

FÜHRUNGS-AUSBILDUNG – Die Schweizerische Vereinigung für Führungsausbildung (SVF) engagiert sich seit 18 Jahren für eine zeitgemässe Ausbildung von Führungspersonen und weiss daher genau, worauf es ankommt. Die Förderung der höheren Berufsbildung und das Stoppen der Akademisierung sind zudem wichtige politische Anliegen.

Gesucht: Gute Führungskräfte

In der Schweiz gibt es rund fünf Millionen Erwerbstätige. Davon haben gemäss dem Bundesamt für Statistik 20,55 Prozent eine Vorgesetztenfunktion und 5,75 Prozent sind in der Unternehmensleitung tätig. Also rund eine Million Erwerbstätige haben eine Führungsfunktion inne. Gute Unternehmens- und Mitarbeiterführung ist ein zentraler Erfolgsfaktor in Wirtschaft und Verwaltung. Deshalb darf die Führungsausbildung nicht dem Zufall überlassen werden. «Führen ist lernbar», betont **Christian Santschi**, Präsident der Schweizerischen Vereinigung für Führungsausbildung (SVF) und Unternehmensberater hsp-Hodler, Santschi & Partner AG. «Führen kann, wer eine konkrete, anspruchsvolle Führungssituation, beispielsweise ein konfliktbeladenes Mitarbeitergespräch, erfolgreich bewältigen kann. Eine Voraussetzung dafür ist prozedurales Wissen, und das kann man sich aneignen.» Die grosse Herausforderung beim Führen sei der Transfer der Theorie in die Praxis. Dazu Santschi: «Wir vermitteln praxisgerechte Kompetenzen zur nachhaltigen Führung.»

«FÜHREN KANN, WER SPEZIFISCHE FÜHRUNGSSITUATIONEN MEISTERN KANN.»

Die SVF versteht Führung als Kombination von Leadership und Management. «Wir streben eine ausgewogene Kompetenzförderung an, die neben fachlichem Know-how besonderes Gewicht auf Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen legt.» Die Studierenden können dank des modularen Ausbildungskonzepts einen Ausbildungsweg wählen, der den bereits vorhandenen Kompetenzen sowie dem gewünschten Lerntempo Rechnung trägt. Ebenso wird die jeweilige Führungssituation berücksichtigt. Auf der ersten Stufe wird noch keine Führungserfahrung vorausgesetzt, da dieser Ausbildungsschritt gezielt auf eine Vorgesetztenrolle vorbereitet. Führungspersonen, die bereits über Erfahrungen in der Teamleitung verfügen, können auf der zweiten Stufe den eidgenössischen Fachausweis Führungsfachmann/-frau erwerben. Die oberste Stufe (eidg. Diplom Führungsexperte/-expertin) richtet sich an Vorgesetzte aus dem mittleren und oberen Kader, die einen Unternehmensbereich oder ein KMU leiten.

Das Ausbildungskonzept der SVF sieht eine Ausbildung vor mit sechs Modulen im Leadership und fünf Modulen im Management. Danach kann man die eidg. Berufsprüfung absolvieren. Mit weiteren fünf Modulen kann man via höhere Fachprüfung den Führungsexperten erlangen.

Wahl der passenden Führungsausbildung

Das Ausbildungspotenzial wie auch das Angebot sind riesig. Führungsausbildungen sind im Trend. «Das Angebot ist in den letzten Jahren aufgrund der Fachhochschulen gewachsen, und mit ihm die Nachfrage», so Santschi. Die Herausforderung ist, sich im einschlägigen Angebotsdschungel zurechtzufinden. Eine genaue Überprüfung der Ausbildungsinhalte, des Ausbildungskonzepts, der Dozierenden und der Anschlussfähigkeit ist bei der Wahl der Führungsausbildung Pflicht. «Bevor man Führungsausbildung in einem Weiterbildungsinstitut beginnt, sollte man sich bewusst sein, wie die eigenen Bedürfnisse aussehen. Was sind

berufliche und persönliche Ziele, und wie kann ich die Weiterbildung mit Beruf, Familie und Freizeit vereinbaren? Es ist wichtig, aufwendig zu recherchieren und auch mit Absolventen zu sprechen», sagt Santschi.

Digitalisierung verändert die Führung

Führung selbst wird im digitalen Zeitalter stärker technologisiert respektive durch digitale Tools unterstützt. Dazu Santschi: «Die digitale Transformation wird zu tiefgreifenden Veränderungen von Geschäftsmodellen, Organisationen und Arbeitsgestaltung führen. Entsprechend werden auch gänzlich neue Anforderungen an Führungskräfte gestellt. Dabei nehmen Führungskompetenzen wie Agilität, Veränderungsmanagement und Führung auf

Distanz eine stärkere Rolle ein, denn durch die Digitalisierung werden bestimmte Aufgaben vermehrt an Mitarbeitende delegiert.» Viele Führungskräfte sind von der Digitalisierung überfordert. Hier hilft gemäss Santschi nur, «weniger über die Digitalisierung zu sprechen und mehr darüber zu lernen, selber ausprobieren und anwenden.»

Auf politischer Ebene setzt sich die SVF für die Stärkung der Höheren Berufsbildung ein. «Wir benötigen endlich international verständliche und attraktive Titel der Abschlüsse», fordert Santschi und schlägt damit in dieselbe Kerbe wie der Schweizerische Gewerbeverband sgV. Ein kritischer Blick auf das Weiterbildungsangebot der Hochschulen zeigt gemäss Santschi, dass das dichte Netz staatlich ausfinanzierter

Hochschulbildung die überwiegend privat organisierte und finanzierte Höhere Berufsbildung aus dem Markt drängt.

«WIR BENÖTIGEN ENDLICH INTERNATIONAL VERSTÄNDLICHE UND ATTRAKTIVE TITEL DER ABSCHLÜSSE.»

Santschi erachtet die Akademisierung der Gesellschaft, die mit Riesenschritten voranschreitet, als grosse Herausforderung für die Branche. «Während die Abschlüsse an den Hochschulen in den vergangenen zehn Jahren um beinahe das Zweieinhalbfache zugenommen haben, stagnieren die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung», stellt Santschi fest. «Die Hochschulen haben zudem in den letzten 10 Jahren ihren Marktanteil auf Kosten der Höheren Berufsbildung um mehr als 40 Prozent gesteigert. Das geht nicht, das müssen wir stoppen.»

Frauen als Potenzial

Eine grosse Hürde in der Führungsbranche sei es auch, den wachsenden Bedarf an Führungspositionen zu decken. «Wir haben zu wenig gut ausgebildete Führungskräfte. Jüngere Mitarbeitende sind oft weniger statusorientiert und suchen eine bessere Balance zwischen Arbeits- und Privatleben», sagt Santschi. «Die Unternehmen müssen hier nicht nur finanzielle Anreize schaffen.» Nicht zu vergessen seien die weiblichen Führungskräfte. Dazu Santschi: «Frauen sind ein grosses Potenzial. Dazu ist jedoch ein breiter Kulturwechsel notwendig, und die Vereinbarkeit von Führungspositionen mit Teilzeitarbeit muss selbstverständlich werden.»

Corinne Remund



Führungsausbildungen sind im Trend: Allerdings mangelt es zurzeit an gut ausgebildeten Führungskräften.

Bilder: zVg

DAS MACHT DIE SVF

Aktualisieren und durchführen

Die Schweizerische Vereinigung für Führungsausbildung SVF wurde im Jahr 2000 auf Initiative von Bildungsinstitutionen aus dem Tertiärbereich und der Armee gegründet. Damals verfügten Kadernschulen und Managementausbildungen noch über keinen eidgenössisch anerkannten Abschluss für Führungsausbildungen. Auch die militärische Führungsausbildung sollte so im zivilen Bereich anerkannt werden. Die SVF führt selbst keine Kurse durch. Das machen die Mitglieder und andere Bildungsinstitutionen. Die SVF funktioniert als Trägerschaftsorganisation für das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) und ist als Organisation der Arbeitswelt (OdA) anerkannt. Die SVF ist für

die regelmässige Aktualisierung des Ausbildungs- und Prüfungskonzeptes zuständig. Dazu gehören der Beschrieb der Module und das Anpassen der Prüfungsordnung. Die Geschäftsstelle in Baar (ZG) organisiert und führt die Modul- bzw. Zertifikats- und eidg. Prüfungen durch, im letzten Jahr waren es insgesamt 17 Prüfungen sowie die ein Mal pro Jahr durchgeführte eidg. Berufsprüfung. Die Vereinigung stellt zudem Notwendigkeit und Sinn von Führungsausbildungen in den Fokus und leistet dabei wichtige Überzeugungsarbeit.

Derzeit zählt die SVF-ASFC insgesamt 138 Mitglieder, davon 69 Schulen, 13 Verbände und 56 Einzelmitglieder.

CR



Die SVF vermittelt praxisgerechte Kompetenzen zur nachhaltigen Führung.