Zeitschrift: Mitteilungen über Textilindustrie : schweizerische Fachschrift für die gesamte Textilindustrie

Herausgeber: Verein Ehemaliger Textilfachschüler Zürich und Angehöriger der Textilindustrie

Band: 76 (1969)

Heft: 7

Artikel: Die Anlernung in der Textilindustrie

Autor: Meier, Inès

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-676929

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 09.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

gauischen Berufsberatungsstelle vom 25. Oktober 1967 im Zeichen dieser Industriegruppe.

Im Hinblick auf die Schweizerische Tagung der Berufsberater anlässlich der ITMA wurde das Vormittagsprogramm der Tagung in Zofingen speziell gestaltet und umfasste folgende Vorträge:

— Die wirtschaftliche Bedeutung und die aktuellen Probleme der schweizerischen Textil- und Bekleidungsindustrie (Dr. E. Fahrländer, Aarburg)
— Mode und ihre Einflüsse auf die Textil- und Bekleidungsindustrie (R. Menzi, Liestal)
— Organisation einer Spinnerei/Weberei und die Funktionen der einzelnen Kaderstellen (K. Zwicky, Aarburg)

Zum Abschluss des reichbefrachteten Vormittages fand die Besichtigung der modernen Spinnerei in den Textilwerken Weber & Co. AG, Aarburg, statt.

Der Nachmittag gab den Berufsberaterinnen und Beratern Gelegenheit zu Berufsbesichtigungen in den Betrieben unseres Bezirks.

Wie bei den Berufsbesichtigungen mit den Schulklassen und Lehrern vom 4. September 1967, wurde auch hier Wert auf das Gespräch mit den Berufstätigen aller Stufen gelegt, damit der Berufsberater in seiner Funktion als Berater der Jugendlichen Einblick in das Schaffen des Einzelnen und über deren Ausbildungsgang bekam.

Diese zweite Tagung fand in Verbindung mit der Arbeitsgemeinschaft der Textil- und Bekleidungsindustrie für Nachwuchsförderung statt.

1968 «Tage der offenen Türe in der Textil- und Bekleidungsindustrie»

Die «Tage der offenen Türe» vom 6. bis 18. Mai 1968 sollten wiederum dem interessierten Publikum den Blick in das tägliche Leben der Betriebe, an den Arbeitsplatz der Familienangehörigen, in die berufliche Tätigkeit und Aufstiegsmöglichkeit aller Sparten der Textil- und Bekleidungsindustrie freigeben.

Die Oeffnungszeiten der einzelnen Betriebe wurden örtlich und zeitlich abgestimmt, und auch die einheitliche Betreuung und Bewirtung konnte weitgehend erreicht werden.

Als Werbegeschenk schufen wir zu diesem Anlass ein hübsches Kalendertüchli, das bestimmt auch anderweitig Anwendung finden könnte, da die Betriebe immer wieder in die Lage kommen, ihren Besuchern eine kleine, geeignete Gabe zu verabreichen.

In der ersten Woche haben wir über 5000 Besucher durch die Betriebe geführt, und nach Abschluss der Aktion waren es rund 8000 Besucher.

Die Abendstunden, während denen in den Betrieben speziell gearbeitet wurde, fanden besonders grosse Beachtung durch das Publikum, und auch am Samstagnachmittag war der Besuch gut. Unerwartet hohe Besucherzahlen stellten an die Betriebe kurzfristig grosse Anforderungen, und da und dort konnten die vorgesehenen paketweisen Führungen nicht mehr aufrechterhalten werden.

Unterhaltungsabend «Textil hat Zukunft»

Diese Herbstveranstaltungen hatten den Zweck, die Vielfalt der in unseren Betrieben erzeugten textilen Produkte in unterhaltender Form einem breiten Publikum vorzuführen. Um auch einzelne Zweige, die in der Modeschau weniger zur Geltung kamen, besser zur Darstellung zu bringen, wurde ein «Textiltoto» mit fünf Spielen durch die Lehrtöchter und Lehrlinge unserer Betriebe veranstaltet. An jedem Abend wurden die Spiele neu ausgetragen, und die tippenden und gewinnenden Besucher konnten am Schluss der Veranstaltung ihre Preise in Form von Gutscheinen zum Bezug von Textilprodukten im Detailhandel des Bezirks entgegennehmen.

Die von der «Fashion Organization Zurich» inszenierte Schau in acht Bildern mit betriebseigenen «Stars» hat bei den Besuchern regen Anklang gefunden, und auch Rico Peter als Conferencier hat die Totospiele mit der Modeschau geschickt verbunden.

Anlässlich der Unterhaltungsabende fand jeweils eine gedrängte Produkteschau statt, die allen Besuchern nochmals die einzelnen Firmen und ihr Fabrikationsprogramm in Erinnerung rief.

Alle fünf Unterhaltungsabende in den Ortschaften Zofingen (zwei), Kölliken, Safenwil und Murgenthal waren ausserordentlich gut besucht, und mit den «Tagen der offenen Türe» standen unsere Betriebe und damit einmal mehr die Textil- und Bekleidungsindustrie vielerorts im Mittelpunkt des Gesprächs.

Schlussbetrachtungen

Die gemeinsamen Aktionen haben zwischen den 24 Firmen im Bezirk Zofingen zu einer erfreulichen Zusammenarbeit und zu einer gegenseitigen Unterstützung auch in andern Belangen des täglichen Geschäftslebens geführt.

Aktionen, wie sie seit 1966 im Bezirk und in der Region durchgeführt wurden, kommen aber nicht ohne einen gewissen finanziellen Aufwand, aber noch viel weniger ohne persönlichen Einsatz und Idealismus von tatkräftigen Mitarbeitern zustande. Wir haben in unserem Bezirk das Glück, eine Kommission von elf Herren zu besitzen, die alle bei den gestellten Aufgaben immer wieder zur Verfügung stehen.

Nachwuchswerbung, Goodwill-Schaffung, Image-Verbesserung haben nur Erfolg, wenn die gesamte Textil- und Bekleidungsindustrie in unserem Lande einmal selbst und auf allen Stufen an die Zukunft glaubt und darnach handelt. — Die negativen Ausstrahlungen wirken vielfach, und auch das ewige Jammern ist nicht für die Nachwuchswerbung bestimmt. Stellen wir das Positive in den Vordergrund; andere Branchen haben auch ihre Sorgen, aber sie sprechen weniger davon und es wird noch weniger darüber geschrieben.

Wir haben gesunde und vorwärtsstrebende Unternehmen und Unternehmer in unseren Reihen.

Jeder von uns wurde einmal vor die Frage gestellt, welche Laufbahn wir wählen wollen. Wir haben uns zur Textil- und Bekleidungsindustrie bekannt, und nun geht es darum, dass sie weiterbesteht.

«Textil hat Zukunft»

Die Anlernung in der Textilindustrie

Inès Meier, Betriebspsychologin, Luzern

«Gib einem Hungernden einen Fisch, so sättigst du ihn für einen Augenblick; lehr ihn aber fischen, so wird er sein Leben lang essen können.» (Verfasser unbekannt)

Grundlagen der Instruktion

Dieses Zitat stellt uns mitten hinein in den grossen Problemkreis der Ausbildungsarbeit, die einerseits auf das Wirken des im Betriebe tätigen Menschen ausgerichtet ist, aber andererseits ebensosehr auf die Notwendigkeiten der Wirtschaft. Des einen Lebensvoraussetzungen sind abhängig von

der gesunden Existenzgrundlage des andern. Allerdings werden bei der heutigen Arbeitslage die elementarsten Grundbedürfnisse des Menschen, die physische und materielle Sicherheit, weitgehend erfüllt. In der Folge treten die nächsten Anliegen in den Vordergrund: die Bedürfnisse nach Kontakt, des Angenommen-, Dabei- und Einbezogenseins im Arbeitskreis, der Selbstbestätigung, der Geltung, der Anerkennung und des Vorwärtskommens. Wenn auch diesen Wünschen eine entsprechende Befriedigung zugekommen ist, kann sich erst die volle, positive Dynamik der Leistungserbringung entfalten. Keine menschliche Fähigkeit ist eine statisch sich gleichbleibende Grösse. Diese entwickelt sich zu einer bestimmten Leistungsfähigkeit erst im Verhältnis zu andern Gegebenheiten. Mit andern Worten, eine Leistung ist um so ausgeprägter:

— je besser Veranlagung und Anpassungsfähigkeit sind
— je günstiger das soziale Gruppenverhalten ist
— je wacher das Interesse an einer Tätigkeit und je spontaner die Geneigtheit ist, die vorhandenen Fähigkeiten einzusetzen
— je grösser der erreichte Uebungsgrad der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Gewöhnungen ist
— je umfangreicher das erworbene und zur Verfügung stehende Wissen ist
— je klarer Motivierung und Möglichkeit einer Zielbildung und je greifbarer die Beurteilung ihrer Realisierung ist
— je kleiner der Widerstand, das Unbehagen und die Unlust gegen eine Leistung sind.

An alle diese Faktoren und Gegebenheiten vermag eine lebendige betriebliche Ausbildung eine ermunternde Unterstützung und Förderung zu geben. Sie wird, je vorausschauender und konsequenter angewandt, immer mehr zu einem aktiven, personalpolitischen Instrument mit umfassender wirtschaftlicher, soziologischer und psychologischer Bedeutung, da auch die ethischen und kulturellen Anliegen innerhalb des industriellen Lebensraumes Beachtung finden. Die Fragen der Ausbildung im Betrieb stellen keine Sonderaktion oder eine blosse Massnahme dar, sondern sind Ausdruck einer gesunden Personalpolitik, einer klaren gesamtbetrieblichen Konzeption, und zwar des ganzen Führungskollektivs. *Alles Lehren und Lernen ist wie eine Produktionsaufgabe anzupacken.* Der Lernende hat vom ersten Augenblick seiner neuen Tätigkeit an ebenfalls mit möglichst günstigem Wirkungsgrad zu produzieren, ausgerichtet allerdings auf die *Produktion von Lernfortschritten.*

Notwendigkeit der Ausbildung

In der Textilindustrie ist, unabhängig ob Klein- oder Grossbetrieb, seit einigen Jahren eine vermehrt aktive Aufgeschlossenheit den Instruktionsfragen gegenüber vorhanden. Die verschiedensten Einsichten und Tatsachen gaben den Anstoss hiezu, wie zum Beispiel:

— Personalschwankungen, hervorgerufen durch ein gestörtes Gleichgewicht von Angebot und Nachfrage
— hohe Personalfluktuation
— die Notwendigkeit eines raschen und verlässlichen Einsatzes ungelernter Arbeitskräfte an teuren Maschinen
— Arbeitseinführung ausländischer, sprachunkundiger Hilfsarbeiter
— Veränderungen in der Struktur der Arbeit, wie unter anderm der Uebergang zu automatisierten Arbeitsabläufen
— wachsender Kostendruck, der im Augenblick kaum durch weitere technische Rationalisierung aufgefangen werden kann
— die Erkenntnis, wieviele Betriebsangehörige fähig oder bereit wären, ein Vermehrtes aus Kopf und Herz in die Arbeit zu legen
— Engpässe bei *modisch oder saison*-bedingten Nachfrageschwankungen
— neue Produktionsaufnahmen oder Fabrikationserweiterungen, die die Einführung neuer Mitarbeiter oder Veränderungen der Arbeitsanforderungen zur Folge haben
— erhöhte Unfallziffern, vermehrte Ausschussware, Maschinen- und Werkzeugverschleiss, Qualitäts- und Leistungseinbussen
— Personaleinschränkungen durch staatliche Interventionen, da die gleiche oder sogar grössere Produktion mit weniger Mitarbeitern erfüllt werden muss
— Einführung von Kunden des In- und Auslandes in die Handhabung der der Textilindustrie gelieferten Instrumente, Apparate und Maschinen (hier handelt es sich um verwandte Betriebe aus der Maschinenindustrie) usw.

Die eingangs erwähnten Erkenntnisse des dynamischen Charkters der Leistung und die vorgenannten weiteren Tatsachen liessen die Instruktion als äuserst wirksames Hilfsmittel zur Eliminierung oder Abschwächung der Schwierigkeiten in immer mehr Betrieben zu einer «Institution» werden, die innerhalb der Unternehmung dauernd weiterentwickelt wird und von der Leitung aus eine verständnisvolle und zielbewusste Führung und Ueberwachung erfährt. Wo immer die Instruktion als *permanente* Aufgabe gepflegt wird, erweist sie sich zudem als ein wichtiges Instrument einer oft überraschend wirksamen *Nachwuchspolitik.*

Ziele der Instruktion

Nach welchen Aufgaben hin richten sich nun all die Instruktionsbedürfnisse? Es sind dies Fragen der *Grundausbildung, der Umschulung, der Ergänzungsschulung, der Wiederholung und Festigung* oder *der Weiterausbildung.* Ausser der Weiterausbildung wird der Schulungsbedarf zumeist firmenintern gedeckt (d. h. oftmals unter Zuzug von auswärtigen Fachleuten). Die Bedürfnisse gar vieler Betriebe sind eben recht spezifisch, und so kann auf gegebene Probleme vertiefter, gründlicher und wo nötig nach «Mass» eingegangen werden. Nicht zu unterschätzen sind die anlässlich der internen Schulungsarbeit natürlich gegebenen Möglichkeiten, gute Beziehungen zwischen Führung und Arbeitnehmer noch zu verstärken.

Unabhängig welcher Instruktionsaufgabe man sich widmet, immer umfasst sie in strukturierter, ineinanderverwobener Weise die *konkrete Uebermittlung einer Tätigkeit* (z. B. den zu verwendenden textilen Knopf), das *Erkennen von Zusammenhängen* (entsprechend anschauliche Theorie zum praktisch Naheliegenden, Begründungen, Auswirkungen), *erzieherische Faktoren* (z. B. Qualitätsdenken), aber auch persönlichkeitsbildende und *arbeitsethische Aspekte* (Uebernahme von Verantwortung). Hiermit ist ein kleiner Hinweis auf die Bedeutung der richtigen Wahl des Instruktionsbeauftragten gegeben. Wie immer dieser seinen Unterrichtsstoff vermittelt, stets ist seine Kinderstube, seine Persönlichkeit, seine Haltung, seine Einstellung mitbeteiligt. All das, was von seiner Substanz durch ihn hindurchwirkt, hat oft einen entscheidenderen Einfluss, als seine eigentliche unterrichtliche Bemühung.

Die Grösse eines Betriebes ist, wie alle Erfahrungen zeigen, nicht massgebend, ob die Einführung einer vertieften und verbesserten Schulung der Mitarbeiter sich «lohne». Je grösser ein Betrieb, um so grösser die Gefahr, dass die Befähigungs- und Erlebnisseite des Einzelnen, wie auch

bestimmte Gruppentendenzen zu wenig, zu spät oder überhaupt nicht erkannt werden.

Je kleiner ein Betrieb, um so empfindlicher reagiert er auf Schwankungen im Personalbestand oder in der Produktion. Wesentlich ist, dass die Initiative für die Fragen der Schulung und der Schulungsmethoden von der Geschäftsleitung ausgeht und die direkt mit der Ausbildung Verantwortlichen einer möglichst hohen betriebshierarchischen Stufe unterstellt sind. Vielerorts ist dies der technische Direktor, der Betriebsleiter, der Betriebspsychologe, der Chef der Fabrikation, der Personalchef oder der Chef des Organisationsbüros.

Praktische Durchführung

In verschiedenen Gross- und Mittelbetrieben ist meistens ein vollamtlicher Instruktur tätig, der auch die Lehrlingsausbildung betreut. Bei Bedarf stehen ihm auf allen Schichten Hilfsinstruktoren oder sogenannte Anlernhelfer zur Seite. Im kleineren Betrieb liegt die praktische Instruktionsaufgabe in den Händen eines besonders geschulten Meisters, Vorarbeiters oder geeigneten Mitarbeiters. Letzteres ist vor allem der Fall, denn ein Vorgesetzter ist in der Regel von allzuviel Unvorhergesehenem beansprucht. Er wird abberufen, die Instruktionen erfahren Unterbrechungen und der Lernfortschritt verzögert sich in qualitativer wie quantitativer Hinsicht. Selbstverständlich kann kein Vorgesetzter die Verantwortung für die Ausbildung seiner Untergebenen abschieben. Aus diesem Grunde müssen die Instruktionsziele auch die seinen sein. Ebenso hat er die angewandten Methoden zu kennen — zur sicheren kritischen Ueberwachung und verständnisvollen, tatkräftigen Unterstützung seines mit Ausbildungsfragen betrauten Personals.

An manchen Orten wurde die Aufgabe der Instruktion im ganzen Betrieb zugleich gezündet. Andernorts wiederum fing man bescheiden und sorgfältig in einer Abteilung an, um dann aber sukzessive und zähe weiter auf- und auszubauen. Die guten Ergebnisse drangen bald über die betreffende Abteilung hinaus und halfen erheblich mit, den Schulungsgedanken von selbst weiterzutragen.

Die zumeist verwendete Lehr- und Lernmethode ist durch die Art ihres psychologischen und pädagogischen Aufbaus überall anwendbar, wo immer Menschen am Werke sind: in der Verwaltung, im Verkauf, in der Produktion und in der Werkstatt.

Wie wird nun eine Instruktion aufgebaut? Die Form der Anlernung richtet sich selbstverständlich nach den gegebenen Erfordernissen, sei es in einem Klassensystem oder in beweglicher Form in Gruppen oder einzeln am individuellen Arbeitsplatz. Bevor mit der eigentlichen Anlernung — wenn sie erfolgreich sein soll — begonnen wird, müssen verschiedene gründliche Vorbereitungsarbeiten getan werden, wie beispielsweise die Aufstellung eines *Stoffprogrammes,* das in beschreibender, aufzählender Weise alles Erforderliche, das zur Erfüllung einer bestimmten Arbeit gehört, umfasst und festhält. Aus all diesem Sammelgut heraus kristallisiert sich der für jeden Arbeitsplatz individuell angepasste, detaillierte *Lehrplan.* Dieser enthält Lehr- und Arbeitsübungen, deren Aufbau und Reihenfolge unter sorgfältiger Beachtung der psychologischen, pägagogischen und physiologischen Grundsätze erfolgen. Der abgewogene Einbau dieser Grundsätze unterstützt und fördert den angestrebten Lernfortschritt wie auch den Bildungserfolg und sorgt für ein unbeschwertes «Verdauen» all der übermittelten Dinge. Versteht der Lehrmeister, einem wohldurchdachten Lehrplan Leben und Sinn zu geben, so wird dieser zu einem der wertvollsten Anlerninstrumente. (Es sind mir aber auch verschiedene Betriebe bekannt, wo das Aufstellen von Lehrplänen noch nicht gediehen ist, aber auf alle Fälle wird jegliches unternommen, um Willkür und Zufall in der Instruktion nicht mehr aufkommen zu lassen.) Zu jedem Lehrplan bzw. zu jeder Uebungsnummer wird als Gedächtnisstütze für den Lehrmeister und als Gewähr für ein vollständiges Instruieren eine *Anlernkarte* ausgearbeitet. Diese Anlernkarte behält ihren Wert, solange der Arbeitsplatz keine Aenderung erfährt. Immer noch stehen wir bei den Vorbereitungsarbeiten der Instruktion. So gehören denn, neben der Aufstellung der psychologisch-pädagogisch richtigen Reihenfolge der Instruktionen, noch deren Analyse hieher. Die *Arbeitsanalyse* dient als Ausgangspunkt für das Aufstellen der besten Arbeitsmethode, die schlechte oder unrationelle Bewegungsabläufe, unwirtschaftliche Körperbewegungen und ungünstige Arbeitsbedingungen aufzudecken imstande ist. Eine bestimmte, aufgeschlossene kritische Geisteshaltung ist hier die Voraussetzung, die sich dadurch kennzeichnet, dass man immer wieder in Frage stellt, ob eine Bewegung, ein Arbeitsgang, ein Werkzeug, eine Maschine oder ein Arbeitsplatz optimal gelöst ist. Wirtschaftlich merkbare Leistungssteigerungen können nicht durch ständig weitere Ankurbelung des Arbeitstempos erzielt werden, sondern vor allem durch zweckmässiges Beherrschen der Arbeit und durch Arbeitserleichterungen, eventuell durch grundsätzliche Neugestaltung von Arbeitsgängen.

Bereits am ersten Tag oder sogar in der ersten Stunde setzen die sogenannten Arbeitsübungen ein. Diese haben die Aufgabe, das eben Gelernte an geeigneten Stücken aus der laufenden Produktion zu trainieren. Auch hier ist das Hauptgewicht auf Sorgfalt, Ordnung, Sauberkeit und Genauigkeit zu legen. Mit der Gewöhnung zur Raschheit ist man zunächst zurückhaltend, weil das Tempo allzu leicht auf Kosten der Sorgfalt geht und die Anfänger gerne die Tendenz haben, eher die Quantität als die Qualität ihrer Leistungen zu steigern.

Nun sind wir an dem Punkte angelangt, wo die eigentliche Instruktion des neuen Mitarbeiters beginnt. Wir halten uns dabei weitgehend an vier Hauptgrundsätze:

— Vorbereitung des Menschen im Hinblick auf seine neue Tätigkeit
— Vormachen in individuell aufgestellten Lernschritten
— Nachmachenlassen unter sofortiger Fehlerkorrektur — Stimulierung zur Selbsttätigkeit
— Einüben-lassen mit konsequenter Selbst- und Nachkontrolle, kein massloses, stures Ueben. Ein solches führt zunächst wohl zu einem steilen Leistungsanstieg, zugleich aber zu einer Ueberbeanspruchung, Uebersättigung und damit zu einer Erlahmung der Kräfte und der Antriebe.

Bei der Gestaltung und Durchführung der Instruktion werden neue Erkenntnisse und Erfahrungen, die sich im Bereiche des Lehrens und Lernens ergeben, ständig mitberücksichtigt. Man wendet sich heute immer mehr einer dynamischen Vermittlung des Lehrstoffes zu, einer zur Selbsttätigkeit (als Vorstufe zur Selbständigkeit) aktivierenden Methode. Hierher gehört der sinnvolle Einbau audiovisueller und technischer Hilfsmittel und in wohlabgewogenem Masse auch der programmierte Unterricht.

Warum weiterer Ausbau der Anlernung?

Die Bemühungen der Textilindustrie auf dem Gebiet der Mitarbeiterinstruktion müssen in nächster Zeit aus folgenden Gründen noch intensiviert werden. *Die Bedeutung besonders der Angelernten* wird durch weitere Arbeitsteilung und Automatisierung noch ständig anwachsen. Mit dieser wachsenden Bedeutung wird auch deren Schulung und Fort-

bildung entsprechend wichtiger — wichtiger dadurch, dass Angelernte immer mehr auch Arbeiten zu übernehmen haben, die früher dem Berufsmann vorbehalten waren und der bereits eine, wenn auch mehr oder weniger, methodische Ausbildung mit sich brachte.

Ferner weist die *Arbeitsmarktentwicklung im westeuropäischen Raum* immer mehr darauf hin, dass das qualifizierte Angebot von ausländischen Arbeitskräften ständig abnimmt. Die Notwendigkeit einer noch vermehrteren Schulung wird die Folge sein.

Die Bedienung stets komplizierter funktionierender Maschinen verlangt in der Regel nicht nach einem intelligenteren Mitarbeiter als bisher, aber nach einer intensiveren Einübung bestimmter komplexer und kombinierter Bewegungen — vor allem aber fordert sie im Hinblick auf die anvertrauten Werte erhöht vorhandene *arbeitscharakterliche Qualitäten.* Es ist selbstverständlich, dass das Ergebnis wohldurchdachter und entsprechend durchgeführter Instruktionen um so erfreulicher sein wird, je geeigneter der Boden ist, auf den die Saat fällt. Mit andern Worten: eine *sorgfältige Eignungsbeurteilung* unserer neuen Mitarbeiter ist eigentlich der erste Schritt, die erste Voraussetzung für eine rationelle Ausbildung.

Alle unsere Bemühungen sollten von dem Gedanken geleitet sein, dass das industrielle Unternehmen, ähnlich wie es beim Staate der Fall ist, nicht stärker zu sein vermag als all jene, die einsichtig in ihm lebendig und aktiv sind.

Lehrberufe — Lehrlingswesen

Bedeutung des Lehrlingswesens

Wegen der prekären Lage im Personalsektor, der Abwanderung weiterer Schweizer Arbeitskräfte, der steten erzwungenen Reduktion der Fremdarbeiterbestände hat die Gewinnung von Nachwuchs eine ganz vordringliche Bedeutung erhalten. *Aber: Junge, strebsame Schweizer können heute für eine Industrie nur noch gewonnen werden, wenn sie eine Berufslehre machen können.* Etwa zwei Drittel aller schulentlassenen Knaben machen heute eine Lehre.

Die Lehrlingsausbildung in der Textilindustrie ist deshalb von den Arbeitgeberorganisationen mit allen Mitteln gefördert worden. Die Zahl der Lehrlinge beträgt gegenwärtig bei den männlichen Lehrberufen etwas über 200 und bei den weiblichen Lehrberufen (inkl. industrielle Bekleidungsfabrikation) rund 450. Im neuen Beruf des Textilmechanikers gibt es ungefähr 70 Lehrlinge, im Beruf der Konfektionsschneiderinnen für Trikotoberkleider etwa 87 Lehrtöchter. *Der heutige Bestand an Lehrlingen und Lehrtöchtern genügt aber bei weitem nicht, um auch nur den Nachwuchs für das Kader sicherzustellen!*

Neue, moderne Lehrberufe

In den letzten Jahren ist eine ganze Reihe neuer, moderner Lehrberufe ausgearbeitet und von den eidgenössischen Behörden genehmigt worden. Zu erwähnen sind vor allem: der *Textilmechaniker* mit den Berufsrichtungen Spinnerei, Zwirnerei und Weberei, die *Webereiassistentin,* der *Chemikant,* der *Tuchmacher,* der Filzmacher, der Teppichweber (-macher). Diese Berufe kamen zu den bisher bestehenden Lehrberufen der Wollindustrie *(Wollweber, -färber, Appreteure)* hinzu. In der Wirkereiindustrie ist neben den gelernten *Maschinenwirkern/-strickern* die *gelernte Konfektionsschneiderin für Trikotoberkleider* getreten. In den Betrieben der Textilveredlung bestehen die Berufslehren des Färbers, Stoffdruckers, Appreteurs, Filmdruckers usf.

In Vorbereitung und beim BIGA schon im Genehmigungsverfahren sind die Lehrberufe des Textilentwerfers in der Schaftweberei und des Spinnereilaboranten.

Liste der Lehrberufe (exkl. Stickerei)

1. Spinnerei-, Zwirnerei- und Webereiindustrie

Textilmechaniker (Eidg. Reglement)
Richtung A: Spinnereimechaniker
Richtung B: Zwirnereimechaniker
Richtung C: Webereimechaniker
Tuchmacher (Eidg. Reglement)
Webereiassistent(in) (Eidg. Reglement)
Wollweber (Eidg. Reglement)
Gummibandweber (Eidg. Reglement)
Teppichweber (-macher) (Eidg. Reglement)
Filzmacher (Eidg. Reglement)
Industrie-Kunststopferin (Eidg. Reglement)
Dessinateur (Kantonal-Zürcher Reglement)
Patroneur (Kantonal-Zürcher Reglement)
Kartenschläger (Kantonal-Zürcher Reglement)

2. Wirkerei- und Strickereiindustrie

Maschinenwirker und -stricker (Eidg. Reglement)
Konfektionsschneiderin für Trikotoberkleider (Eidg. Reglement)

3. Veredlung und Chemiefaserindustrie

(auch Veredlungsabteilungen vertikaler Betriebe der Baumwoll-, Woll-, Leinen- und Seidenindustrie)
Färber (Eidg. Reglement)
Wollfärber (Eidg. Reglement)
Wollappreteur (Eidg. Reglement)
Laborant allgemein (Eidg. Reglement)
Chemikant (Eidg. Reglement)
Stoffdrucker (kein offizielles Reglement)
Filmdrucker (kein offizielles Reglement)
Filmdruckzeichner (Kantonal-Glarner Reglement)
Appreteur (kein offizielles Reglement)
Bleicher (kein offizielles Reglement)
Farbkocher (kein offizielles Reglement)

4. Lehrberufe in Vorbereitung

Textilentwerfer in der Schaftweberei (Eidg. Reglement im Entwurf)
Spinnereilaborant (Eidg. Reglement im Entwurf)

Die Ausbildung an den Gewerbeschulen

Die Lehrlinge geniessen an den Gewerbeschulen sowohl berufskundlichen als auch allgemein bildenden Unterricht. Die Lehrlinge und Lehrtöchter der technischen Berufe der Textilindustrie sind nun in drei Zentren zusammengefasst worden, nämlich an den Gewerbeschulen Rüti/ZH, Wattwil und Olten. Diese Lösung wurde auf Veranlassung des BIGA getroffen, welches überzeugend darzulegen vermochte, dass durch eine solche Konzentration eine bessere Schulausbildung ermöglicht werde.

Lehrberufe sind Kaderberufe

Die meisten Lehrberufe der Textilindustrie sind sogenannte *Kaderberufe,* d. h. die Lehrlingsausbildung ist die Basis für die Weiterbildung zum zukünftigen Vorgesetzten, wie Vorarbeiter(in), Hilfsmeister, Meister(in), Gruppenleiter(in), Directrice usw. Einem tüchtigen, charakterlich einwandfreien