoch für Bediener von Maschinen. Verschiedene Phasen einer vollständigen Handlung für die genannten Berufe sind inkompatibel. Insbesondere die Unterscheidung zwischen Methoden- und Fachkompetenz bereitete den Interviewpartnern Probleme. Deutlich wurde auch, dass in den Kompetenzprofilen die Fähigkeit zur Veränderung fehlt und dass soziale und personale Kompetenzen nicht durchgehend angemessen präzisiert wurden. Die Befragungsaktion in Italien ergab, dass Kompetenzprofile zu statisch sind, weil Betriebe Evaluierungsinstrumente benötigen, um Abstufungen hinsichtlich Kompetenzbeschreibungen vornehmen zu können. Bemängelt wurde, dass projektimmanente Kompetenzprofile im Bereich Weiterbildung nicht zum Tragen kämen, das sie statisch und nicht dynamisch seien. Die Thematik der Entlohnung kam sowohl bei den Deutschen als auch den Italienern vor. Die Italiener wünschten sowohl den Einbezug von Arbeitsrecht und anderer Regelwerke in Bezug auf Fachwissen als auch von Menschenführung. Bei den Dänen war Fachwissen in den Kompetenzprofilen hauptsächliches Anliegen der Interviewten. Sie sind einheitlich der Meinung, dass Kompetenzprofile im Dienste der Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit stehen.

Für Ungarn führte Kopernikus die Befragungsaktion durch, wobei sich herausstellte, dass Handlungsfelder angemessen definiert; jedoch nicht alle bei allen Tätigkeiten anwendbar sind. Einigen Interviewten erschienen sie ungenau; andere wünschten sich eine präzisere Abgrenzung zwischen den Handlungsfeldern in beiden Berufen.

Mehrere Interviewte waren der Meinung, dass einiges in den Beschreibungen der Aktivitäten mehr Detail verlange.

Generell war den Befragten der vielfältige Einsatz von Kompetenzbeschreibungen in der Personalwirtschaft geläufig (Anforderungsprofile, Fähigkeitsprofile).

Die Interviews ergaben außerdem, dass in den KMU die Europass Mobilität und das europass Dokument Zeugniserläuterung weitgehend unbekannt ist. Nach vorangegangenen Erläuterungen zu dieser Thematik konnten sich die befragten Unternehmen in Ungarn und Deutschland vorstellen, dass COMMET Kompetenzprofile aufgrund ihrer Komplexität bei den Zeugniserläuterungen nicht direkt anwendbar seien, jedoch als Nachschlagewerk dienen könnten.

In den betrieblichen Interviews (Frankreich, Italien, Ungarn) wurde die Frage nach der Evaluierung von Kompetenzen gestellt. Eine Dimension, die in den Gesprächen hauptsächlich den nationalen und konkret den Sektoralen Qualifikationsrahmen zugesprochen wurde.

Inhaltlich konnte man zu den COMMET Kompetenzprofilen feststellen, dass es den Befragten ganz konkret um Fachkompetenzen ging (Dänemark). Des Weiteren wurden verschiedene Erweiterungsvorschläge, hauptsächlich in den Dimensionen Soziale und Personale Kompetenzen unterbreitet (Italien, Frankreich, Deutschland).

Projektpartner:

- P1 bbw Deutschland
- P2 UPM Spanien
- P3 CEFORALP Frankreich
- P4 Kopernikus Ungarn
- P5 SIAV Italien
- P6 SDE College Dänemark
- P7 ISAI FCG Finnland



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Mitteilung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.