

Ein Interview mit Gregor Saladin zu: Aktuelle Herausforderungen und Lösungen für die Berufsbildung in der Schweiz



Arbeitgeberverband Schweizerische Metall-Union
Union patronale Union Suisse du Métal
Unione degli imprenditori Unione Svizzera del Metallo



Gregor Saladin

Direktor der
Schweizerischen Metall-Union
Arbeitgeber- und Berufsverband der Metallbau- und Landtechnikbranche

Als Verkaufs- und Marketingleiter realisierte Gregor Saladin verschiedene Verkaufszentren für gewerbliche Kunden in der Schweiz und führte diese als Geschäftsführer.

Seit 20 Jahren ist Gregor Saladin Direktor der Schweizerischen Metall-Union (SMU), Arbeitgeber- und Berufsverband des Metallbaus und der Landtechnik, wo er seine Mitglieder als seine Kunden schätzt und entsprechend bedient.

In der SMU-Geschäftsstelle in Zürich und im Bildungszentrum in Aarberg bei Lyss, führt Gregor Saladin insgesamt 46 Mitarbeitende. Er engagiert sich in den Schweizerischen Dachorganisationen (SGV, SAV) besonders in der Berufsbildung, weshalb er auch bei der Umsetzungsphase des neuen Berufsbildungsgesetzes für 4 Jahre zum Vorsitzenden des Lenkungsausschusses von SQUF (Netzwerk der Wirtschaft in der Verbundpartnerschaft) war.

Als Präsident des Berufsbildungsausschusses der Europäischen Metall-Union (Zusammenschluss europäischer Berufsverbände der Metallbranche) ist er Mitinitiant des ersten europäischen Berufspasses, mit welchem die Passinhaber ihre Kompetenzen ausweisen und europäisch vergleichbar darstellen können. Gregor Saladin ist deshalb auch Pionier bei der Entwicklung der neuen Internetplattform Q4europe.

Interviewer: Eduard Hauser,

Präsident www.entwicklungschweiz.ch



E. Hauser: Welches sind die Stärken und Schwächen der Berufsbildung Schweiz?

G. Saladin: Die Schweiz hält in Bildung, Forschung und Innovation einen Spitzenplatz. Dabei schneidet insbesondere das duale Bildungssystem sehr gut ab. Gemäss OECD sind die folgenden Punkte als Stärken hervor zu heben: Die **Orientierung der Berufsbildung auf den Arbeitsmarkt** ist mit einer hohen Dynamik, einem hohen Beschäftigungsgrad und mit tiefer (Jugend)Arbeitslosigkeit verbunden. Die **Durchlässigkeit** der Grundbildung, mit der Berufsmaturität und der Uebertrittsmöglichkeit an die Fachhochschulen sorgt dafür, dass Karriere- und Fachlaufbahnen jederzeit möglich sind. Die **Prüfungsverfahren** sind landesweit abgestimmt und koordiniert. Die **Berufsberatungen** sind systematisch aufgebaut und zeichnen sich aus durch eine hohe Professionalität.

Es gibt **Verbundpartnerschaften** zwischen den Berufsverbänden, den Kantonen und im Bund. Dies stärkt die **Vergleichbarkeit** der einheitlich angewendeten Systeme und Verfahren. Schliesslich ist die **Anerkennung der Berufsbildung** in der Schweiz in der Arbeitswelt hochwertig anerkannt. Nicht zuletzt deshalb gibt es eine grosse **Vielfalt** der Ausbildungsmöglichkeiten und eine herausragende **Qualität** der Aus- und Weiterbildungsangebote.

Es gibt aber auch **Schwächen** bei der Berufsbildung. Es sind die folgenden:

- **Vergleichbarkeit** mit internationalen Bildungssystemen (Anerkennung der Abschlüsse im Ausland) ist nicht gegeben
- Die Ausbilder leisten einen grossen **Aufwand**.
- Das Berufsbildungssystem ist **finanziell** sehr anspruchsvoll. (Lehrmeister, Schulen, Staat)
- Für die Lernenden entstehen immer **höhere Anforderungen**
- **Schwächere Schüler** können oft nicht folgen

-E. Hauser: Wo gibt es aktuellen, starken Verbesserungsbedarf?

G. Saladin: Die Finanzierung der Berufsbildung ist ein wesentlicher Faktor mit starkem Verbesserungsbedarf. Es geht um die Finanzierung der Berufsbildung:

- Unternehmen und Berufsverbände können die hohen Kosten der Berufsbildung nicht mehr tragen.
- Die Berufsbildung (insbesondere die Höhere Berufsbildung) ist im Vergleich zur Finanzierung von Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen schwer benachteiligt.

Weiter geht es um die Anerkennung der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung:

- Abschlüsse der Höheren Berufsbildung sind oft auf höherem Niveau als Bachelor und Masterabschlüsse. Sie werden aber nicht entsprechend anerkannt.
- Es braucht deshalb viel Kommunikation, um diesen Titeln im internationalen Fachkräftemarkt zum Durchbruch zu verhelfen.

Schliesslich ist die Förderung der Jugendlichen bei der Berufswahl ein weiteres Thema mit Verbesserungsbedarf:

- Die Schulabgänger müssen von Ihren Eltern und Lehrern vermehrt und umfassend auf die Vorteile einer Berufslehre mit anschliessenden Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden.

E. Hauser: Welches sind die Beiträge der Politik und Verbände zur Verbesserung der Situation?

G. Saladin: Verbände engagieren sich seit je mit der Berufsbildung. Sie sind die Träger des Systems.

Berufsverbände entwickeln ihre Branchenausbildungen und arbeiten in vielen Kommissionen und Arbeitsgruppen laufend an der Entwicklung des Bildungssystems.

Berufsverbände lobbyieren bei Politikern zur Förderung und Anerkennung des dualen Berufsbildungssystems, was teilweise gelingt, aber sehr aufwändig ist.

Die Politik muss sicherstellen, dass Behörden und Verbände ihre Arbeiten zu Gunsten einer intakten und vielfältigen Arbeitswelt finanzieren können.

E. Hauser: Die SMU hat in Zusammenarbeit mit der Europäischen Metall-Union einen elektronischen Kompetenzpass www.Q4europe.eu entwickelt. Was ist der Kern dieser Plattform?

G. Saladin: Der Ansatz von Q4europe entspricht einem Trend, den Professor George Sheldon von der Universität Basel im Schweizer Berufsbildungssystem ausmacht. Er stellt fest, dass nur ein geringer Zusammenhang zwischen der Qualifikation durch den gelernten Beruf und der Tätigkeit des ausgeübten Berufes besteht. So arbeiten in den IT-Berufen, einer der wichtigsten Sparten der

technischen Branchen, gemäss Schätzungen rund 70% der Mitarbeitenden ohne formellen IT Abschluss.

Im Jahr 2000 hat die Europäische Metall-Union (EMU) den EMU-Berufspass eingeführt, um die Vergleichbarkeit von Berufen mit den dazugehörigen Kompetenzen zwischen den europäischen Ländern erkennbar und vergleichbar zu machen. Anlass dazu war die schon dannzumal fortschreitende Globalisierung des Marktes, die immer konkretere Formen annahm und sich vor allem im europäischen Raum stets deutlicher manifestierte. Stichwort: Mobilität des Mitarbeiters im europäischen Raum

Auch andere KMU-Branchen operieren immer mehr über die Grenzen hinaus. Dabei werden Produkte, Dienstleistungen und die Kapazität in Wechselwirkung angeboten und nachgefragt. Die Qualität dieser Arbeiten muss garantiert werden, wobei sich diese Garantie auf die Qualität der Produkte und Leistungen, wie auch auf die Qualität, den Wissensstand/das Knowhow und die Kompetenzen der Berufstätigen in der Branche bezieht.

Die Qualifikationen der Berufsleute müssen gegenseitig erkennbar und vergleichbar sein und auf jeden Fall innerhalb der bestimmten Branche und von der Gesetz- und Regelung in den betreffenden Ländern anerkannt werden.

Mit der Internet-Plattform Q4europe werden dem Arbeitnehmer die Chancen gegeben, im Sinne des grenzüberschreitenden Personenverkehrs, in einem anderen Land Arbeit, seiner Qualifikation entsprechend, zu finden.

Arbeitgeber können mit Q4europe den Marktzugang zu kompetenten Fachkräften innerhalb und über die Landesgrenzen hinaus erhalten und das den Bedürfnissen des Betriebes entsprechende Personal finden. Weiterhin bietet die Bewertungsmöglichkeit der Arbeitnehmer intern ein Instrument für die Mitarbeiterqualifizierung und Mitarbeiterförderung nach den Bedürfnissen des Betriebes.

E. Hauser: Wie ist Q4europe aufgebaut?

G. Saladin:Q4europe kann von Verbänden, Arbeitgebern und Arbeitnehmern genutzt werden.

Verbände erfassen auf der Plattform als Mitglieder ihre Berufsabschlüsse und die Abschlussqualifikationen.

Arbeitgeber registrieren sich und haben damit den Zugriff auf alle Berufsfachleute, welche auf der Plattform sind und sich präsentieren wollen.

Sie können über Q4europe auch kompetente Fachleute finden und ihre Mitarbeitenden qualifizieren.

Arbeitnehmer präsentieren sich auf Q4europe und können von Ihren Arbeitgebern Qualifikationen über Ihre Kompetenzen verlangt

-E. Hauser:Welche Erfahrungen gibt es bereits?

G. Saladin: Die Plattform ist ganz neu und wird im Juni 2013 aufgeschaltet. Vorerst sind die Europäischen Verbände der Metallbranche aktiv auf der Plattform. Andere Verbände werden kommen.

E. Hauser: Welches sind die Nutzenstiftungen für die Anwender (Firmen, Mitarbeitende)?

G. Saladin: **Mitarbeitende** können mit Q4europe die persönliche Entwicklung und Karriere gezielter planen und dokumentieren. Sie kennen ihre Stärken und ihr Können aus der Sicht der Arbeitgeber. Bei einem Wechsel haben sie bessere Chancen, das für sie optimal passende Unternehmen zu finden – in ihrem Land oder in Europa. Die persönliche Qualifikation ist Eigentum des oder der Mitarbeitenden. Sie oder er kann sie für potenzielle neue Arbeitgeber freischalten - unsichtbar für die aktuelle Firma. Sie können gute Arbeitgeber finden und sich weiter entwickeln. §

Für das **Unternehmen** wird es mit Q4europe einfacher, Mitarbeitende zu selektieren, zu fördern, zu entwickeln und zu führen. Damit steigt insgesamt die Kompetenz der Fachkräfte einer Firma – was sich auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens positiv auswirkt. Firmen präsentieren sich und ihre Jobangebote bei Q4europe. Mit ihrer Präsenz zeigen sie, dass sie die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden nach neuesten Standards angehen. Sie haben Zugang zu den Qualifikationstools und können diese für die Personalführung aller Mitarbeitenden einsetzen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber erarbeiten gemeinsam die persönliche Qualifikation. Diese definiert die Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen der Mitarbeitenden anhand der branchen- und berufsspezifischen Kriterien. Sie veranschaulicht diese grafisch. Die Qualifikation ist eine ideale Planungshilfe für Arbeitnehmer und Arbeitgeber: für Weiterbildungen, Karriereschritte und Lohnentwicklungen.

Verbände stellen auf Q4europe ihre Branche vor. Mit ihrer Mitgliedschaft ermöglichen sie, dass die länderspezifischen Kriterien für die Berufe der Branche bei Q4europe erfasst und aktualisiert werden. Jede Branche erhält einen eigenen Bereich.

Die Informationen aus den Qualifikationen werden statistisch erfasst und können für die Entwicklung der branchenspezifischen Aus- und Weiterbildung genutzt werden.

-E. Hauser: Was wird zur Verbreitung der Plattform Q4europe gemacht?

G. Saladin: Sobald die Plattform Q4europe Mitte Juni 2013 aufgeschaltet ist, werden die Mitgliedsbetriebe und die Lernenden aller Metallverbände der EMU (D, NL, CH) angeschrieben und für die Registrierung beworben.

Nach ersten Registraturen findet eine Medienkonferenz statt.

Parallel werden weitere Berufsverbände zur Teilnahme akquiriert.

Referate zum Thema Qualifikationen und Kompetenzenvergleiche an verschiedenen Anlässen

E. Hauser: Herr Saladin, ich bedanke mich für das Gespräch.

