

**ARBEITSMARKT:** Flexibilisierung und Weiterbildung

# Die Krise als Chance

**Globalisierung, Personenfreizügigkeit und demographischer Wandel – verstärkt durch die weltweite Wirtschaftskrise – verändern das Profil des erfolgreichen Arbeitnehmers. Er muss flexibel und gut ausgebildet sein.**

Die Botschaft der Mitte Januar 2009 publizierten Studie der GSF-Zürich im Auftrag des Personalverbands Swisstaffing ist klar: Schweizer Unternehmen setzen auf Flexibilität und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Während Flexibilität hauptsächlich auf Arbeitszeitmodelle abzielt, versuchen die Firmen mit Förderung der Weiterbildung das Potenzial ihrer Mitarbeiter voll auszu-schöpfen. Die meisten Unternehmen wissen um die Notwendigkeit einer guten und tiefen Ausbildung: Bei einem Aufschwung sind die Mitarbeiter diejenige Ressource, die ein Unternehmen am schnellsten vorantreibt – dies gilt vor allem für die schnellen Lebenszyklen in der IT. Nirgends veraltet Wissen so schnell wie in dieser Branche.



Von Oliver Müller, Kommunikation und Marketing, Digicomp

enz nach Weiterbildungen und flexiblen Arbeitszeiten scheinen die Unternehmen offenbar ein neues Instrument gefunden zu haben: gleiche Produktivität bei geringeren Kosten. Und als Nebeneffekt trimmt das Unternehmen sein Personal zu höchster geistiger Fitness – beste Voraussetzungen für ein schnelles Wachstum nach der Wirtschaftskrise.

### Die Sicht des Arbeitnehmers

Was hat der Arbeitnehmer davon? Auf den ersten Blick wird er mit weniger Lohn durch Teilzeitarbeit bestraft. Mittelfristig gedacht, stärkt aber der Mitarbeiter seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt durch Flexibilität und Weiterbildung

Zertifikate und Diplome nach der Ausbildung belegen die neuen Fähigkeiten des Mitarbeiters, lohnen sich aber auch für die Unternehmung. Eine von Microsoft in Auftrag gegebene Studie von IDC vom November 2006 hat gezeigt, dass sich die Teamleistung mit jedem neu zertifizierten Teammitglied erhöht. Über zwei Drittel der befragten IT-Manager sind der Meinung, dass Zertifizierungen das Serviceniveau ihres Teams verbessert haben. Die Studie belegt auch den Zusammenhang zwischen persönlicher Weiterbildung und Teamleistung: 75 Prozent der Manager glauben, dass Zertifizierungen wichtig für die Leistung des gesamten Teams sind.

Die Zahlen der Manager, die sich für Zertifikate aussprechen, belegen, dass es sich aus Sicht des Arbeitnehmers lohnt, Aufwand für Weiterbildung zu betreiben. Es bestehen aber grosse Unterschiede in der Motivation für eine Weiterbildung. Nach einer Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF, 2004) begreifen leistungsbereite, junge Menschen die Weiterbildung als Chance, ihre Qualifikation und damit ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Dagegen gaben ältere und traditionsbewusste Menschen an, sich auf dem Arbeitsmarkt nicht verschlechtern zu wollen. Für eine dritte starke Gruppe steht vor allem der individuelle Gewinn aus Bildung im Mittelpunkt – sie besuchen vornehmlich Sprachkurse und Persönlichkeitstrainings.

### Nicht jede Ausbildung ist gleich sinnvoll

Welche Ausbildungen besitzen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber den grössten Nutzen? Für schnelle Umsetzung im Unternehmen gibt es kurze Workshops und praxisorientierte Kurse, für langfristigen Know-how-Aufbau und Zertifikate eignen sich Lehrgänge und Nachdiplomstudien. Sogenannte Bootcamps vermitteln in kur-



GFS-Studie: Schweizer Unternehmen halten ihre Mitarbeiter fit für die Zukunft.

zer Zeit umfangreiches Know-how, das in der Regel mit einer Zertifizierung belegt werden kann. Je nach Bedürfnis, Zeitmanagement und Zertifikatsziel müssen die Optionen sorgfältig miteinander verglichen und geprüft werden. Professionelle Ausbildungspartner bieten Informationsabende und persönliche Beratung für Bildungsinteressierte. Typ eins und zwei der oben genannten Motivationsgruppen sollten unbedingt darauf achten, dass ihre Weiterbildung mit einem vom Markt anerkannten und über die Zeit wertbeständigen Zertifikat abschliesst.

Aus Sicht des Arbeitgebers muss die Ausbildung zur Produktivität des Unternehmens beitragen. Im Idealfall ist sie an ein MBO mit Jahreszielen gekoppelt. So kann der Personalentwickler sicherstellen, dass die Ausbildung ins strategische Konzept der Firma passt. Die Rechnung geht für den Unternehmer schnell auf: Produktivitätsschub plus Motivation plus Loyalität minus Ausfallzeiten, gleich wirtschaftlicher Erfolg.

### Schutz der Investitionen

Ausbildung ist für die Firma oft ein grosses Investment. Lehrgänge und

Nachdiplomstudien kosten schnell einmal 20'000 Franken. Modelle zur Finanzierung gibt es viele: So bezahlt zum Beispiel der Arbeitgeber sämtliche Ausbildungskosten, verpflichtet aber als Gegenleistung den Arbeitnehmer, für einen bestimmten Zeitraum im Unternehmen zu bleiben. Oder die Kosten werden geteilt, damit die Motivation des Mitarbeiters gesichert ist. Eine weitere Möglichkeit ist, die Bezahlung an das Bestehen der Zertifizierung zu knüpfen.

Durch die Verpflichtung des Arbeitnehmers, das Neuerlernte während eines bestimmten Zeitraums beim jetzigen Arbeitgeber einzusetzen, können die Investitionen durch Effizienzgewinne gesichert werden. Aber dies ist nur eine Seite der Medaille. In den Schutz der Investition ist die Ausbildungsstätte ebenfalls mit einzubeziehen. Vor der Ausbildung sollte man sich bei den Bildungsinstituten nach Erfolgsquoten, Erfolgsgarantien und Investitionsschutz erkundigen. Ebenfalls sollte sichergestellt werden, dass für das erworbene Zertifikat Update-Möglichkeiten bestehen. Das ist gerade in der IT von zentraler Bedeutung, um die Investition über viele Jahre zu schützen und davon zu profitieren.



Seminargarantien, Investitionsschutz, Wiederholungsoption: Institute sind gefordert.

Was Unternehmen in schwierigen Zeiten brauchen, sind gut ausgebildete Mitarbeiter. 61 Prozent der befragten Unternehmen geben an, in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Diese Zahl überrascht im ersten Moment, da Weiterbildung oft der Budgetposten ist, der in Krisenzeiten zuerst gestrichen wird. In der Kombination von höherer Effizienz

enorm. Mit den flexiblen Arbeitszeitmodellen kann er neue Formen der Work-Life-Balance testen, was zu Zufriedenheit, Motivation und Gesundheit führt. Das neue Wissen nach einer Ausbildung verleiht zudem Selbstvertrauen und freie Kapazitäten, da dieselben Aufgaben schneller erledigt werden und Raum für neue, spannende Projekte entsteht.

### IM KURZINTERVIEW...

**Peter Kupper, CEO Digicomp, zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Situation der Schulungsanbieter.**

**Online PC Zeitung:** Herr Kupper, spüren Sie als Folge der Wirtschaftskrise Rückgänge bei den Anmeldungen?

**Peter Kupper:** Nicht im öffentlichen Geschäft. Ich vermute, dass die Notwendigkeit einer guten und tiefen Ausbildung der Mitarbeiter von den meisten Unternehmen erkannt ist. Sie wollen nicht dort sparen, wo sie bei einem Konjunkturaufschwung als Erstes gebremst werden. Was Unternehmen in schwierigen Zeiten brauchen, das sind nicht neue, sondern effizientere und qualitativ bessere Mitarbeiter. Zurückhaltung spüren wir in den Fir-

menprojekten. Hier gilt es, die Verantwortlichen davon zu überzeugen, dass sich die Investition lohnt.

**Online PC Zeitung:** Wie wollen Sie dies erreichen?

**Kupper:** Wir lancieren dieses Jahr eine Kampagne zu Zertifizierungen und möchten damit die HR-Verantwortlichen ansprechen, ihre Mitarbeiter in die Schulung zu schicken. Jetzt ist die beste Zeit dafür, die Hausaufgaben zu machen, um bei einem Turnaround sofort Fahrt aufnehmen zu können.

**Online PC Zeitung:** Weshalb gerade Zertifizierungen?

**Kupper:** Zertifizierungen haben verschie-



dene Vorteile: Wissen und Know-how, Motivation und Selbstvertrauen des Mitarbeiters steigen, was zu einer Leistungsexplosion im gesamten Unternehmen führen kann. Für IT-Dienstleister ist die Anzahl der zertifizierten Mitarbeiter ein gutes Verkaufsargument gegenüber ihren Kunden. All diese Vorteile müssen wir den HR-Verantwortlichen kommunizieren. Ich freue mich trotz oder gerade wegen der schwierigen Situation auf das Jahr 2009, denn ich bin überzeugt, dass wir als Bildungspartner einen wichtigen Teil dazu leisten können, die Schweizer IT-Wirtschaft für die Zukunft zu wappnen. jb



Ausbildungsförderung als Antwort auf Globalisierung und demographischen Wandel.

ANZEIGE

Weiterbildung – wie ich sie will

## Neue Informatikkurse: Beginn April 2009

### Grundlagen Computerpraxis

- PC-Kurse / Windows Vista / Office 2007
- Mac-Kurse / Mac: iLife / Podcasts

### Publishing und Video

- InDesign / Digitale Fotografie
- Photoshop / iPhoto
- Web-Publishing / Web-Design / Flash
- AutoCAD / 3D / Video
- Tonverarbeitung / DVD

### Office-Anwendungen

- Word / Excel / PowerPoint / Outlook
- Open.Office.org / FileMaker / PDF
- Mind Mapping / Internet / E-Banking

### Datenbanken, Programmieren, Systeme

- Access / SQL / JavaScript / PHP / Java
- Visual Basic.NET / C# / ASP.NET / Silverlight
- Windows Server 2008
- Mac OS X / Mac OS X Server

### Lehrgänge

- ECDL-Start / Informatik-Anwender/in SIZ
- ICT Power-User SIZ / Web-Publisher EB Zürich
- 3D-Visualisierung und Animation
- WebProgrammer PHP 2.0 / SCJP
- Linux-Systemadministration (LPI-101, LPI-102)

### Information und Anmeldung

www.eb-zuerich.ch

EB Zürich Kantonale Berufsschule für Weiterbildung Bildungszentrum für Erwachsene BIZE Riesbachstrasse 11, 8090 Zürich Telefon 0842 843 844 lernen@eb-zuerich.ch

