



Zukunft in Österreich.

Zukunft für Österreich.



Der Regierungsbeauftragte
für Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung.

Qualifikation fürs Leben

Blum-Ausbildungssystem

Stand Februar 2005

KR Egon Blum.

Büro: Ing. Gottfried Eberhardt & Nicole Werner Tel.:+43/1/711 00-5014, Fax:+43/1/711 00-15014

Wien: www.bmwa.gv.at, egon.blum@bmwa.gv.at Privat: www.egon-blum.at, egon.blum@egon-blum.at

Inhaltsverzeichnis

Die „duale Ausbildung“ in Österreich am Beispiel des „Blum-Ausbildungssystems“	3
1. Einige Basisdaten zur Firma Blum.....	3
2. Das Blum-Ausbildungssystem.....	4
2.1. Für die Ausgangsbasis 1970 waren 3 Komponenten wesentlich	4
2.2. Ziel des Blum-Ausbildungssystems	4
3. Basisdaten zur Blum-Lehrlingsausbildung.....	5
4. Blum-Lehrlingsausbildung in USA.....	6
5. Die Umsetzung des Blum-Ausbildungssystems erfolgt in vier Phasen.....	7
5.1. Lehrlingsaufnahme.....	7
5.2. Wissensvermittlung für die fachliche Qualifikation	9
5.3. Aktivitäten zur Persönlichkeitsentfaltung	11
5.3.1. Managementkompetenz	11
5.3.2. Sozialkompetenz.....	13
5.4. Einstieg in das Berufsleben und die Weiterbildung	17
6. Ergebnisse des Blum-Ausbildungssystems.....	19
7. Schlussbemerkung:	21

Die „duale Ausbildung“ in Österreich am Beispiel des „Blum-Ausbildungssystems“

Das „Blum-Ausbildungssystem“ ist direkt mit der Unternehmensentwicklung verbunden. Während die Firma bereits 1952 gegründet wurde, war es das Jahr 1970, als bei Blum der Aus- und Weiterbildung der Stellenwert einer „Strategischen Geschäftseinheit“ verliehen wurde. Eine intensive Zusammenarbeit mit den Berufsschulen dieses Landes führte zu neuen Ideen und Möglichkeiten.

Einige Besonderheiten der Blum-Ausbildungsphilosophie orientieren sich an menschlichen Grundwerten. Sie sind auch ein wichtiger Bestandteil der Blum-Unternehmenskultur. Alle im „Blum-Ausbildungssystem“ enthaltenen Ausbildungskomponenten liegen im Rahmen des Aktionsspielraumes des österreichischen Berufsausbildungsgesetzes.

1. Einige Basisdaten zur Firma Blum

Unser Unternehmen ist zu 100% in Familienbesitz. Wir entwickeln und produzieren „Möbelscharniere und Auszugssysteme“ der obersten Anspruchs- und Qualitätsklasse. Mit über 1000 eigenen Patenten hat unser Unternehmen das Image eines innovativen Marktführers. Produziert wird in 6 Werken in Österreich und in unseren Tochterunternehmen in den USA (NC) und in Brasilien. Unsere Umsatzentwicklung ist seit langem erfreulich. 96% unserer Erzeugnisse gehen in den Export. Der Vertrieb läuft über weltweit stationierte Tochtergesellschaften und Vertretungen. Unser Unternehmen beschäftigt hier in Österreich ca. 3200 Mitarbeiter, weltweit sind es rund 4200.

Wir haben bei Blum schon früh erkannt, dass es neben der „Forschungs- und Entwicklungskompetenz“ (das heißt in der Lage zu sein, aus Marktanforderungen realisierbare Konstruktions- und Engineeringarbeit zu leisten) auch eine „Umsetzungskompetenz“ (das heißt auf der Grundlage der Engineeringarbeit wirtschaftlich Werkzeuge und Maschinen bauen zu können) erfordert.

In diesem Zusammenhang ist bei uns ein neuer Qualifikationsanspruch entstanden, den wir „Betriebliche Elite“ nennen. Diese soll über unser Ausbildungssystem herangebildet werden. Die Qualifikationsverschiebung in 10 Jahren zeigt auf einen Blick den zunehmenden Stellenwert der „Betrieblichen Fachelite“ auf. Der Anteil bei Blum erhöhte sich zwischen 1990 und 2000 von 27% auf 35 %.

2. Das Blum-Ausbildungssystem

2.1. Für die Ausgangsbasis 1970 waren 3 Komponenten wesentlich

- Mangel an hochqualifizierten Fachkräften
- Die Arbeitsmarktentwicklung von Textil hin zu Metall (und Abwanderung von Fachkräften in die Schweiz und nach Liechtenstein)
- Das sinkende Image der Lehre, der starke Trend zur schulischen Ausbildung und die sinkende Zahl der Pflichtschulabgänger

2.2. Ziel des Blum-Ausbildungssystems

- Optimal ausgebildete Fachkräfte mit hoher Fach- und Managementkompetenz.
- Aufwertung des „Dualen Ausbildungssystems“ zur Imageförderung
- Vertrauen in das Unternehmen Blum

Bezüglich der Umsetzung ist es unsere Philosophie, ein attraktives Blum-Ausbildungssystem einzusetzen, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht.



Abbildung 1: Ziel des Blum Ausbildungssystem

3. Basisdaten zur Blum-Lehrlingsausbildung

- Jährlich 45 bis 50 neue Lehrlinge
- Ca. 200 Lehrlinge sind in Ausbildung (inkl. USA)
- 7 Berufe werden angeboten „High-Tech-Berufe“, 4 Jahre Lehrzeit
 - MaschinenmechanikerIn
 - WerkzeugmechanikerIn
 - AnlagenelektrikerIn
 - KonstrukteurIn
 - KunststofftechnikerIn

 - ZerspanungstechnikerIn, 3 1/2 Jahre Lehrzeit
 - EDV-TechnikerIn, 3 1/2 Jahre Lehrzeit

- 36 vollamtliche und 40 teilamtliche Ausbilder stehen im Einsatz
- Investitionen jährlich über € 2,9 Mio. (ATS 40 Mio.)
- Ausbildungskosten
 - ca. € 18.100.-- pro Lehrling und Jahr.
 - ca. € 72.600.-- für die gesamte Lehrzeit

4. Blum-Lehrlingsausbildung in USA

In den USA gibt es die Lehrlingsausbildung, wie wir sie kennen, nur noch in Ausnahmefällen. Das Manko an hochqualifizierten Fachkräften ist demzufolge noch größer als bei uns, was wir bei unserer Tochtergesellschaft schmerzlich zu spüren bekommen. Der Ausbau an Technologie und die Erweiterung der Produktionsbereiche ist bei Blum-USA stark vom Fachkräftepotential abhängig.

Im Jahre 1995 haben wir unter Berücksichtigung unserer langfristigen Unternehmensplanung eine Lehrwerkstätte nach dem Muster von Blum-Österreich eröffnet. Einer unserer bewährten Ausbildungsprofis aus unserer Lehrwerkstätte in Höchst (einst Lehrling bei Blum) hat mit dem technischen Leiter bei Blum-USA den Aufbau eines auf amerikanische Verhältnisse abgestimmtes Blum-Ausbildungsmodell übernommen.

Lehrlingsstand bei Blum-USA - Stand 2005

- 1 Lehrlinge im vierten Lehrjahr
- 2 Lehrlinge im dritten Lehrjahr
- 3 Lehrlinge im zweiten Lehrjahr
- 5 Lehrlinge im ersten Lehrjahr + 5 werden für andere Firmen ausgebildet, gesamt 16 Lehrlinge in Ausbildung und 5 vollamtliche Ausbilder stehen im Einsatz

2 Berufe werden angeboten - Stand 2005

- MechanikerIn
- KunststoffverarbeiterIn

Die Lehrwerkstätte in den USA ist auch mit den modernsten computergesteuerten CNC-Werkzeugmaschinen ausgestattet. Die bisher gewonnenen Erkenntnisse lassen den Schluss zu, dass sich das Blum-Ausbildungssystem auch in den USA erfolgreich einsetzen lässt.

„Apprentice Consortium“ durch Blum-Engagement:

Die Firma Blum und die Schweizer Firma Daetwyler haben Niederlassungen in Charlotte, North Carolina. Nachdem beide Unternehmen auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen sind, hat man beschlossen, im Bereich der „Dualen Ausbildung“ gemeinsam neue Akzente zu setzen. Im Januar 1995 wurde ein Ausbildungsprojekt unter dem Titel „Apprenticeship 2000“ gestartet. Zwischenzeitlich sind es bereits sieben Unternehmen, fünf europäische und zwei US-Firmen, die nach dem „dualen Ausbildungssystem“ von Österreich, Deutschland und der Schweiz 43 Lehrlinge ausbilden.

5. Die Umsetzung des Blum-Ausbildungssystems erfolgt in vier Phasen

- Lehrlingsaufnahme
- Wissensvermittlung für die fachliche Qualifikation
- Aktivitäten zur Persönlichkeitsentfaltung
- Einstieg in das Berufsleben / Weiterbildung

○

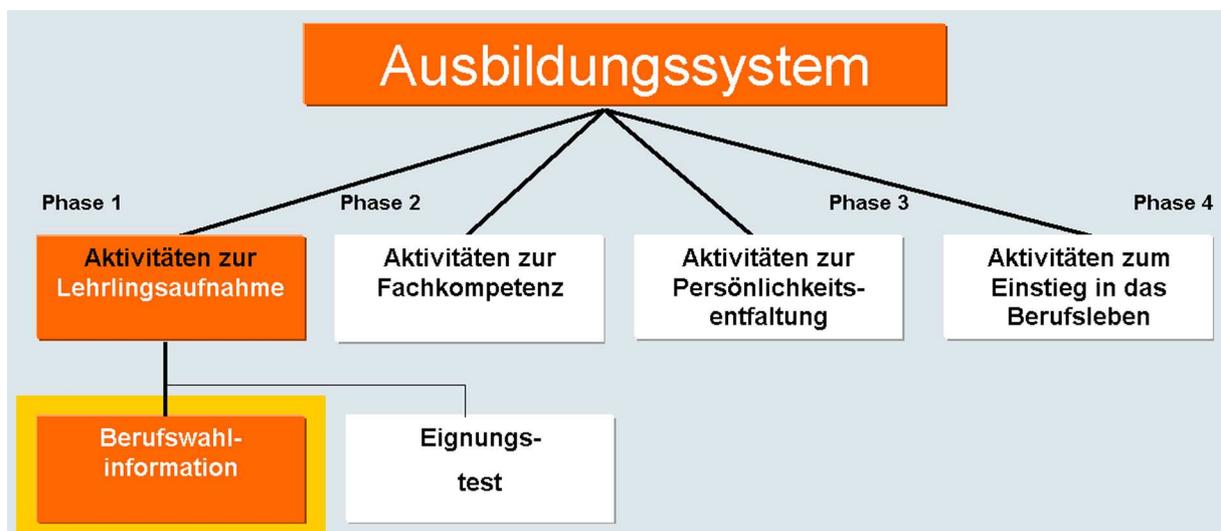


Abbildung 2: Phase 1

5.1. Lehrlingsaufnahme

Die Hauptaktivitäten in der ersten Phase liegen im Bereich der Berufsinformation. Die Zielgruppen sind Jugendliche, Eltern und Lehrpersonen des Pflichtschulbereiches.

Erwähnenswerte Veranstaltungen:

- **Tag der Berufswahl:** Der Bereich Technik (Werkzeugbau, Konstruktion und die Lehrwerkstätte) wird für einen Tag zu einer Berufsinformationszentrale umgestaltet und zur Besichtigung angeboten. Unsere Lehrlinge führen die jugendlichen Besucher, deren Eltern und Lehrer persönlich durch das Unternehmen und geben die gewünschten Informationen über ihre Erfahrungen und Erlebnisse ihrer Ausbildung bei Blum. Dies ist eine erste Möglichkeit, die Managementkompetenz der Lehrlinge unter Beweis zu stellen.

- **Berufspraktische Tage:** Die Jugendlichen haben in Österreich die Möglichkeit, in der 8. und 9. Schulstufe in mehreren Unternehmen und Institutionen für einige Tage, eine persönliche Berufsorientierung zu machen. Blum ermöglicht jährlich über 300 Jugendlichen die unverbindlichen „Berufspraktischen Tage“. Der Schüler soll in der Regel eine praktische Arbeit mit unterschiedlichen Schwierigkeitsstufen machen, um selbst feststellen zu können, wo seine Fähigkeiten liegen. Die Ergebnisse aus den „Berufspraktischen Tagen“ werden bei Blum als eine der Qualifikationskomponenten für die Lehrlingsrekrutierung berücksichtigt. Dabei ist das persönliche Verhalten ebenso wichtig, wie die berufliche Eignung und Neigung.
- **Der Eignungstest:** Der schriftliche Eignungstest findet an einem gemeinsamen Termin statt, das bedeutet gleiche Bedingungen für alle. Die wesentlichen Kriterien des Tests sind
 - Mathematik und Zeichnen (Lehrstoff der 4. Klasse Hauptschule)
 - Technische Funktionen aus einer Zeichnung oder einem Bild beschreiben
 - sowie Konzentration und exaktes Arbeiten
- **Die Lehrlingsaufnahme:** Für die Aufnahme als „Blum-Lehrling“ sind 3 Kriterien ausschlaggebend
 - Ergebnisse aus Eignungstest
 - Ergebnisse aus den „Berufspraktischen Tagen“ (Eignung, Neigung, Verhalten)
 - Das Zwischenzeugnis der 9. Schulstufe

Es werden zwischen 45 und 50 Lehrlinge aufgenommen. Der Einzugsbereich ist ca. 25 km im Umkreis unserer Betriebe. Neben lernleistungsstarken Mädchen und Burschen werden auch jährlich ca. 3-5 lernschwache Lehrlinge aus sozialen Erwägungen aufgenommen. Es sind in der Regel Kinder von Mitarbeitern.

- **Elterninformationsabend:** Die Lehrlingsanwärter und deren Eltern werden vor dem Ausbildungsstart von der Geschäftsleitung persönlich über die Besonderheiten der Blum-Ausbildungsphilosophie informiert, um eine volle Partnerschaft und Identifikation für eine kooperative Zusammenarbeit zu erwirken. Besonderheiten sind u. a.:
 - Lernbereitschaft
 - Bereitschaft zum „Nachhilfeunterricht“
 - Persönliches Outfit (keine zwei Haarfarben, kein Piercing im Nasen- und Mundbereich, keine Punker-Frisuren, übliche Arbeitskleidung)

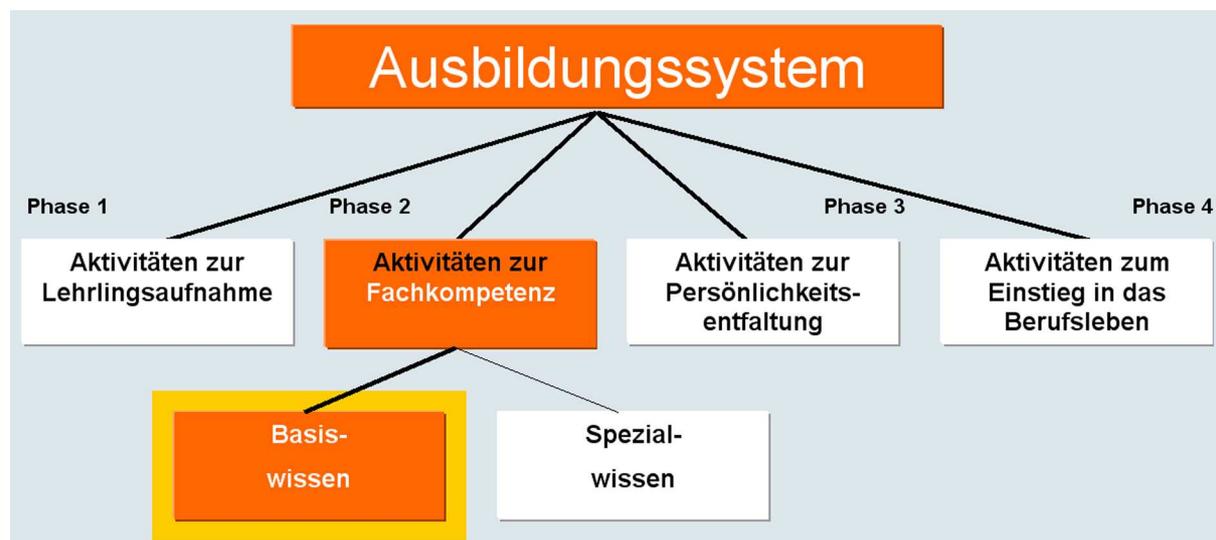


Abbildung 3: Phase 2

5.2. Wissensvermittlung für die fachliche Qualifikation

Das Basiswissen wird innerhalb der ersten zwei Jahre in der Lehrwerkstätte vermittelt. Eine der wichtigsten Aufgaben im ersten Lehrjahr ist die Schaffung einer guten Lehr- und Lernatmosphäre. Sie wird erzielt, indem eine offene Vertrauensbasis zu den Jugendlichen hergestellt wird.

Anmerkung:

Wir haben sowohl in Schulen als auch im dualen System immer öfter mit Jugendlichen zu tun, die seitens der eigenen Familien vernachlässigt werden oder sonstigem Fehlverhalten von Erwachsenen ausgesetzt sind. Unsere Ausbilder, die für das erste Lehrjahr verantwortlich sind, benötigen demzufolge ca. 70% psychologische Fähigkeiten und ca. 30% Fachkompetenz.

Mit Ausnahme der ersten 6 Monate wird die gesamte Ausbildung mit der Herstellung in der Produktion verwendbarer Werkstücke durchgeführt. Handwerkliches Geschick ist gleichermaßen im Berufsbild vorgesehen, wie die Vermittlung von neuen Technologien. Die CNC- und CAD-Technologie gehören zur Standardausbildung und sind bei Blum für alle Berufe obligatorisch.

Im Zeitabschnitt des dritten und vierten Lehrjahres erfolgt die Vermittlung von Spezialwissen. Hier wird, abgestimmt auf das Berufsbild und den künftigen Einsatzbereich, gezielt auf neue Technologien eingegangen.

Für den Beruf des Maschinenmechanikers sind das beispielsweise:

- Grundlagen der Automatisierungstechnik
- Sensortechnik
- Zuführtechnik
- Qualitätssicherung
- Einsatz von elektronischen Steuerungen
- die Erfassung und Weiterverwertung von Maschinen- und Fertigungs-Prozessdaten
- die Beherrschung und der Umgang mit elektronischen Kommunikationssystemen (als Schlüsselqualifikationen zu werten)

Für eine praxisnahe Wissensvermittlung werden seitens der Lehrwerkstätte anspruchsvolle Projekte als Teamarbeit vollverantwortlich übernommen. Ausbilder und Lehrlinge sind in der Lage, Projekte in der erforderlichen Qualität und bis zum erforderlichen Termin abzuwickeln.

Um den Technologieeinsatz im Bereich der Produktion unmittelbar erlernen zu können, gibt es in jedem der drei Produktionswerke eine „Ausbildungsfiliale“, die von einem vollamtlichen Ausbilder geleitet wird. Die Ausbildungsdauer hängt von den Ausbildungsschwerpunkten ab und kann sich über mehrere Wochen erstrecken.

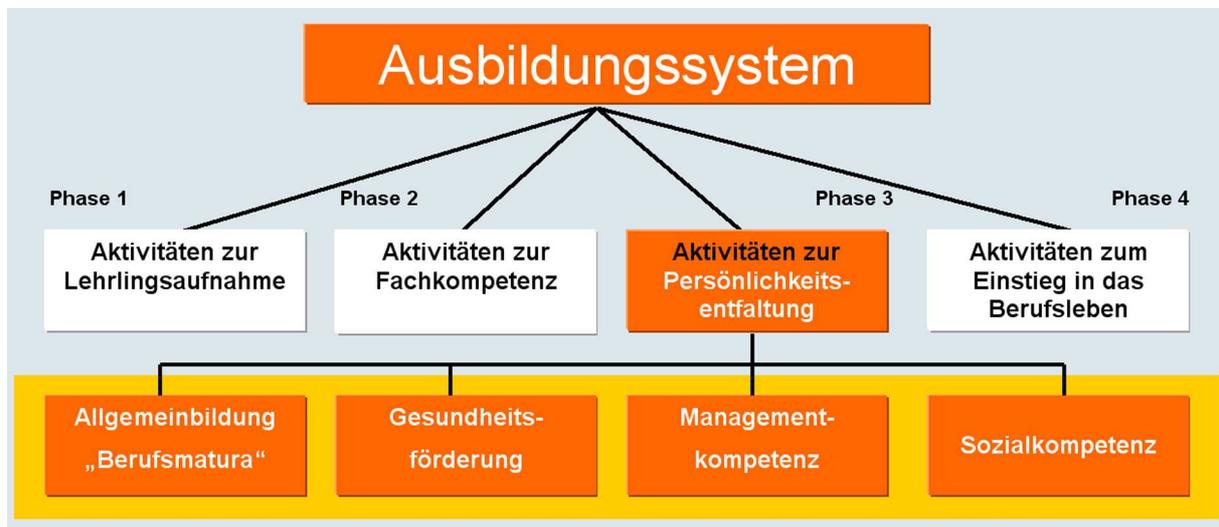


Abbildung 4:Phase 3

5.3. Aktivitäten zur Persönlichkeitsentfaltung

Nachdem wir in unserer Ausbildung den jungen Menschen in seiner Gesamtheit unterstützen wollen, ist der Bereich „Persönlichkeitsentfaltung“ von besonderer Bedeutung. Die Ausbildungsaktivitäten, die für die persönliche Entwicklung unserer Lehrlinge eingesetzt werden, sind die eigentlichen Besonderheiten der Blum-Ausbildungsphilosophie. Sie sind die Grundlage für eine gezielte Förderung der „Sozial- und Managementkompetenz“. Sie sind für die berufliche Entwicklung ebenso von Bedeutung, wie für den privaten Lebensbereich (Gesellschaftsfähigkeit).

5.3.1. Managementkompetenz

Die Managementkompetenz ist eine Kombination zwischen Fach- und Sozialkompetenz. Sie ist Voraussetzung für den richtigen Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten usw. und will erfahrungsgemäß gelernt sein, soweit diese Fähigkeiten überhaupt erlernbar sind. Wir sollten auch zur Kenntnis nehmen, dass eine noch so hohe Fachkompetenz das Fehlverhalten der Vorgesetzten nicht kompensieren kann. **Vorgesetzte sollten aus meiner Sicht daran beurteilt werden, wie viele Mitarbeiter sie zum Erfolg geführt haben.** Managementfähigkeiten sind mit den Grundsätzen der Vorbildfunktion für mich untrennbar verbunden.

Grundsatz für den Manager: **Vorbild ist die überzeugendste Art der Wissensvermittlung, der Erziehung und der Mitarbeiterführung.**

Inhalte zur Managementkompetenz:

- **Förderung der Teamfähigkeit:** Durch die Vergabe von Projekten an eine Gruppe (mit klarer Aufgabenstellung, Kompetenz und Verantwortung).
- **Vernetztes Denken:** Mitarbeit bei Projekten, in denen unterschiedliche technische Einflusskomponenten und organisatorische Abläufe in Abhängigkeit stehen und je nach Situation einen veränderten Sachverhalt einnehmen.
- **Förderung der Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit und der Selbstkompetenz:** Stärken und Schwächen von sich selbst und anderen Menschen erkennen, sie zu beurteilen und einzuordnen. „Lehrlinge beurteilen einmal jährlich Ausbildner und Lehrer“ Lernen, mit den eigenen und den Fehlern anderer umzugehen. Aus Fehlverhalten lernen, statt es zu kritisieren oder zu bestreiten.
- **Förderung der Selbständigkeit und des Zeitmanagements:** Aufgaben entgegennehmen und zeigen, dass sie verstanden wurden. Die Ausführung von Aufgaben selbständig planen und umsetzen.
- **Förderung des persönlichen Auftretens und der Ausdrucksweise:** Anhalten zum freien Sprechen. Arbeitsergebnisse selbst präsentieren lassen. Führen von Besuchern durch die Lehrwerkstätte mit eigenständigen Erläuterungen der Blum-Ausbildung (teils auch in englischer Sprache).
- **Stärkung des Selbstbewusstseins und der Vertrauensbasis der Jugendlichen gegenüber Erwachsenen:** Durch Leistungsanerkennung und Vorbildwirkung seitens der Ausbildner und der Vorgesetzten.
- **Vermittlung gesellschaftlicher Wertvorstellungen:** Durch offene Gespräche (Kontakt) mit den Jugendlichen und durch überzeugende Vorbildwirkung.
- **Förderung der Gesellschaftsfähigkeit** (Anstand als Qualifikationskomponente sehen).
 - Grüßen,
 - Händedruck,
 - Augenkontakt,
 - Kleidung,
 - Auftreten,
 - Telefonieren,

- **Umgang mit eigenen und fremden Werten:** Umgang mit Maschinen, Werkzeugen und Arbeitsplatzeinrichtungen. Das Konsumverhalten offen ansprechen und für das Bilden von Wertmaßstäben sensibilisieren.
- **Rückblick auf meine Lehrzeit:** Nach dem Lehrabschluss werden die Lehrlinge ein letztes Mal gebeten, darüber zu berichten, was ihnen gepasst hat und was zu verbessern wäre.
- **Aufzeigen von Stärken und Schwächen des persönlichen Verhaltens:** Unsere Lehrlinge werden jährlich viermal beurteilt.

5.3.2. Sozialkompetenz

Die Sozialkompetenz ist für mich die dominierende Einflussgröße.

Meine langjährigen Erfahrungen in Sachen Aus- und Weiterbildung, aber auch als Manager, widerspiegeln den hohen Stellenwert bewusst vermittelter, gesellschaftlicher Wertvorstellungen und sozialen Verhaltens. Die Feststellung gilt gleichermaßen für Lehrlinge, Schulabsolventen oder akademisch Ausgebildete. Es ist auffallend, dass Jugendliche, die das Glück haben, in einem Umfeld aufwachsen zu dürfen, in dem Spielregeln des sozialen Verhaltens nicht nur ausgesprochen, sondern auch vorgelebt werden, weit weniger Kontakt- und Entwicklungsschwierigkeiten haben als andere, die diese Voraussetzungen nicht mitbringen.

Zum Leidwesen der Jugend, aber auch der Lehrer und Ausbildner ist der angeführte Sollzustand (Idealzustand) nicht die Regel, sondern mehr und mehr die Ausnahme.

Vielfältig sind die ausschlaggebenden Einfluss- und Problemkomponenten, mit der unsere Schüler und Jugendlichen in ihrer Entwicklung gestört werden. Das leidige Ergebnis mündet durchwegs in einer Art „Seelischer Verarmung“. Die Auswirkungen sind der Beginn eines Teufelskreises für die berufliche wie persönliche Entwicklung des jungen Menschen.

Beispiele zur Förderung der Sozialkompetenz

- Rauch- und Alkoholverbot für Ausbildner und Lehrlinge im Betriebsareal. Für Lehrlinge und Ausbildner ist das Rauchen und der Alkoholenuss im Betriebsareal verboten.
- Nichtraucherprämie, wer auch privat (zu Hause) nicht raucht. Verspricht ein Lehrling, auch in der Freizeit das Rauchen zu unterlassen, bekommt er vom Betrieb eine Nichtraucherprämie von € 1019, die ihm am Ende seiner Lehrzeit ausbezahlt wird.

- Erste-Hilfe-Kurs: Im Zeitabschnitt des zweiten Lehrjahres wird mit unseren Lehrlingen ein Erste-Hilfe-Kurs mit anschließender Abschlussprüfung durchgeführt. Der Grund für diese Zusatzausbildung liegt darin, dass gerade Jugendliche in diesem Alter sehr viel unterwegs sind und daher die Fähigkeit haben müssen, sich und andere im Notfall versorgen zu können.
- Workshops
 - Umgang und Gefahren mit Rausch- und Suchtgiften (Drogen)
 - Umgang mit Alkohol (Ärzte halten Vorträge)
 - Fahrkurs mit einspurigen Fahrzeugen
 - Soziale Projekte (Aufforstung, Errichtung von Almwegen)
 - An Hand eines Langzeitworkshops wird die Problematik des Umganges mit Gewohnheiten, mit Geld und mit Sachwerten aufgezeigt. Gemeinsam fixierte „Verzichtsversuche“ sollen eine Art „Sensibilisierung zur Selbsterkenntnis“ bewirken.
 - Erlebnisworkshops dienen dazu, die eigenen Grenzen kennenzulernen. Sie stoßen bei Jugendlichen durchwegs auf Begeisterung.
 - 3 Tage auf der Skihütte, um sich gegenseitig kennenzulernen. Da die Jugendlichen weder die Ausbilder noch ihre LehrlingskollegInnen kennen, werden die ersten Tage des neuen Lebensabschnittes gemeinsam gestaltet.
- Lehrlingsturnen: In den ersten sechs Monaten wird täglich zwischen 09:00 Uhr und 10:00 Uhr Ausgleichssport durchgeführt. Ziel ist es, dem Jugendlichen den Übergang vom schulischen Lernen zur betrieblichen Ausbildung durch Ausgleichssport zu erleichtern.
- Nachhilfeunterricht bei schulischen Rückständen: Für Lehrlinge, die schulisch in Rückstand geraten, ist der Nachhilfeunterricht an Samstagen ein „freiwilliges Muss“. Falls ein Nachhilfetag pro Woche das Manko nicht kompensieren kann, werden auch Wochentage (nach der Arbeitszeit) angeboten.
- Englischkurs als Zusatzunterricht: Als Ergänzung zum Berufsschulunterricht wird den Lehrlingen ein, auf die Firma Blum abgestimmter Englischunterricht, angeboten. Zum Beispiel: „Führen von Besuchern durch die Lehrwerkstätte in englischer Sprache“
- Begrüßung am ersten Tag in der Lehre durch den Chef: Zur Förderung des Selbstbewusstseins wird den Jugendlichen in den ersten Stunden der Lehrzeit vom zuständigen Ausbildungschef die Gewissheit vermittelt, dass sie als gleichwertiger Mensch wie die bereits Ausgelernten gesehen und behandelt werden.

- Sonderbegünstigungen für gute Lernleistungen: Um den Jugendlichen schon frühzeitig aufzuzeigen, dass gute Leistungen auch persönliche Vorteile bedeuten, werden den lernfleißigen Lehrlingen Prämien und attraktive Veranstaltungen, wie: Eishockey, Auto- oder Motorradrennen, Bundesligafußball und Konzerte angeboten.
- Elternsprechtage: Mindestens einmal im Jahr sollen die Eltern über den technischen und sozialen Lernfortschritt informiert werden. Lob und Optimierungsschwerpunkte sollten in Übereinstimmung an den Jugendlichen weitergegeben werden.

„Leistungsanerkennung ist echte Motivation“

- Händedruck und Blickkontakt: Der erste Kontakt mit dem Ausbildungschef anlässlich der Lehrlingseinstellung beginnt damit, dass er ihnen im Rahmen der Begrüßung die Hand reicht und sie bittet, einen angemessenen Händedruck und einen geradlinigen Blickkontakt zu versuchen. Beim „Gelingen“ wird der Jugendliche auf freundliche Art aufmerksam gemacht, dass er dieses „Erlebnis“ für sein ganzes Leben nicht mehr vergessen sollte.
- Tanzkurs: Mit dem Tanzkurs fördern wir das sichere Auftreten, das Selbstbewusstsein und die Gesellschaftsfähigkeit der jungen Menschen.
- Anstand als Qualifikationskomponente: Die Vorbildfunktion der Ausbilder in Sachen persönlichem Auftreten, Ausdrucksweise/Rhetorik, Ausstrahlung und Kleidung sollen diesem Thema den notwendigen Stellenwert verleihen.
- Selbständiges Führen von Besuchern durch die Lehrlinge: Die Jugendlichen sollen so oft wie möglich die Chance haben, ihre Präsentationskompetenz zu üben und unter Beweis zu stellen.
- Aktive Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen und Kreativitätswettbewerben. Interessierte Lehrlinge werden bei der Teilnahme von Kreativitätswettbewerben und kulturellen Veranstaltungen unterstützt.
- Blum-Lehrlinge beurteilen 1x jährlich die Ausbildungsatmosphäre, die Ausbilder und die Lehrer. Der Bewertung der Ausbildungsatmosphäre, der Ausbilder und der Berufsschulen wird im Blum-Ausbildungssystem ein hoher Stellenwert eingeräumt. Diese bewusst und gezielt angesetzten Ausbildungskomponenten ermöglichen es, eine Anzahl von Bildungsschwerpunkten abzudecken:
 - Das Verhalten anderer Menschen zu beobachten, zu werten und zu artikulieren.
 - Das positive und negative Verhalten von Kollegen, Ausbildern oder Lehrern mit den Stärken und Schwächen des eigenen Verhaltens zu vergleichen, um daraus Optimierungsansätze abzuleiten.

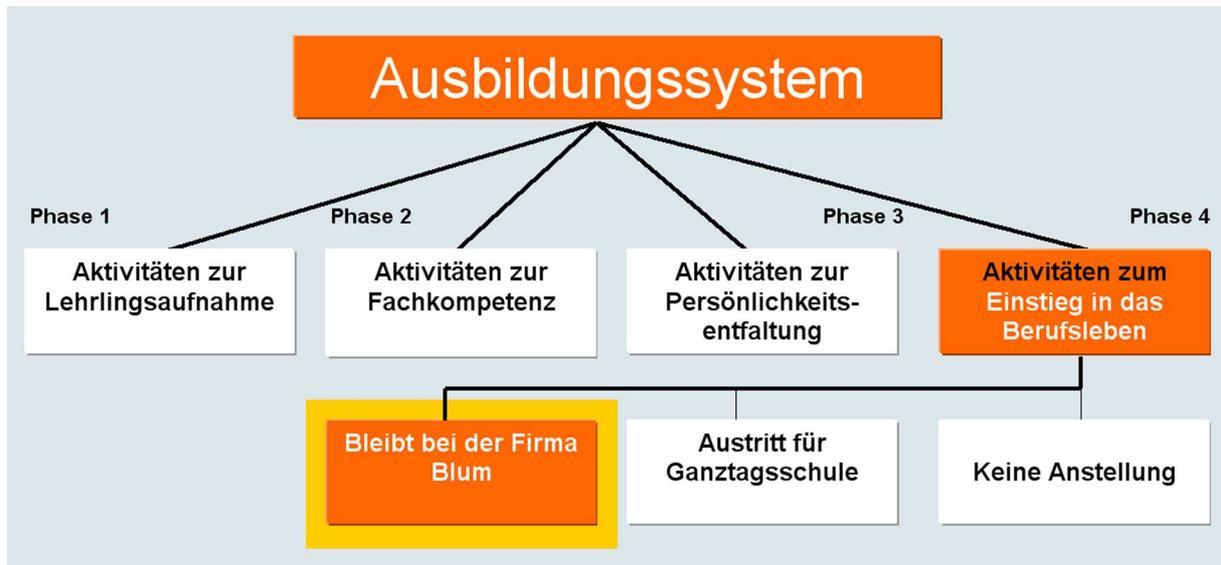


Abbildung 6: Phase 4

5.4. Einstieg in das Berufsleben und die Weiterbildung

Es ist unser Bemühen, den LehrabgängernInnen einen Aufgabenbereich im Unternehmen anzubieten, der sowohl unseren Qualifikationsanforderungen entspricht als auch mit der Eignung und Neigung des Betroffenen übereinstimmt. 6 Monate vor Ende der Lehrzeit wird mit den Lehrlingen über ihre Vorstellungen und unsere Möglichkeiten gesprochen.



Abbildung 7: Arbeitsplatz nach der Lehre

Berufschancen:

Die Lehrabgänger bekommen Angebote für den Einsatz im Produktionsbereich, in der Qualitätssicherung, dem Werkzeug- und Maschinenbau aber auch für den Bereich der Konstruktion. Einige benutzen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten bei unserem Tochterunternehmen in den USA unter Beweis zu stellen, wo wir bekanntlich eine eigene Fertigung unterhalten.

Weiterbildung / Orientierung:

Wir beraten die Lehrabsolventen in ihrer persönlichen Karriereplanung mit entsprechenden Empfehlungen für eine berufsbegleitende interne und externe Weiterbildungsmöglichkeit:

- Gewerbliche Meisterprüfung
- WIFI Werkmeisterschule
- Vorbereitungslehrgang für HTL Aufbaulehrgang mit Maturaabschluss an der Berufsschule Bludenz
- Maturalehrgang für Lehrlinge an der Berufsschule Bludenz
- WIFI Berufsakademie
- WIFI oder BFI (BBC) Vorbereitungslehrgänge für „Lehre & Matura“
- LIS „Liechtensteinische Ingenieurschule mit FH Abschluss“

Jeder Lehrling wird nach positivem Lehrabschluss unverzüglich in das **Angestelltenverhältnis** übernommen.

Es sind jährlich ca. drei bis vier Lehrabgänger, die sich für eine Weiterbildung in einer Vollzeitschule entscheiden.

- HTL Aufbaulehrgang „Ingenieur Schule“
- Fachhochschule Vorarlberg und Buchs /CH
- Interstaatliche Hochschule für Technik Buchs - NTB

Ein bis zwei Lehrabgänger wechseln das Unternehmen, wobei es oft der elterliche Betrieb ist.

Austritt aus der Firma nach dem Lehrabschluss:

- Ein bis zwei LehrabgängernInnen wird wegen ungenügendem Verhalten nach der Lehrzeit keine Anstellung angeboten.

6. Ergebnisse des Blum-Ausbildungssystems

- Identifikation und Firmentreue
 - Von 828 bei Blum Ausgebildeten sind nach mehr als 30 Jahren noch 488 oder 58% in unserer Firma
 - Von 680 im Einsatz stehenden Fachspezialisten sind es 52%, die aus der eigenen Ausbildung kommen.
- Das Blum-Ausbildungsmodell findet auch außerhalb des Unternehmens immer mehr Anerkennung und Interesse.
- Lehrabgänger sind heute in angesehenen Positionen als:
 - Technologie- und „Know-How“-Träger
 - als Qualitätsmanager
 - als Abteilungsleiter oder Meister
 - als vollamtliche Lehrlingsausbildner
- Blum bildet in Österreich die meisten Lehrlinge in „High-Tech-Berufen“ aus (derzeit ca. 161).
- Blum engagiert sich außerhalb des Unternehmens mit:
 - Berufswahlinformation
 - Betreuung von nationalen und internationalen Delegationen bei Ausbildungsveranstaltungen
 - Bemühungen um das Projekt „Lehre und Matura“
 - Federführendem Engagement im Arbeitskreis „Lehrlingsausbildung–Industrie–Vorarlberg“
 - Erfahrungsaustausch mit nationalen und internationalen Gremien
- Viele Neuwerkzeuge werden in der Lehrwerkstätte hergestellt
- Den Lehrabgängern werden technologisch anspruchsvolle Projektstätigkeiten anvertraut
- Steigende Lehranwärterzahlen
 - 1986: 117
 - 2003: 290
- Blum-Lehrlinge stellen seit 1980 alle Bundessieger im Beruf Werkzeugmacher und viele in den Berufen CNC-Zerspanungstechniker (CNC-Dreher und CNC-Fräser)

- Seit 1981 vertreten Blum-Lehrlinge als Bundessieger Österreich bei den internationalen Berufsolympiaden mit großem Erfolg. Die Sternstunden waren Lyon 1995, St. Gallen 1997, Montreal 1999 und Seoul 2001 mit jeweils drei Medaillen.
 - 5x Gold
 - 10x Silber
 - 5x Bronze

Die bei internationalen Berufswettbewerben bisher erzielten Ergebnisse haben das Thema „Qualität der Ausbildung“ sensibilisiert.



Abbildung 8: Medaillen für Österreich

Seit dem Start des Blum-Ausbildungssystems 1970 wurde von Seiten des Unternehmens noch nie ein Lehrverhältnis gelöst. Auf diese Leistung sind wir am meisten stolz.



Abbildung 9: Den jungen Menschen in seiner Gesamtheit fördern.

7. Schlussbemerkung

Meine Damen und Herren!

Die aufgezeigten Ausbildungsaktivitäten sollen Sie erkennen lassen, dass wir mit unserem Ausbildungssystem den jungen Menschen in seiner Gesamtheit begleiten und unterstützen wollen. Die Ausbildung bei Blum soll jedem unserer Lehrlinge zu mehr beruflichen Chancen und mehr Lebensqualität verhelfen. Was sich heute nach 30-jähriger intensiver Aufbauarbeit vorzeigen lässt, ist das Ergebnis diverser, im Laufe der Jahre entwickelter Ausbildungsaktivitäten im Sinne unserer Zielsetzung.

„Das Unternehmen und die Jugend erfolgreich machen“

Die sich laufend verändernden Wettbewerbs- und Umfeldbedingungen bedeuten bei der Suche um neue Aus- und Weiterbildungsstrategien eine permanente Herausforderung. Oft ist man von einer Idee überzeugt, kann sie jedoch nicht in die Realität umsetzen, weil die damit verbundenen Anstrengungen seitens der entscheidenden Gremien als nicht durchführbar eingestuft werden. Das heute vorgestellte Projekt soll Sie in der Überzeugung bestärken, dass bei einem entsprechenden Glauben an unsere Jugend und einem hohen Maß an Durchhaltevermögen kleinere Berge versetzt werden können.

Lassen Sie mich zum Schluss drei Leitsätze anführen, die jedem Ausbildungsmodell „Orientierung und Zielsetzung“ sein können.

1. Leitsatz: Bekenntnis zur Jugend

**Wenn wir aus unserer Jugend das machen,
wazu sie fähig ist,
brauchen wir uns um die Zukunft nicht zu sorgen.**

Um diesen Leitsatz eins in die Tat umsetzen zu können, sind wir als Erwachsene gefordert.

2. Leitsatz:

**Vorbild ist die überzeugendste Art der
Wissensvermittlung, der Erziehung
und der Mitarbeiterführung.**

Viele Menschen sind Perfektionisten und lassen die Finger von jenen Projekten, die sie nicht mit 100% Sicherheit realisieren können. Für sie gilt mein dritter Leitsatz.

3. Leitsatz:

**Zu wissen, dass niemand perfekt sein kann,
darf uns nicht in den Bemühungen hindern,
uns täglich zu perfektionieren.**

Schlussatz:

**Geben wir der Jugend
die ihr zustehende Chance
zur Qualifikation fürs Leben.**

Egon Blum

**Wenn es uns gelingt, unsere
Jugend ihren Fähigkeiten
entsprechend zu qualifizieren,
werden wir die Zukunft
erfolgreich meistern.**