



Von Jean-Paul Thalmann

Wir brauchen Genies!

In der Berufsausbildung ist es Zeit für grundlegend Neues – weil wir zunehmend ineffizienter werden

ANALYSE



Wir brauchen sie in der Tat dringend, die viel zitierte »eierlegende Wollmilchsau« – Men-

schen, die eigentlich »alles« können. Denn es droht ein Wissens- und Informationsverlust, der nicht mehr banal ist. Je digitaler die Produktion wird, desto weniger neu Ausgebildete wissen überhaupt noch über die Grundlagen unserer Branche Bescheid. Betriebe spüren es täglich: sie scheitern nicht an philosophischen Fragen, sie verzweifeln an den völlig normalen Aufgaben des Alltags. Die Schweizer Druckindustrie hat eine Ausbildungs- und Prüfungs-Struktur, die heute weder Fisch noch Fleisch ist. Man muss allen Verantwortlichen und Initiatoren Lob und Dank zollen für eine rasche Umsetzung und Anpassung in Bezug auf technische Erneuerungen, technologische Umschichtungen und geänderte betriebliche Realitäten. Da kann man nicht sagen, es sei viel versäumt worden, was die Orientierung an die Technik angeht.

Aber ob das wirklich reicht und schon die Lösung anstehender Aufgaben ist, muss man wohl in einem erheblichen Maße bezweifeln. Denn längst haben sich die Vorzeichen völlig verändert: Brauchte es früher Fachleute, also Spezialisten, so sind heute die Universalisten gefragt. Mitarbeiter, die nicht nur von einem Fach alles, sondern von vielen Fächern sehr viel verstehen: die kombinieren können.

Die organisatorische »Krücke« sind zur Zeit die Trends zur Teambildung. Gut und richtig ist, wenn in KMU's die organisatorischen Strukturen sowohl auf den Teppichetagen wie in den Produktionsräumen aufgebrochen werden und »die vom Büro« mit »denen aus der Vorstufe« oder in anderer Mischung zusammensitzen und Jobs, Projekte, Probleme gemeinsam angehen und lösen. Doch die Unternehmen der Druckindustrie, die überhaupt von der Gesamtzahl der Mitarbeiter her in diesem Sinne teamfähig sind, ist überschaubar. Die meisten Betriebe, Kleinbetriebe, können keine Teams bilden. Es sei denn, »Teams of one«.

»Studium generale«

Und genau an dieser Stelle beginnt der eigentliche Konflikt, über den wir öffentlich reden müssen. Weil er so gravierend ist, wird wohl keiner sofort eine Antwort haben, wird es »Patentrezepte« kaum geben. Aber umgekehrt, nur weil es so schwierig ist, es auf die lange Bank zu schie-

ben und dauernd nur wehklagen anstatt zu handeln, das können wir uns einfach nicht mehr leisten. Wir brauchen Menschen, die eine Art »studium generale« absolvieren und vor allem in den KMUs benötigt werden. Doch die heutige Art der Ausbildung ist dazu nicht in der Lage. Weil weder die Motivation noch das notwendige Fachwissen auch nur annähernd in diese Richtung gehen.

Wir streben in das Zeitalter der »integrierten Workflows«. Wenn aber Software und Software-Management und Netbased Production (CIM, Computer-Integrated Manufacturing) und ähnliches die heute schon reale technologische Basis ist, wo bleibt die Ausbildung, die dermaßen »in die Breite geht« und trotzdem die Wissenstiefe nicht vernachlässigt?

Doch das geht nicht in einer einmaligen Lehre, die dann für den Rest des Lebens reichen soll. Das muss mit »Life long learning« einhergehen. Wir dürfen zu einem bestimmten Lebensabschnitt Menschen nicht durch Informationslawinen überfordern und ebenso wenig dürfen wir die Wissenstiefe der Wissensbreite opfern. Mit anderen Worten: Es bleibt uns nichts anderes übrig, als die Quadratur des Kreises zu schaffen.

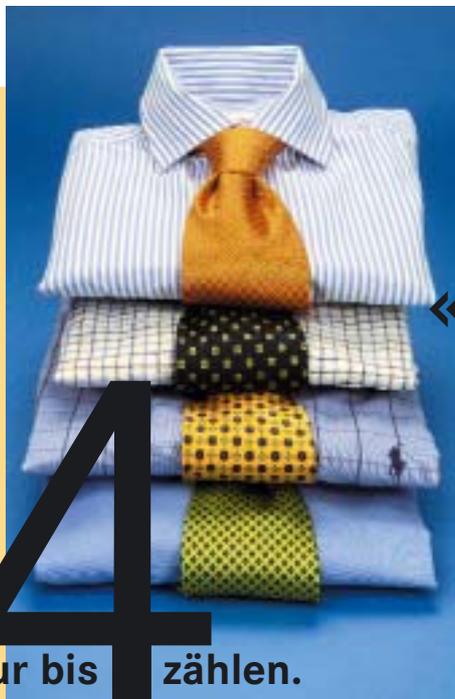
Ein formaler Hinderungsgrund gegen solche wirklichen Reformen könnte sein, dass dies natürlich auch formal das gesamte Ausbildungssystem aufweicht und seine

jetzigen Strukturen obsolet macht. Denn eine solche Ausbildung könnte kein Betrieb mehr leisten, keine Schulform alleine. Sie wäre etwas Neues zwischen klassischem technischen Beruf, einer betriebswirtschaftlichen und einer Ingenieurs-Ausbildung, würde selbst Marketing und Werbung umfassen, hätte vieles aus den Bereichen IT und Kommunikation und last but not least vor allem Zeit-, Projekt- und Personalmanagement zu integrieren.

Wer kann es denn?

Noch verteilen wir es – scheinbar – auf verschiedene Schultern, meint: verschiedene Personen in einem Unternehmen. Doch wie gesagt: Personalreduzierung ist bei Kostenbelastung und Preisverfall unumgänglich. Unternehmen könnten der Wirtschaftlichkeit wegen eher kleiner werden, denn sich ausweiten oder in virtuellen Leistungsverbänden zusammenarbeiten. Da ist dann Schluss mit »schnell mal eben zusammensitzen«, Teambesprechung (e-Mails und Webcams sind nur ein mäßiger Ersatz dafür).

Doch es ist noch viel banaler. Wer soll sich in einem heute schon existenten Workflow, der digitale Datenbanken mit Colormanagement verbindet, der variables Drucken mit der Maschinensteuerung im Rollenoffset oder der Ausrüsterei verknüpft, der kaufmännisch-kalkulatorische Daten mit zeitlichen Dispositionsskalen abgleicht – wer soll



Kluge müssen nur bis 4 zählen.

Nur vier Semester berufsbeleitend. Dann ist das Ziel erreicht, die Prüfung zum eidg. Druckkaufmann/-frau.



Zürich

Kaderschule für Druck,
Medien und Kommunikation
Seefeldstrasse 62
CH-8008 Zürich
Telefon +41 1 380 53 00
E-mail: admin@gib.ch
www.gib.ch

© JPT AG, Herrliberg

sich da zurecht finden? Zumal auch noch Design-Aspekte der Druckinhalte mit den Parametern Farben und Bedruckstoffe verknüpft werden sollen. Wie also soll jemand einen Job ausüben, der schlichtweg »alles« umfasst, was mit dem Druckjob zu tun hat? Und wie soll sich in einer solch hoch komplexen Welt noch jemand zurechtfinden und über Workflows entscheiden, ihn gar beeinflussen können, wenn er nicht von all den vielen, unterschiedlichen Dingen viel gelernt hat und viel weiß?

Die heute kaufbaren Lösungen der Anbieter, allesamt Software für dezidierte Hardware, sind längst mächtiger und viel weiter als es im Schnitt unsere Fachleute aller Bereiche sind. Wir brauchen überhaupt nicht über die vielgescholtene Sekretärin die Nase zu rümpfen, die angeblich von Office-Programmen wie Word oder Excel nur maximal fünf Prozent der Möglichkeiten nutzt. Wir sollten uns ehrlicherweise eingestehen, dass dies in der Druckindustrie mit ihren hochspezifischen Programmen auch Status ist. Wir nutzen die wirklichen IT-Möglichkeiten nur zu Bruchteilen.

Weil keiner mehr »in der Breite und in der Tiefe den Durchblick hat«. Weil – sollte man hinzusetzen – wir nicht die richtigen Berufe und Ausbildungen dafür haben. Noch nicht.

Eine Allianz der Vernunft

In der Schweiz, das blieb keinem verborgen, haben Verbände und Institutionen in jüngster Zeit einen subtilen »Kleinkrieg« um Ausbildung, Verordnungen, Prüfungen und Titel geführt. Das hat weder der Branche, noch der Sache gut getan. Weil das eigentliche Ziel, zukünftig Fachleute zu haben, die einer zukünftigen technologisch-funktionalen-wirtschaftlichen Anforderung gewachsen sind, viel zu sehr aus den Augen verloren wurde oder zumindest nicht verfolgt wurde.

Die Probleme, die wir in Zukunft recht massiv mit einer Divergenz zwischen Anforderungen an Berufsleute und deren Qualifikation bekommen können, sind also nicht von außen oder schicksalhaft über uns hereingebrochen. Sie blieben hausgemacht, wenn sich nicht eine Allianz der Vernunft durchsetzt.

BEOBSACHTUNGEN EINES SCHULLEITERS

1. Wissen lässt sich steigern.

Bei Menschen, die nacheinander – möglichst aufbauend – gründlich und in die Tiefe gehend Fachwissen erwerben, steigert sich die Wissensaufnahme und Lernfähigkeit sogar mit zunehmendem Alter. Es lässt sich sogar Gehirn-physiologisch erklären: immer mehr Nervenzellen können mit anderen Verbindungen aufnehmen und somit ein viel dichteres »Intelligenznetz« knüpfen.

2. Eine Prüfung ist kein Schlusspunkt.

Viele Ausbildungsstätten fördern bei Schülern Oberflächlichkeit. Sie suggerieren, dass eine bestandene Prüfung bereits bedeutet, dass diese Menschen »ausgelernt« haben. Vom pädagogischen Standpunkt muss man Lernenden das Bewusstsein vermitteln, dass Schule, Seminar, Unterricht usw. immer nur eine Basis sein kann, dass man überhaupt weiß, womit man sich weiterhin beschäftigen muss. Keine Prüfung kann testieren, dass man genug gelernt hat.

3. Verknüpfen von Wissen.

Die Verknüpfung von Wissen ist grob gesehen mit »Lebenserfahrung« gleichzusetzen. Je mehr Details man gehört, erlebt, gesehen hat, desto kreativer kann man kombinieren. Eine gute Ausbildung bereitet auf diese sich steigenden Fähigkeiten vor, indem sie genügend Details (Fakten, Argumente, Fertigkeiten) vermittelt, die man mit Fug und Recht als »fundiert« bezeichnen kann. Schnelligkeit beim Lernen oder auf bequemsten Wege eine Prüfung, einen Abschluss erreichen, ist oft genug ein Schuss, der für die eiligen Streber nach hinten los geht.

4. Lernen für Wissende.

Wer zu lernen bereit ist, sollte sich dessen niemals schämen, sondern stolz darauf sein. Es sind – krass gesagt – die Dummen und die Faulen, die meinen, ab dem »Erwachsenenalter« nicht mehr die »Schulbänke« drücken zu müssen. Dass dieses »Lernen für Wissende« anders aussehen muss und anderen Charakter hat als Schule, Ausbildung und Studium ist logisch. Wer zu einem Seminar geht, vergibt sich nichts. Im Gegenteil: er holt sich etwas.

5. Gut gerüstet sein.

Wer Erfolge in der Vergangenheit für den Beweis hält, für die Zukunft gerüstet zu sein, betrügt sich selbst. »Gut gerüstet zu sein« – und da darf man durchaus gedanklich Anleihen beim Militär machen – heißt ja nicht, die beste Ausrüstung im Depot zu haben. Sondern sich im Ernstfall auf die Situation einstellen zu können und blitzschnell aus vielen trainierten Fähigkeiten und Möglichkeiten die richtige wählen zu können. Lernen muss man also, wenn man die Zeit und die Gelegenheit dazu hat, nicht dann, wenn neues Wissen gebraucht wird. Dann ist es zu spät.