

Hvorfor er Schweiz så gode?

60 % af en ungdomsårgang vælger i Schweiz en erhvervsuddannelse

I Danmark vælger ca. 18 % af en ungdomsårgang en erhvervsuddannelse og godt 70 % en gymnasial. EUD reformen ser ikke ud til at løse den gordiske knude, hvordan vi får flere unge til at påbegynde deres erhvervskarriere med en erhvervsuddannelse. Det appellerer til, at se mere på, hvad lande som Schweiz gør anderledes end Danmark. Schweiz udmærker sig også ved at være konkurrenceførende indenfor bestemte erhverv f.eks. industri og teknologi, men de udmærker sig også ved, at over 60 % af en ungdomsårgang vælger en erhvervsuddannelse. Hvad er det, de gør anderledes end os? Og er der noget i deres måde at gøre tingene på, vi kan spejle til vore forhold?

Artiklen er personlige indtryk fra en studietur i september måned 2015, arrangeret af Herning Kommune i samarbejde med konsulentfirmaet Kubix Aps. Studieturens tema var "Industrien som karrierevej". Artiklen er et personligt vidensbyrd fra denne tur.

Forfatter



Inger Veng Rasmussen

Master i ledelse

UU

Leder, Ungeenheden, Herning

Kommune

Rammevilkår – Danmark / Schweiz?

Der er tre afgørende forskelle i rammevilkår i Danmark og i Schweiz for at bedrive uddannelse.

1. Uddannelsessystemets opbygning og dimensionering– "Open door structure"

Med en afsluttet grundskoleuddannelse kan den unge vælge at gå to veje. VET Certifikat /VET Diploma - vejen (Vocational Educational Training, der svarer til vor EUD eller EUX) eller "Selective Schools" (Svarer til vore gymnasiale uddannelser). Varigheden er 2- 4 år. Uanset hvilken vej man vælger, kan man fortsætte til en universitetsuddannelse. En ung der f.eks. vælger at påbegynde en EUD uddannelse indenfor skovbrug, kan via tillægskurser (Additional Qualifications) opnå en ingeniør eller en lægeuddannelse. Der er altså ingen stopklodser realkompetencevurderinger eller meritordninger i det Schweiziske system, men en åben dør uanset dit valg. Dermed kan den unge heller ikke "vælge forkert".

For unge der er i tvivl om erhvervsvalget efter 9. klasse findes der et overgangsår, svarende til et produktionsskoleophold. Der findes ikke 10. klasse i det Schweiziske uddannelsessystem.

Vocational education Switzerland

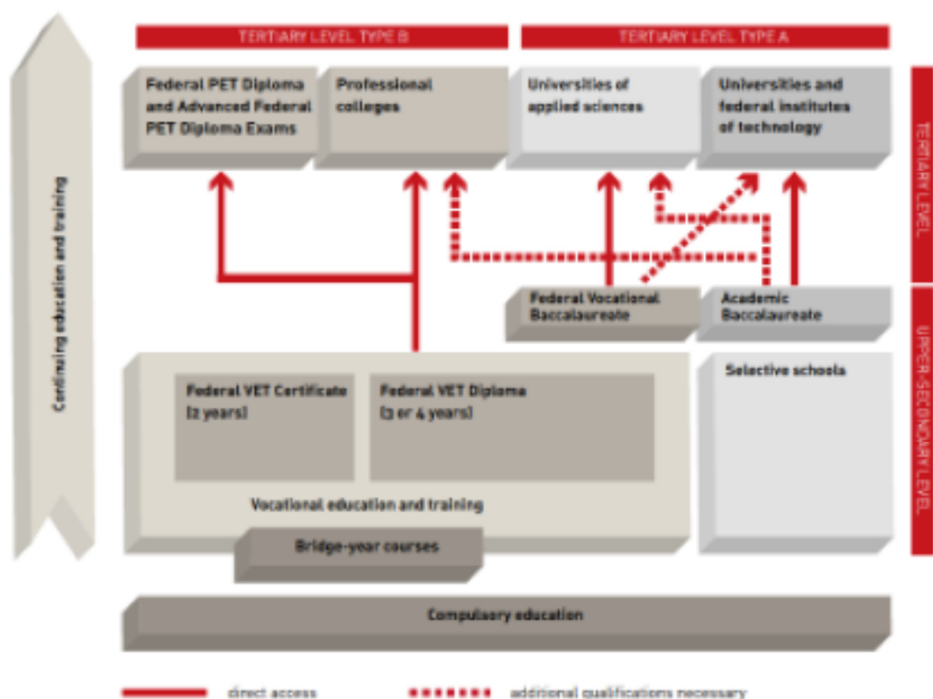


Illustration: Viser opbygningen af det Schweiziske uddannelsessystem. Venstre side af figuren viser erhvervsuddannelsesdelen og højre side viser den gymnasiale del. Uanset hvilken vej den unge vælger, kan man videreuddanne sig. Kilde: Oplæg på virksomheden Geberit den 9. september 2015.

Uddannelsessystemet omkring erhvervsuddannelserne bygger på vekselsprincippet, men med variationer i forhold til det danske system. Eleven ansat på en virksomhed, samt tilmeldt en teknisk skole. Hverdagen veksler med 1-2 dage på skole og 3-4 dage i virksomheden om ugen, alt efter om man er på EUD niveau eller EUX niveau.

Mandag morgenens besøg i klasserne på Erhvervsskolen Rappers Wil vidnede om ro i klasserne, engagement, høj teknologisk standard og engagerede lærere. Skolerne anvender i høj grad personale fra virksomhederne som undervisere og der er en tæt kontakt mellem virksomhed omkring elevens læringsadfærd f.eks. flid, fravær, mødestabilitet og opførsel via logbogssystem.

Eleven uddanner sig i virksomheden, på skole og på specielle branchekurser på specialskoler. I besøget på Geberit, der er en højteknologisk praktikvirksomhed, mødte vi unge lærlinge der med stolthed viste rundt og holdt oplæg. De unge udtrykte netop, at det er være en del af en større gruppe af unge der alle er i et læreforhold er vigtigt for læring og motivation. 2-3 gange om året afholdes specielle fagkurser for de unge på specielle

faguddannelsessteder. Kurserne er på flere dages varighed og afsluttes med en prøve (Inter Company Courses). Virksomheder går sammen om disse kurser for at sikre den sidst nye viden og bredden i kompetenceudviklingen. For små virksomheder er dette en stor fordel, fordi de med få lærlinge også kan opretholde et højt niveau. Samarbejder mellem større og mindre virksomheder omkring uddannelse af lærlinge er en tradition.

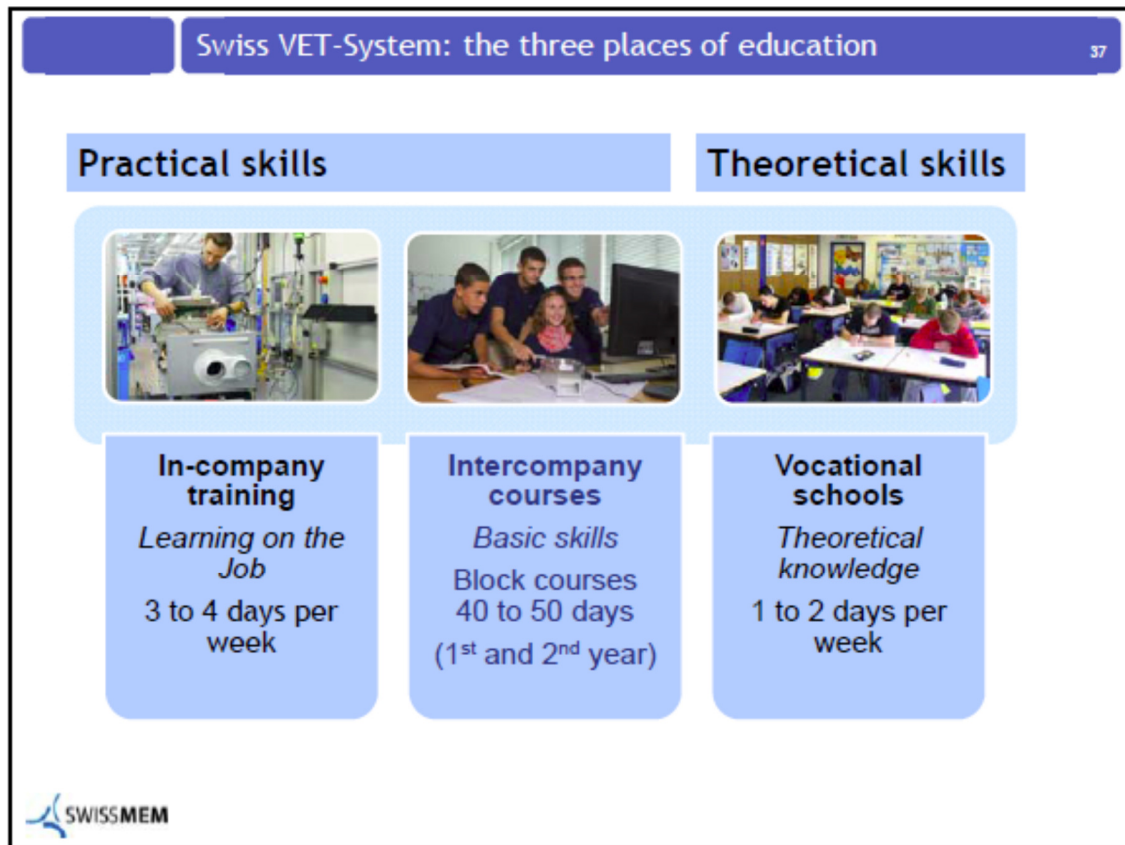


Illustration: De tre uddannelsessteder for en ung i VET uddannelsessystemet – I virksomheden, på specielle kurser og på tekniske skoler 1-2 dage om ugen. Resten af tiden er eleven i virksomheden.

Dimensionering og regulering

Swiss Committee for VET (en sammensætning af brancheorganisationer, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, ministerier og repræsentanter fra kantonerne, ledet af brancheorganisationerne) beslutter hvorledes sammensætningen af det fremtidige kompetencebehov bør være. Ud fra dette tilpasses uddannelsernes rammer og indholdet i de faglige tests og prøver. Denne proces sker ca. hver 5. år.

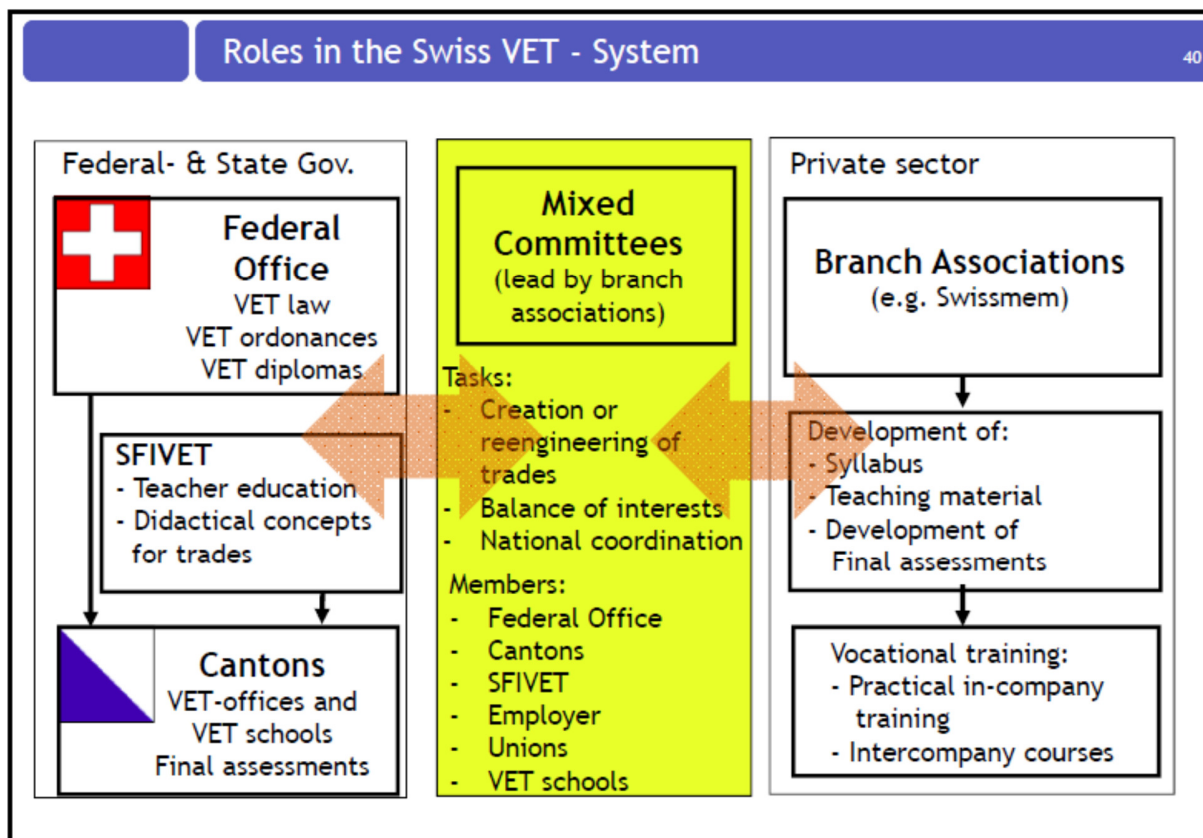


Illustration: Swiss Committee for VET uddannelser – beslutningsprocessen omkring fremtidige kompetencebehov

På det gymnasiale område skal der ansøges om tilladelse til at oprette f.eks. en ekstra klasse. Tilladelsen gives af den enkelte kanton og beslutningen træffes i den demokratiske form man har valgt i kantonen f.eks. ved afstemning.

2. Økonomiske styringsmodeller – er et andet område hvor rammevilkårene adskiller sig væsentligt fra Danmark.

Uddannelsesinstitutionerne er ikke selvejende institutioner og de er ikke taksameterstyret, men finansieret af kantonen og staten.

Den unge får ikke SU, men får løn hvis man er ansat som VET elev og forsørges af forældrene hvis man er gymnasieelev. Der er en vis egenbetaling på dele af uddannelsessystemet blandt andet gymnasiet og det ekstra afklarings år man som ung kan vælge.

Afklaringsåret koster forældrene ca. 800 Euro svarende til 6.000 kr.

Brancherne og de virksomheder der er medlem af brancheorganisationerne, betaler for de specifikke branchekurser for unge. Kurserne er på sammenlagt 40-50 dage i de to første år af en unges uddannelse og koster ca. 20.000 kr. pr. ung. Ønsker den unge at læse videre på bachelor eller universitetsniveau koster kurserne ca. det dobbelte for virksomhederne.

Uddannelsesinstitutionerne omkring VET uddannelserne og gymnasiale uddannelser er altså ikke drevet af markedsmekanismer, men alene af det der svarer til et bloktilskud. Virksomhederne påtager sig den største del af de unges uddannelse og betaler den unge løn gennem hele forløbet. Forældrene påtager sig forsørgeransvaret

for den unge og det er traditionen at man bor hjemme indtil man er færdig med VET uddannelsen. Fraværet af SU øger incitamentet for at påbegynde en erhvervsuddannelse på grund af lønnen.

Unge der vælger en gymnasial uddannelse skal igennem krævende optagelsesprøver for at man rammer den dimensionering der er gældende i den enkelte kanton. Dette påvirker kulturen omkring uddannelse.

En af vore værter på en VET skole udtrykte det - " Man syntes jo næsten at det er synd for gymnasieeleverne for de opnår jo ikke en professionel uddannelse".

Man oplever i Schweiz et stigende pres for at flere kan blive optaget på gymnasiale uddannelser, især fra indbyggere med tysk baggrund.

3 Kultur og tradition- Er der gået noget tabt i Danmark?

Danmark og Schweiz er kulturelt to forskellige nationer. En af de mere markante forskellene er blandt andet statens rolle og ansvar for unges uddannelsesvalg og måske holdningen til det frie valg. I Schweiz er det en selvfølge for virksomhedernes brancheorganisationer, at de har ansvaret for at uddanne fremtidens arbejdskraft. Det er en selvfølge for de virksomheder vi besøgte, at man uddanner lærlinge og det i større hold for at opbygge et ungdomsmiljø i virksomheden. "Blame-game" kulturen med det fokus at placere skyld for udvikling i en bestemt måske uønsket retning, var ikke synlig i Schweiz. Man oplever derfor ikke en retorik omkring hvem der i et samlet billede ikke har gjort det godt nok, men en fælles forståelse for en nødvendighed af, at unge uddanner sig professionelt til et erhverv på forskellige niveauer, hvis Schweiz skal forblive som et meget velsående land. Man uddanner altså ikke til bestemte jobs men til et kompetenceniveau på landsplan. - en ting til eftertanke!

Uddannelsesvejledningen i Schweiz

"Fede" blev i Matador taget til at være maler. En trak factor tilgang i uddannelsesvejledningen der var gældende i 1930-50'erne. I Schweiz bliver den enkelte elev i 8.- 9. klasse undervist i erhverv og man er i erhvervspraktik min. 2 uger om året med det mål at finde den praktikplads man skal påbegynde efter 9. klasse.

Man arbejder efter en 7- trins model i udskolingen (8.-9.klasse). Modellen er styrende for elevens vejledning som gennemføres af læreren. Der gennemføres en test i forhold til det konkrete valg og det der svarer til understøttende undervisning bruges til at opkvalificerer de områder eleven har brug af at arbejde med.

Skolen modtager besøg af en uddannelsesvejleder fra det lokale karrierecenter ca. en gang om måneden og eleven kan få en individuel samtale eller besøge centret med sine forældre.

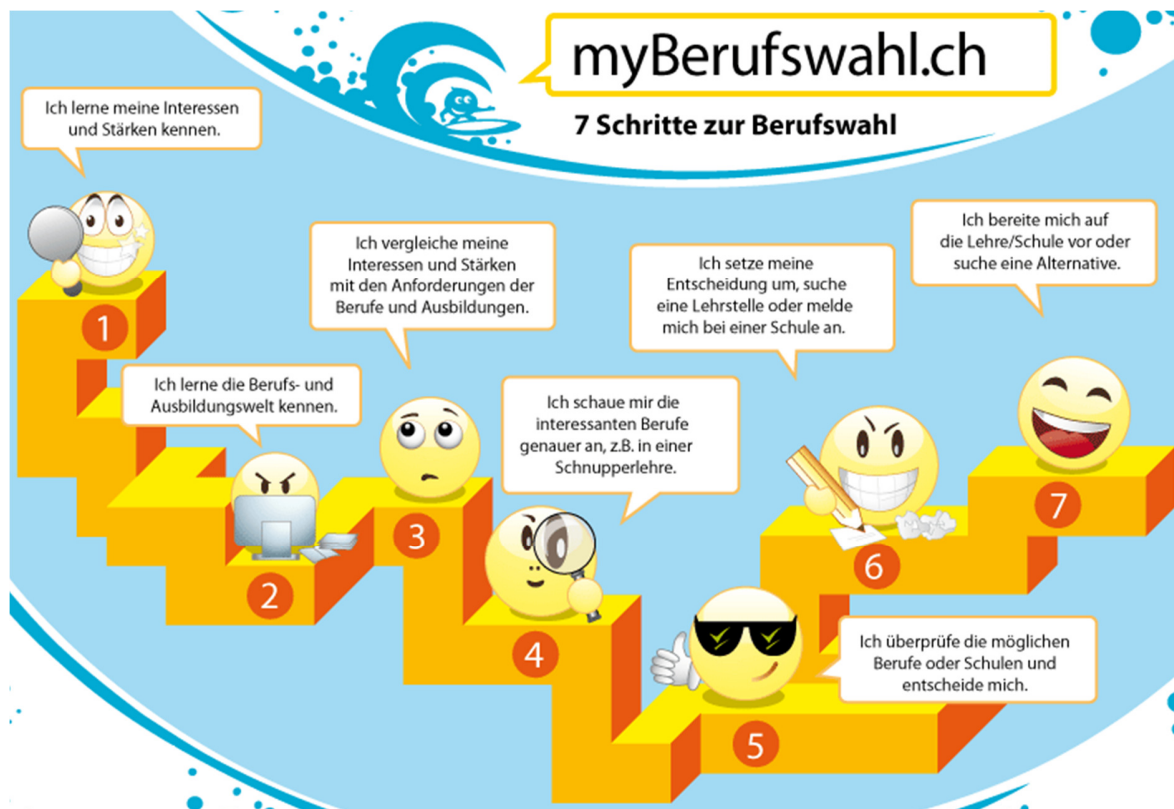


Illustration: www.myberufswahl.ch er en progressionsmodel der skal føre til at den unge finder en lærerplads og melder sig ind på en erhvervsskole.

Mine erfaringer med det Schweizske vejledersystem blev på denne studietur ikke særligt dybdegående, da turen havde et andet tema. Men umiddelbart er indtrykket at det frie valg er bestående hos den unge og forældrene, men netop "open Door" strukturen fjerner presset i forhold til at "vælge rigtigt første gang". Tilgangen omkring modeller og test/vurderinger er allerede på vej tilbage til det danske vejledersystem, men med en "parat- ikke-parat" dimension man ikke oplever som i Schweiz. Forældrenes ansvar og rolle i opgaven med at finde praktikpladsvirksomhed var helt åbenlys og en de påtog sig.

Kan vi blive ligeså gode som Schweiz?

Det er nok naivt at drømme om en reform af uddannelsessystemet i retning af, hvad man har i Schweiz selvom det ser ud til at virke. Drømme er ikke nok, her gælder andre faktorer som traditioner, kultur, styringsformer og økonomiske incitamentsstrukturer også. Ligeledes er afskaffelsen af SU eller 10. klasse nok heller ikke realistisk. Men bortset fra alle forskellene mener jeg, at der er noget at lære af Schweiz. Der er især tre vinkler jeg finder interessante

1. Det værdibårne syn på unges uddannelse

At man ikke uddanner til arbejde men til et kompetenceniveau i et land eller en egn. En holdning til at de budskaber man kommunikerer handler om en forståelse for at investeringen i unges kompetencer er til alles bedste og ikke en kortsigtet økonomisk gevinst for en enkelt virksomhed, men en investering i fremtiden. Alle forventes at bidrage ind i denne investering med det der er særligt for dem, men det er det professionelle med afsæt i kendskabet til erhvervslivet og definerede og validerede erhvervskompetencer der værdisættes.

At det vigtigste for unge er at være sammen med andre unge på en virksomhed, at unges læringsforløb støttes og bakkes op af hele virksomheden og lokalsamfundet.

2.Fokus og gennemsigtighed

Ud fra fremtidsscenarier og analyser definerer man hver 5. år hvilke kernekompetencer der er behov for og sammen dimensionerer man herefter.

Lokalt kan det omsættes til synliggørelse af de brancher og uddannelser man har eller vil få brug for. Lokalaftaler med virksomheder om uddannelse af unge, måske suppleret med særlige branchekurser på erhvervsskolerne udover det traditionelle.

Vi har mange muligheder for at gøre uddannelsesvalget langt mere gennemskueligt for forældre og unge md et lokalt islæt og med vægt på de brancher man har valgt at prioritere.

Men der må vælges. Som egn eller kommune bliver gennemslaget og budskabet skarpt hvis man tør prioritere og dermed også kommunikere at nogle ikke er prioriteret.

3. samarbejde og mod

Schweiz er ikke blevet førende uden en målrettet indsats og samarbejde. Derfor handler det også om Det handler om mod, kommittent, handlekraft, men især om samarbejde. Det handler om mod til at lave lokale initiativer hvor måske ikke alle skal være med, men de der satses på og de der vil og kan bidrage. Det handler om kommittent omkring når det bliver svært hvordan løser vi så opgaven i fællesskab. Ingen kunne forudse finanskrisen men den har betydet at virksomheder er påholdende med at tage læringe, hvordan kan udfordre det og gøre det nemmere? Det handler også om, at de rigtige sætter sig sammen og er villige til at "sige højt" hvad man vil prioritere og hvordan, samt hvilke konsekvenser det har. For at det kan lykkes kræver det forventningsafstemning, netværk og samarbejde, men det er vejen frem. Det kan vi allerede, men vi kan lære strategi og taktik af Schweiz.

Fakta

Schweiz er en føderal forbundsstat eksisteret siden forfatningen i 1848. Siden 1979 har den bestået af 26 kantonen. 7,5 mio. indbyggere hvoraf 20% er udlændinge primært fra Italien, Frankrig og Tyskland.

Schweiz har en BNI pr. indbygger på 58.000 CHF (406.000 kr.) og er et af de økonomisk stærkeste lande i verden.

Uddannelsesmæssigt fordeler befolkningens kompetenceniveau på ca. 67% har en erhvervsmæssig uddannelse, hvoraf 29% har det der svarer til kortere videregående uddannelse med baggrund i en EUD, 14% har en mellemlang videregående og 16% har en universitetsuddannelse. 10% af befolkningen har ikke en formel uddannelse. Kilde: SwissMEM, brancheorganisation for virksomheder indenfor elektronik og industri.

