

Mehr Wettbewerb belebt den Markt für HR-Weiterbildungen

Die Bildungslandschaft Schweiz wandelt sich in hohem Tempo und selbst HR-Spezialisten laufen Gefahr, den Über- und Durchblick zu verlieren. Und das nicht nur wegen der Vielzahl neuer Bildungsprogramme auf Hochschulstufe. Selbst die traditionelle höhere Berufsbildung ist von einer neuen Dynamik erfasst.

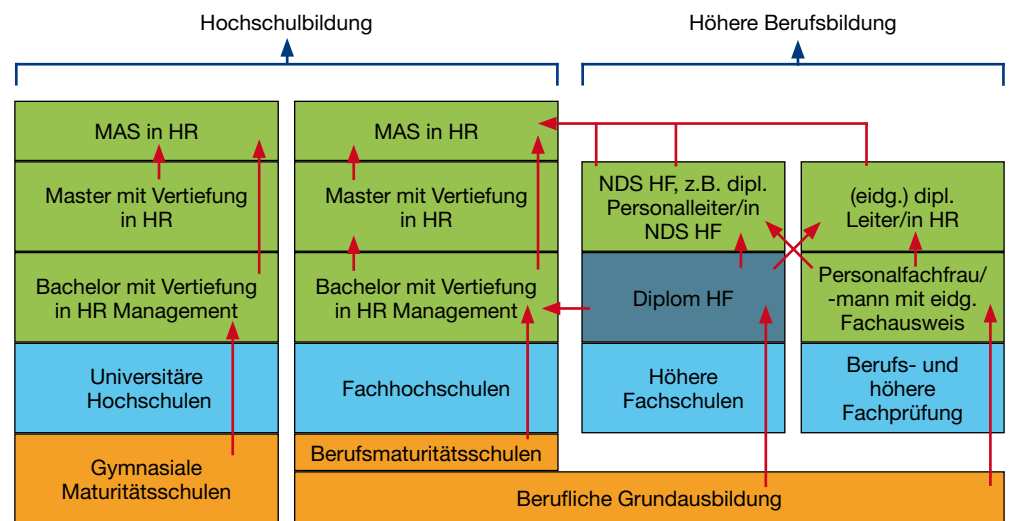
Dynamik erschwert es zwar, die Übersicht zu behalten, bietet aber Chancen und zeitigt oft Verbesserungen. Auf Stufe qualifizierter Sachbearbeitung im HR-Bereich ist die Welt ziemlich stabil geblieben: Unverändert bietet sich Inhabern eines Fähigkeitszeugnisses mit einigen Jahren Berufspraxis das Absolvieren der Berufsprüfung «Personalfachfrau/-mann mit eidg. Fachausweis» an, wobei neu ein Zwischenabschluss als Personalassistent/in geschaffen worden ist. Für Personen, die sich für eine Führungs- und Leitungsaufgabe im HR qualifizieren wollen, hat sich die Bildungslandschaft verändert, und zwar positiv. Noch unlängst stand nur die höhere Fachprüfung «dipl. Leiter/in HR» als Anschlussweiterbildung zur Auswahl. Anders ausgedrückt: Wenn man einen eidgenössischen Abschluss wollte, hatte man keine Wahl. Neu kann man alternativ auch Nachdiplomstudien an höheren Fachschulen (NDS HF) besuchen, die bildungssystematisch auf dem gleichen Niveau wie die höheren Fachprüfungen angesiedelt sind. Ein solches NDS HF ist beispielsweise die Ausbildung zum eidg. anerkannten Titel «dipl. Personalleiter/in NDS HF». Da stellt sich natürlich die Frage nach den Unterschieden zwischen diesen beiden Qualifikationen. (Eidg.) «dipl. Leiter/innen HR» unterscheiden sich von «dipl. Personalleiter/innen NDS HF» hinsichtlich Inhalten, Zulassung und Prüfungssystem.



Der Autor

Dr. **Peter Petrin** ist Direktor des Schweizerischen Instituts für Betriebsökonomie SIB, das unter anderem ein Nachdiplomstudium HF in HR anbietet.

Die Bildungsstufen und Standardverläufe im HR



© SIB Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie

Der Fächerkanon ist in beiden Qualifikationen ähnlich, was nicht überraschen darf. In beiden Fällen wird schliesslich auf Leitungsaufgaben im HR vorbereitet. Die Prüfung «dipl. Leiter/in HR» betont beispielsweise die Finanzwirtschaft und die internationale Personalarbeit stärker, während die Weiterbildung «dipl. Personalleiter/in NDS HF» Rechtsfragen mehr Raum schenkt.

Die grössten Unterschiede liegen im Prüfungssystem

Die Zulassung zur höheren Fachprüfung ist restriktiver. «Dipl. Personalleiter/innen NDS HF» benötigen ein Jahr weniger qualifizierte Berufspraxis. Zudem zeigt die Erfahrung, dass die Prüfungskommission der höheren Fachprüfung die qualifizierte Berufspraxis im Sinne einer umfassenden HR-Generalistenfunktion mit HR-Gesamtverantwortung enger

interpretiert. Ausdruck davon ist auch, dass im Jahr 2007 insgesamt 637 Personen die eidg. Berufsprüfung zum Fachausweis erfolgreich absolviert haben, die höhere Fachprüfung hingegen nur zweijährlich mit zuletzt 25 Erfolgreichen (2006) durchgeführt wird. Der «Durchsatz» ist äusserst gering. Weniger als 5 Prozent aller Personalfachleute mit eidg. Fachausweis werden später dipl. Leiter/innen HR. Zum Vergleich: Jährlich schliessen rund 25 «dipl. Personalleiter/innen NDS HF» ab.

Der grösste Unterschied zwischen der höheren Fachprüfung und dem Nachdiplomstudium HF zeigt sich im Prüfungssystem. Um zur höheren Fachprüfung antreten zu können, muss man theoretisch keine Bildungsstätte besucht haben; praktisch geht es aber nicht ohne. Beim NDS HF ist der Schulbesuch in jedem Fall zwingend.

Bei der höheren Fachprüfung bereiten sich die Kandidaten auf eine zentral durchge-

führte, externe Prüfung vor. Die Vorbereitung an Schulen nimmt in der Regel zwei bis drei Semester in Anspruch. Die Prüfungen finden dann an zwei aufeinander folgenden Tagen statt. Das Nachdiplomstudium «dipl. Personalleiter/in NDS HF» ist hingegen so aufgebaut, dass man zunächst zwei Semester Unterricht besucht und im Anschluss daran binnen dreier Monate eine Diplomarbeit in Form einer Projektarbeit verfasst. Das Prüfungssystem ist insofern anders, dass es mehr formativen und weniger selektiven Charakter hat als die höhere Fachprüfung. Das handlungsorientierte Prüfungssystem im Rahmen des NDS HF ist nutzenstiftender und auf die ganze Studiendauer verteilt. Wenn man einen schlechten Tag hat, ist nicht gleich der ganze Abschluss gefährdet. Im NDS HF werden die Lerninhalte beziehungsweise behandelten Themen mittels präziser Aufgabenstellungen mit der eigenen Berufspraxis, mit dem eigenen Berufsumfeld verbunden. Der Lernerfolg und vor allem der Nutzen sind dadurch höher als bei der Vorbereitung auf eine externe Prüfung, bei der die Praxis zwangsläufig nur simuliert werden kann.

Diplomarbeit mit praktischem Nutzen für das Unternehmen

Ein Beispiel zur Erläuterung: Sowohl im Rahmen der höheren Fachprüfung als auch im NDS HF ist Personalcontrolling Gegenstand der Prüfung oder Weiterbildung. Bei den «dipl. Leiter/innen HR» muss man diesen Themenblock im Rahmen der Prüfungsfallstudie prüfen. Die Prüflinge erhalten Zeit, eine Fallstudie zu lesen, und sind dann gehalten, in sehr kurzer Zeit beispielsweise unter Einbe-

Beim Nachdiplomstudium ist nicht gleich der ganze Abschluss gefährdet, wenn man mal einen schlechten Tag hat

zug des Konzepts der Balanced Scorecard (BSC) die Eckpfeiler eines Personalcontrollingsystems zu entwerfen. Zweifelsohne stellt man so fest, ob die Prüflinge unter Zeitdruck arbeiten können, die Elemente einer BSC und eines Personalcontrollingsystems verstehen

und für eine gegebene Ausgangslage adäquate mögliche Lösungsansätze entwerfen können. Sehr praxisorientiert ist das aber nicht. Denn die Prüfungssituation hat wenig mit dem Praxisalltag zu tun. In ihrem realen Berufsfeld werden die Prüflinge ein Personalcontrollingsystem nicht in weniger als 60 Minuten aufgrund bruchstückhafter Informationen, die auf einem Blatt Papier vorgegeben sind, erarbeiten müssen. Im Studiengang «dipl. Personalleiter/in NDS HF», wo man die Studierenden über eine längere Zeit begleitet, kann man anders verfahren. Man beauftragt die Studierenden, binnen eines Monats für ihr Unternehmen unter Berücksichtigung einer konkreten BSC ein echtes und umsetzbares Personalcontrollingsystem zu erarbeiten. Wohl verstanden: nicht nur die Eckpfeiler oder eine Skizze davon; nein, ein System bis in seine Details. Sollte das Unternehmen bereits ein solches System besitzen, werden die Studierenden beauftragt, eine Stärken-Schwächen-Analyse vorzunehmen und beispielsweise fünf konkrete Verbesserungsmassnahmen zu planen. Der Vorteil dieser Arbeit gegenüber einer Fallstudienprüfung ist augenfällig: Die angehenden «dipl. Personalleiter/innen NDS HF» müssen sich nicht minder intensiv als die Kandidaten der höheren Fachprüfung mit Personalcontrolling auseinandersetzen. Aber die NDS-Studierenden lösen nicht bloss einen Fall in einer praxisfremden Frist, sondern eine echte Praxisaufgabe und stiften dem Unternehmen wertvollen Nutzen. Weiter

können die Studierenden im NDS eigene Themenschwerpunkte setzen und sich mit den Themen, die sie besonders interessieren oder

Zweifelsohne stellt man fest, ob die Prüflinge unter Zeitdruck arbeiten können. Sehr praxisorientiert ist das aber nicht

die für sie von besonders grossem Nutzen sind, auf Kosten anderer Themen eingehender auseinandersetzen, ohne dadurch ihre Promotion zu gefährden. Das ist im Rahmen der höheren Fachprüfung nicht möglich.

Konkurrenz zwingt Anbieter, ihr Ohr nahe am Markt zu haben

Nachdiplomstudien HF in HR stellen eine Bereicherung der Bildungslandschaft dar. Berufspraktiker haben dadurch neu mehr Wahlmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Weiterbildung. Angebote wie beispielsweise «dipl. Personalleiter/in NDS HF» verstehen sich als Ergänzung zur höheren Fachprüfung «dipl. Leiter/in HR». Natürlich herrscht auch eine Konkurrenz. Für die Weiterbildung im HR ist diese zu begrüssen; sie zwingt die Bildungsanbieter, ihr Ohr nahe am Markt zu haben und entsprechend zu agieren.

Peter Petrin

