

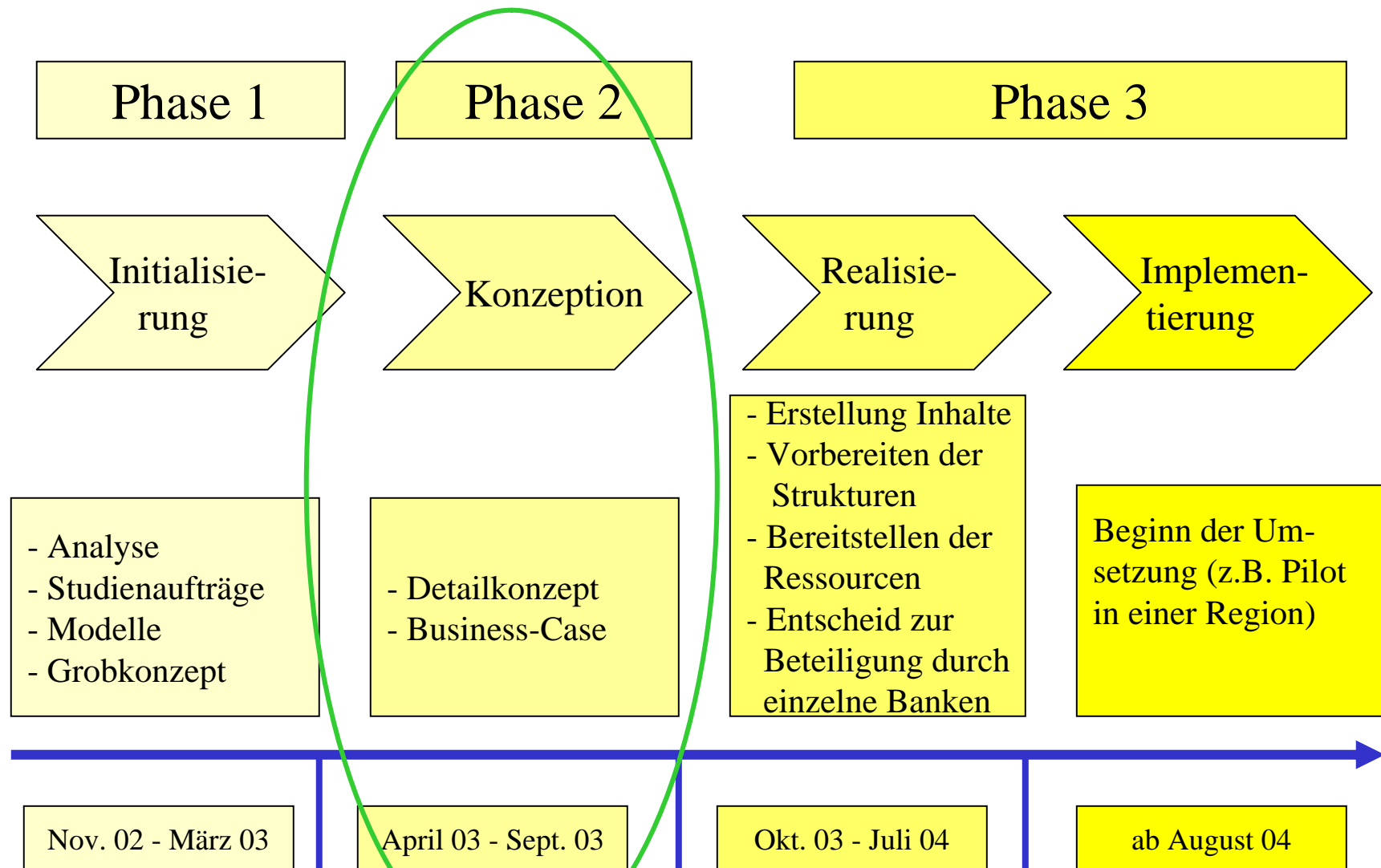
Projekt
Kooperation
Nachwuchsentwicklung
Aktueller Stand

Fact-Sheet vom 15. Mai 2003

Ausgangslage

- ◆ Ende Oktober 2002 wurde das Projekt "Kooperation Nachwuchs-entwicklung" der SBVg mit Unterstützung der Stiftung des Verbandes der Zürcher Kreditinstitute gestartet.
- ◆ Das Projekt hat zum Ziel, ein Modell für eine enge Kooperation der Banken im Bereich der bankfachlichen Grundbildung der Lehrlinge und Mittelschulabsolventen zu erarbeiten. Synergien in verwandten Zusammenarbeitsfeldern zwischen den Bankinstituten möchte man ebenfalls nutzen.
- ◆ Das Projekt läuft in drei Phasen ab.
- ◆ Weitere Details siehe Fact-Sheet vom 11. November 2002

Projektverlauf



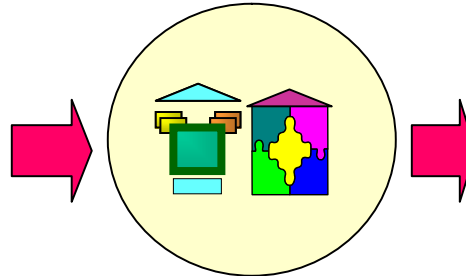
Ergebnisse der Phase 1 (I)

- ◆ Die Ergebnisse und Anträge für die Phase 2 sind in einem Projektbericht "Phase 1" zusammengefasst. Dieser kann auf Wunsch angefordert werden.
- ◆ Die Folien 5 bis 8 zeigen einige wichtige Erkenntnisse.

Problemstellungen - Lösungswege (eine Auswahl)

Problemstellungen

- Kosten des Nachwuchses sind herunterzufahren
- Bereitschaft zur on-the-job Ausbildung sinkt (Kostendruck, Zeitmangel, fehlende Wertschätzung Berufsbildner)
- Wegfall von Ausbildungsplätzen infolge Spezialisierung und Arbeitsteilung
- Anforderungen in der Ausbildung steigen (interkulturelle, sprachliche und Selbstlern-Kompetenzen)
- Mit zunehmender Internationalisierung nimmt Commitment für duale Ausbildung ab
- Attraktivität der Lehre (gg. MSA) nimmt ab
- Heterogene KV-Landschaft erschwert/verunmöglicht optimale Verknüpfung mit off- und on-the-job Ausbildung
- Druck zur permanenten Weiterbildung
- Planungsprozesse zu lang



Lösungswege

- Enge Kooperation zwischen den Bankengruppen
- Kompetenzzentrum für Bankfachausbildung
- Anschlussfähigkeit/Durchlässigkeit erhalten
- Attraktivere Ausbildungsmodelle
- Modelle mit neutraler Trägerschaft
- Basislehr(halb)jahr
- Phasenmodelle (on-, off- und KV)
- Schulung neuer Kompetenzen
- Effizientere Ausbildungsmethoden (z.B. mit Blended Learning)
- Systematische Experten- und Berufsbildnerschulung
- Just-in-Time Ausbildung im off-Bereich (= Höhere Produktivität und Motivation)
- Optimierung Zusammenarbeit mit KV-Schulen
- Auf BM-Niveau ausbilden
- ÜK u.a. in Modelle integrieren
- Tendenz zu kürzeren Ausbildungen

Auszug aus den Erkenntnissen des Studienauftrages

- Wirtschaftliche Vorteile:
 - Overheadkosten im Nachwuchsbereich der Mitgliedsfirmen sinken (Bsp. Aprentas).
 - Im Verbund ermöglichen Skaleneffekte effektivere Technologien (auch bei dezentralisierten Modellen).
 - Einheitlichere Branchenstandards und Qualitätskriterien reduzieren Anpassungskosten.
 - Akute Veränderungen des Arbeits- und Ausbildungsmarktes werden in Verbänden aufgefangen und stabilisiert.
 - Verbände sichern hochqualifizierten Nachwuchs (Kompetenz-Center-Prinzip).
 - Verbunds-Qualitäts-Mgmt bringt ein transparentes und klares Kostenmanagement (z.B. mittels Balanced Score Card).

Auszug aus den Erkenntnissen des Studienauftrages

- Positive Wirkungen auf Unternehmenskultur und Organisationsentwicklung:
 - Verbände haben durch verstärktes Engagement in der Bildungspolitik und im Ausbildungsmarkt prägende Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.
 - Lernende im Verbund erfahren weiteren Horizont und sind flexibler im Berufsalltag.
 - Ein guter Mix an verschiedenen Interessen und Kulturen mindert mögliche Reibungsflächen und vergrössert Erfahrungsräume.
 - Verbände verlangen Rahmenbedingungen, welche eine höhere Professionalisierung der Ausbildung auf allen Prozessebenen "erzwingt".

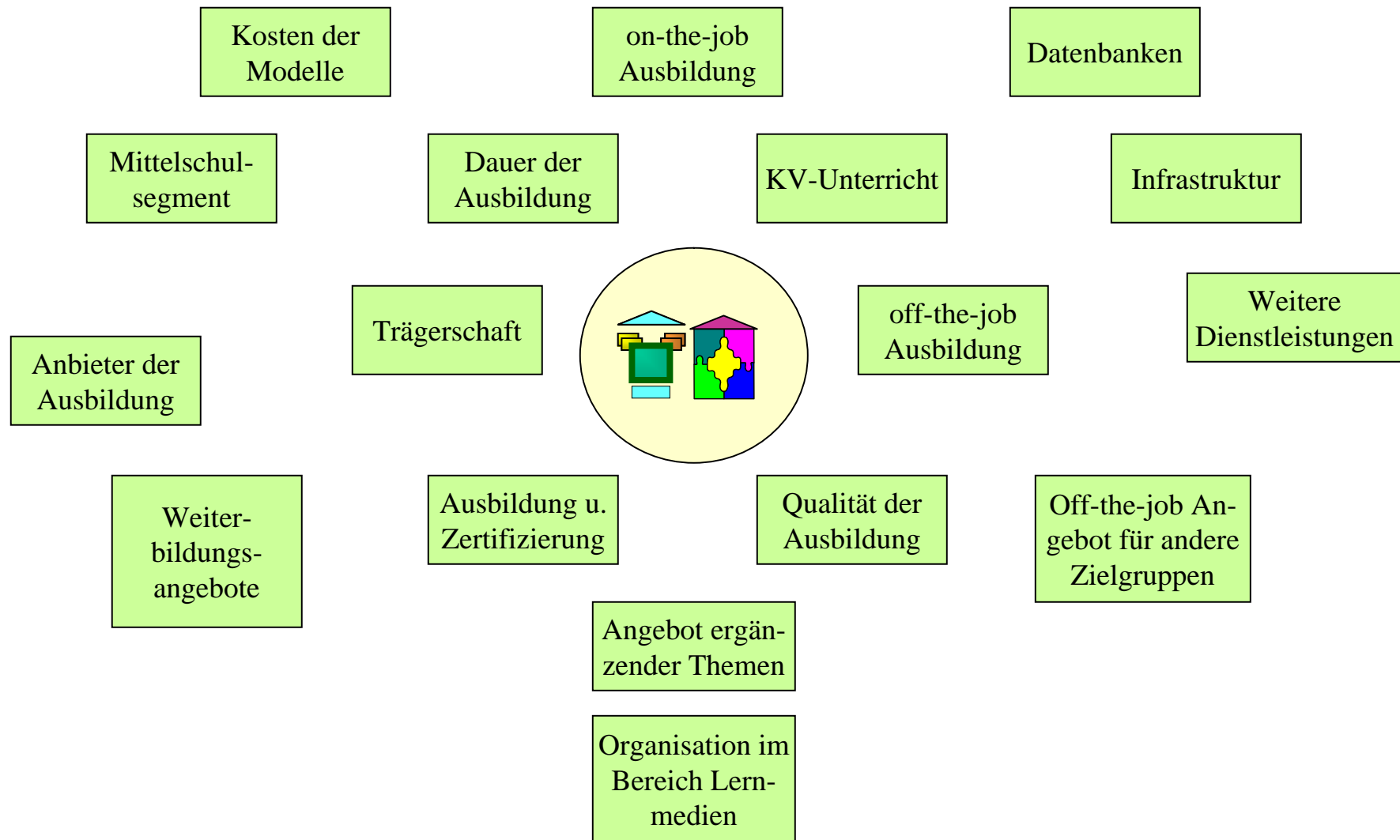
Auszug aus den Erkenntnissen des Studienauftrages

- Didaktische und methodische Vorteile:
 - Zielsetzungen wie "der Mitarbeiter als Lebensunternehmer" oder Ausbildungsgrundsätze wie "das selbständige Lernen" schlagen dem Lernenden eine Brücke in die Kundenwelt.
 - Moderne Lernmethoden fördern die Modularität. Dadurch können die Bedürfnisse von Banken unterschiedlicher Grösse und Ausrichtung je nach Jahrgangsstufe differenziert berücksichtigt werden.
 - Funktionierende Verbünde vermitteln der Ausbildung innovative Impulse.
 - Absolventen von Ausbildungsverbänden sind sehr erfolgreich:
 - Überdurchschnittliche Bestehensquoten und Noten
 - Erfolgreiche berufliche Entwicklung
 - Hohe Identifikation mit Ausbildungsunternehmen

Phase 2 (April - August 2003)

- ◆ Allgemeines:
 - ◆ Auftragserteilung an die Fachhochschule Winterthur, Zentrum für Human Capital Management mit Unterstützung des Zentrum für Accounting und Controlling
- ◆ Grundlagen für die Erarbeitung des Kooperationsmodells:
 - ◆ Ergebnisse der Phase 1 (Projektbericht und Studienberichte)
 - ◆ Umfrage bei 18 Banken(gruppen) zu Eckpunkten eines Modells (Befragte repräsentieren ca. 80% der Auszubildenden)
 - ◆ Beschlüsse der Kommission für Nachwuchs- und Ausbildungsfragen vom 18. März und 29. April 2003
 - ◆ Ergebnisse der Umfrage bei den Banken zu Eckpunkten eines Kooperationsmodells (siehe Folie Seite 10: Eckpunkte, Folie Seite 11: Skizze eines Modells)

Befragung zu Eckpunkten als Grundlage für die Phase 2

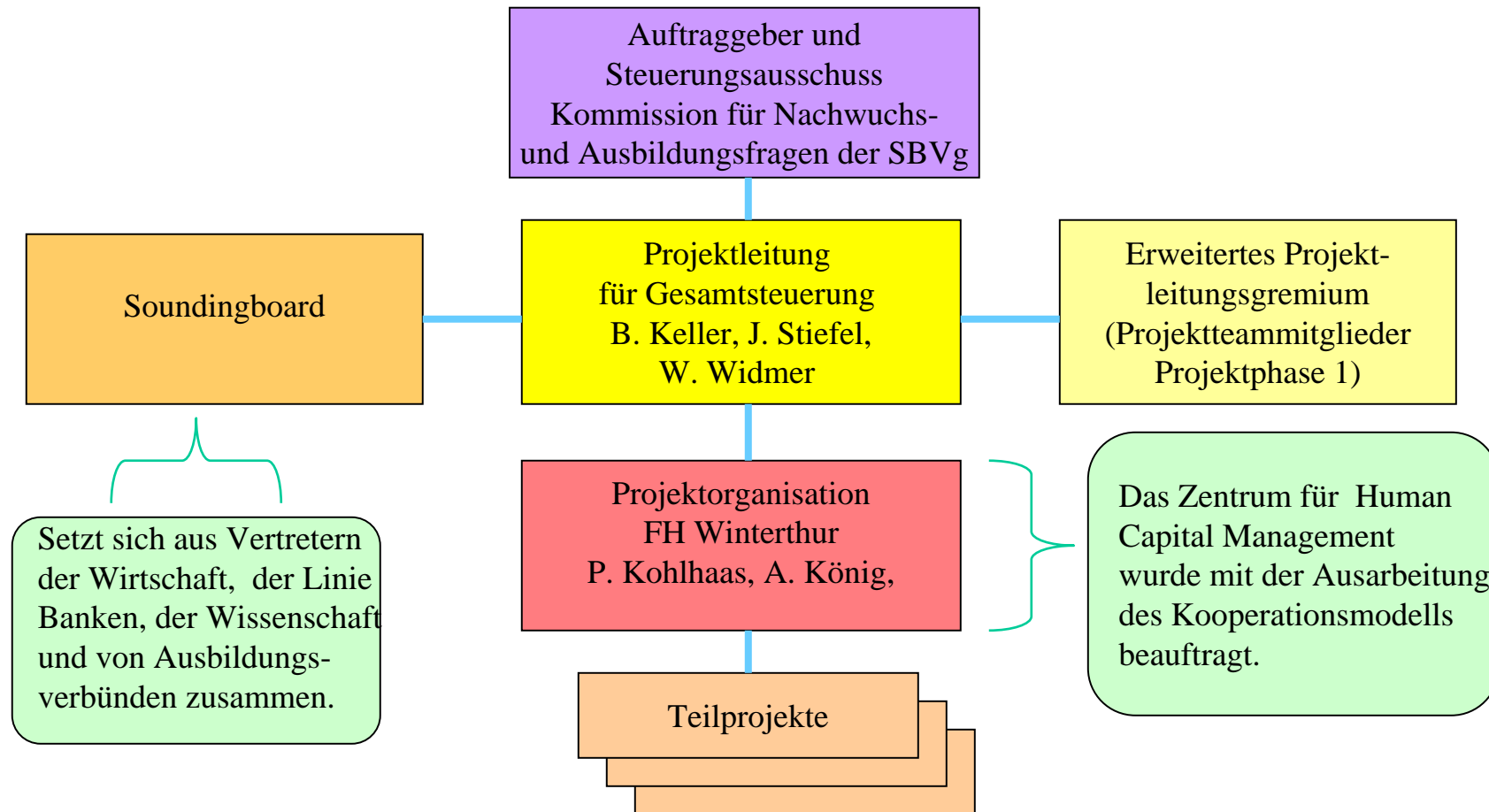


Skizze Kooperationsmodell (Basis für Phase 2)

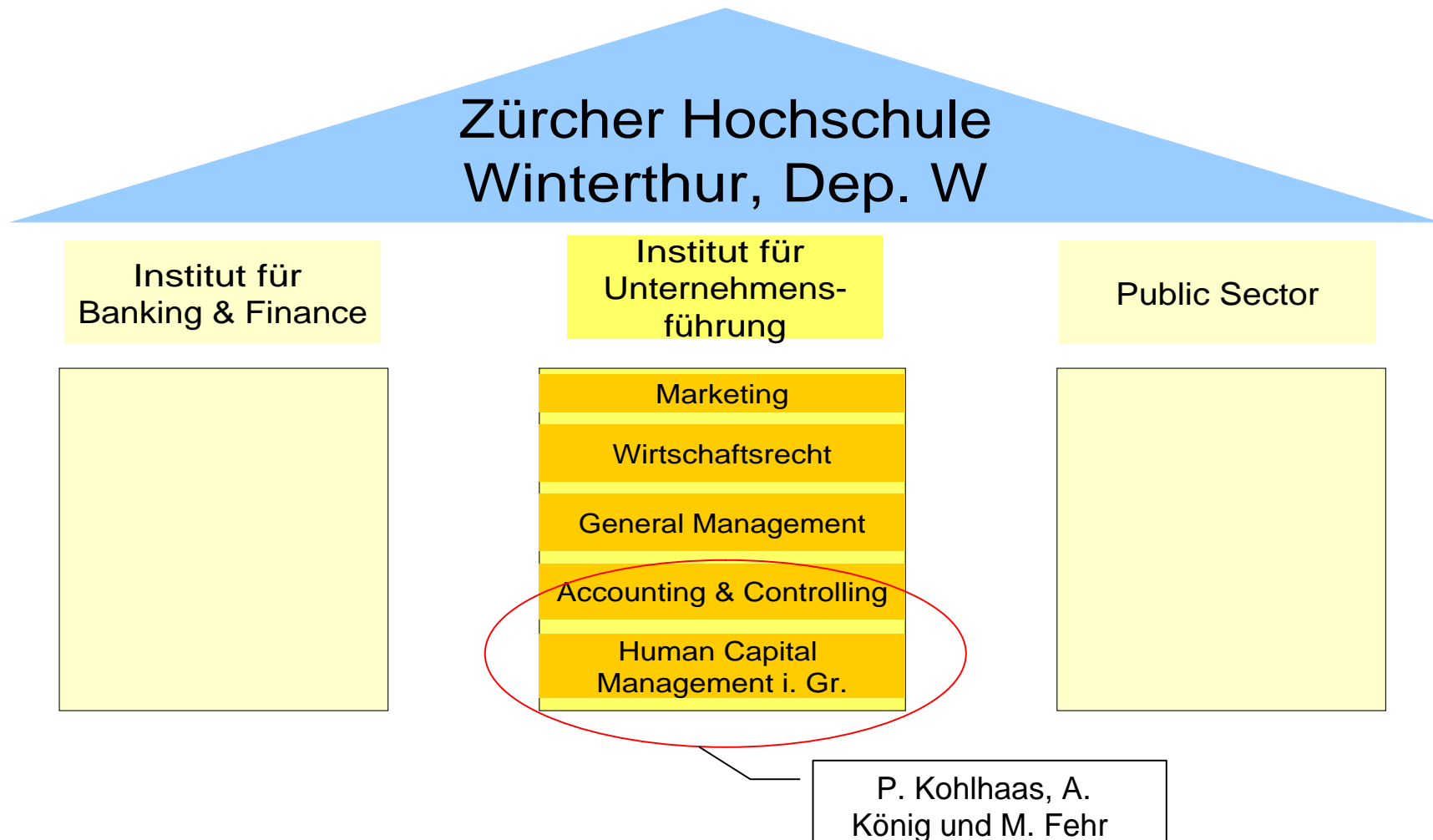
Aufgrund der Eckpunkte-Präferenzen (Hohe Präferenz und *mittlere Präferenz*)



Projektorganisation Phase 2



Angaben zum Auftragnehmer (I)



Geplantes Ergebnis Phase 2

- Aufbau Business Case
 - Themenspezifische Informationen
 - Fact-Sheet / Summary / Case Story
 - Ausgangslage
 - Lösungsansatz
 - Trägerschaft
 - Betriebsmodell
 - Prozessplanung Umsetzung
 - Ressourcenplanung Etappierung
 - Wirtschaftlichkeitsrechnung
 - Risikoanalyse

Contact information SBVg

Matthias Wirth
Schweizerische Bankiervereinigung
Swiss Bankers Association
P.O. Box 4182, CH-4002 Basel
Tel. ++41 61 295 93 93
Fax ++41 61 272 53 82
Email matthias.wirth@sba.ch
<http://www.swissbanking.org>