



Bildungstätte
und Gästehaus

Bildungsberatung als Qualitätsbaustein für die zukunftsgerichtete Weiterbildung im Steinmetzhandwerk

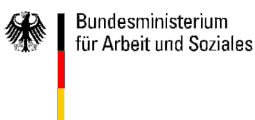
Es ist „Halbzeit“ im Projekt, welches vom Gemeinnützigen Förderverein des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks getragen wird. Inzwischen wurden 14 Steinmetzunternehmen und 39 Mitarbeiter/innen aus Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen befragt.

Bildungsberaterin Hilke Domsch vom Geokompetenzzentrum Freiberg e.V. (GKZ) präsentierte auf einem Workshop am 5./6. Dezember 2013 erste Ergebnisse der Befragung. Herr Dietmar Krause als Experte in Sachen Fortbildung im Handwerk resümierte die Aussagen hinsichtlich drei konkreter Weiterbildungsideen. Herr Professor Gerhard Syben zog eine Verbindung zu den Befragungsergebnissen des vom Berufsbildungswerk des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V. (bbw) getragenen Projektes in den westlichen Bundesländern.

Was sind die wichtigsten Aussagen zur (Bildungs-)Situation im ostdeutschen Steinmetzhandwerk?

- Das durchschnittliche Alter der Unternehmer/innen liegt bei 51 Jahren. Allerdings spielt die Nachfolgeregelung nicht bei allen Unternehmensverantwortlichen eine Rolle. In den Befragungen wurde jedoch mehrheitlich angezeigt, dass Beratung und Prozessbegleitung für einen Verantwortungsübergang gewünscht wird.
- Drei Viertel aller Beschäftigten sind Facharbeiter. Das andere Viertel bilden Quereinsteiger mit einem Facharbeiterabschluss in einem anderen Beruf. Die Ausbildungsquote liegt bei knapp 10 Prozent.
- Die Unternehmen sind überwiegend „Mischbetriebe“. Sie bieten Leistungen in allen Bereichen von Grabmal, Restaurierung, Bau und GaLa-Bau an. Nur zwei Unternehmen haben sich auf je ein Kerngeschäft spezialisiert. Es wird überwiegend regional in einem Umkreis zwischen 20 und 50 km gearbeitet.
- Es wird miteinander in den Unternehmen geredet; systematische Mitarbeitergespräche bilden allerdings die Ausnahme. Gefragt nach den nicht vom Unternehmen abgefragten Kompetenzen, gaben die Mitarbeiter/innen ein überraschendes Potenzial preis: Anfangen von Fremdsprachenkenntnissen, LKW- und Baumaschinenführerschein bis hin zu Baustatik und –physik, CNC- und Freihandzeichnen sowie Organisationskenntnisse aus der Logistikbranche reichten die Antworten.
- Termindruck, Informationsverluste zwischen Unternehmer/in und Mitarbeiter/in sowie Bürokratie und Dokumentationspflicht behindern aus Sicht der Unternehmensverantwortlichen den Arbeitsalltag am häufigsten.
- Umfassende Beratung, Kundenzufriedenheit und Qualität werden von den Unternehmer/innen als Firmenstärken genannt.
- Weiterbildung findet in den Unternehmen statt; bezieht sich jedoch überwiegend auf Angebote von Produktherstellern. Zukünftige Weiterbildung kann punkten, wenn hinsichtlich der Bildungsqualität, dem Praxisbezug, Ort, Zeit und Finanzierung neue Formen und Wege gefunden und auf die Bedürfnisse von Klein(st)unternehmen abgestimmt werden. So wurden ein Weiterbildungs-BaFöG und die Idee „fahrender“ Bildungsdienstleister von den Teilnehmern diskutiert. Das Nutzen der Freistellungsphase, die Einbindung der Agenturen für Arbeit sowie eine modulare, individuell abgestimmte Bildung spielten in den Gesprächen eine wichtige Rolle.

Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION

- Beide Seiten – Unternehmer/innen wie Beschäftigte – sprechen sich mehrheitlich für eine Weiterbildungsvereinbarung zwischen den Sozialpartnern aus. Damit soll Weiterbildung auf eine solide finanzielle wie zeitlich garantierte Basis gestellt werden.

Alle drei vorgeschlagenen Weiter- bzw. Aufstiegsfortbildungen wurden von den befragten Unternehmer/innen mehrheitlich befürwortet. Es gab konkrete Hinweise zu Inhalten, Organisation und Finanzierung, die nun von den Bildungsfachleuten Professor Syben, Herr Krause und Frau Domsch in die weitere Ausformung der Angebote einbezogen werden.

Interessant waren die Aussagen der Unternehmer/innen im Rahmen der sogenannten Zusatzfragen: Einer Fachkräftesicherung auch unter Einbeziehung ausländischer Interessenten und Ausbildungswilligen wird grundsätzlich positiv gegenübergestellt, wenn fachliche Kompetenz und sprachliche Grundfähigkeiten vorliegen. Unter Berücksichtigung des erhobenen Faktens, dass praktisch keine Migranten im ostdeutschen Steinmetz- und Bildhauerhandwerk beschäftigt sind, bildet dies eine wichtige Aussage vor dem Hintergrund grenzüberschreitender Projektinitiativen mit Polen und Tschechien.

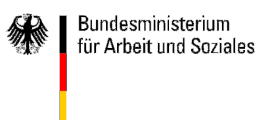
Auch die Erhebung zu den (erwarteten) Aufgaben der Innung machte vor allem eins deutlich: Es besteht ein internes Marketing- und Kommunikationsproblem, dem nun zeitnah begegnet werden sollte.

Insgesamt zogen die etwa 40 Teilnehmer ein positives Fazit des bisherigen Projektverlaufs. Als eine Forderung wurde jedoch formuliert, dass die Ergebnisse und Schlussfolgerungen beider Projekte (bbw und Gemeinnütziger Förderverein des Steinmetz- und Bildhauerhandwerks e.V.) zusammengeführt und „griffig“ zu einer Reform der Weiterbildungsangebote des Gewerks führen.

Hilke Domsch, 10.12.2013

Das mit Mitteln der EU und des Bundes unterstützte ESF-Bildungsprojekt dient der Nachwuchssicherung und der Entwicklung der Zukunftsfähigkeit des Steinmetzhandwerks.

Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION