Wie permanente Weiterbildung in der ICT möglich wird

Know-how Die ICT-Branche benötigt dringend qualifizierte Fachkräfte. Gleichzeitig bekunden gerade ältere Fachkräfte Mühe, Jobs zu finden. Die neuen Bildungsgesetze machen es möglich, bei Weiterbildungen bereits erworbene Qualifikationen und Kompetenzen anzurechnen.

Von Rebekka Risi

In der ICT verändern sich Erkenntnisse und Produkte so rasant wie in kaum einer anderen Branche. Aber auch die Anforderungsprofile der ICT-Stellen wechseln rasch und laufend. Während gewisse Fähigkeiten nicht mehr gefragt sind, entstehen auch neue Jobs, die neue Skills und aktuelle Diplome voraussetzen. Die ersten Weiterbildungsinstitutionen, Höhere Fachschulen und Fachhochschulen nehmen diese Tendenz auf und bieten flexible und erwachsenengerechte Angebotsformen der Weiterbildung an, so sind auch ältere und erfahrene Fachkräfte schneller und mit aktuellen Kompetenzen bereit für die ICT-Stellen der Zukunft. Die neuen Weiterbildungsformen passen sich ein in die Lebensrealitäten und Arbeitsbelastungen erfahrener ICT-Fachleute, die Verantwortung haben in Job und Familie und Weiterbildung auch mit anderen Engagements zeitlich und finanziell unter einen Hut bringen müssen. Denn ihre Berufs- und Lebenserfahrung ist wertvoll und kann den Weiterbildungen angemessen angerechnet werden. So erwerben sie schneller und günstiger neues Wissen und die nachgefragten Abschlüsse. Und Neues lernen können alle Menschen, auch mit mehr als 45 Jahren. Wenn besonders die Fachleute mit viel Berufserfahrung sich auf diese Weise weiterbilden und über die neuesten Skills und Diplome verfügen, dann stehen in der Schweiz rasch viele neue Fach- und Führungskräfte für die zukünftigen komplexen und anspruchsvollen Herausforderungen in der ICT bereit.

Was die ICT-Branche so besonders macht

Die ICT-Branche ist jünger und verändert sich schneller als manche andere Berufsfelder. Wenn die Wirtschaft wächst, wird der Mangel an Fachkräften in der ICT zu einem grossen Nachteil für den Wirtschaftsstandort Schweiz.

Hierzulande gibt es viele gut qualifizierte ICT-Fachkräfte, besonders viele davon sind in den 80er und 90er Jahren quer in die ICT eingestiegen. Wenn sie heute einen neuen Job suchen, dann bringen sie oft die Berufs- und Lebenserfahrung mit, die für die neuen Stellen verlangt werden, aber häufig fehlen ihnen die neuen, in der Stellenausschreibung geforderten Diplome, die es damals noch gar nicht gab. Dann scheidet ihr Bewerbungsdossier in den HR-Prozessen schon in der ersten Selektionsrunde aus. Denn als sie vor Jahren und oft als Quereinsteiger aus anderen Berufsfeldern in die ICT wechselten, konnten sie noch keine IT-Lehre machen, die gab es damals noch gar nicht. Sie haben damals häufig Zertifikate und Abschlüsse erworben, die heute im HR niemand mehr kennt und die auf keiner Checkliste für Stellenbewerber mehr stehen. Auch dieser Umstand führt zur grotesken Situation, dass die Branche einerseits händeringend

INFORMA AUF EINEN BLICK

Informa bietet Weiterbildungen unter dem Label Modell F an. Dies ist ein Label für flexible Studiengänge. Ein Unterbruch ist jederzeit, mehrmals und ohne Angabe von Gründen möglich. Bereits erworbene Bildungsleistungen und Kompetenzen werden den Kursteilnehmern angerechnet. Alle Bildungs- und Studiengänge werden ausserdem mit den üblichen Qualifikationsverfahren abgeschlossen und führen zu eidg. anerkannten Diplomen auf Stufe Tertiär B (Fachausweis, Diplom und Abschluss der Höheren Fachschulen) und Stufe Tertiär A (Bachelor). Am Projekt Informa sind zurzeit drei Höhere Fachschulen (ABB Technikerschule Baden, IBAW/Klubschulen Migros Luzern und Technische Berufsschule Zürich) und zwei Fachhochschulen (Hochschule für Technik FHNW und HSR Rapperswil) beteiligt. Mitglieder der Verbände SwissICT, Angestellte Schweiz und Syna erhalten Rabatte. Die Kosten für Informa werden darüber hinaus von den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) in den Kantonen Aargau, Bern, St. Gallen und Zürich nach Rücksprache übernommen. Bis heute haben über 600 Personen in der Schweiz dieses Validierungsverfahren auf der Stufe Weiterbildung erfolgreich abgeschlossen.
Alle Informationen und News zu Informa finden Sie laufend unter **www.informa-modellf.ch**.
Für Informationen zur nationalen Fachkräfteinitiative des Seco: **www.fachkraefte-schweiz.ch** (luc)

TIPPS UND TRICKS GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL IM UNTERNEHMEN

Neue Ausbildungsplätze im Unternehmen schaffen, für Lehrlinge, Maturanden und Quereinsteiger.

Den Quereinstieg aus anderen Branchen in die ICT im Unternehmen aktiv fördern. Darüber hinaus Weiterbildung kostengünstig ermöglichen. Zunehmend wird die digitale Tansformation auch andere Branchen ergreifen. Dort werden viele gut qualifizierte Fachleute abgebaut. Ihnen könnten ein Quereinstieg und neue Wege in die ICT geöffnet werden.

Frauen eine angemessene Familienphase ermöglichen. Zudem sollte ihre Weiterbildung auch während der Familienphase gefördert werden. Wenn die Weiterbildung vereinbar wird mit der Familie, können Frauen ihre Kinder betreuen und gleichzeitig studieren. Und anschliessend im Unternehmen Fach- und Führungsfunktionen übernehmen.

Auch die bisherigen Mitarbeitenden fördern, Weiterbildungen fordern und ihnen Enwicklungsmöglichkeiten bieten. In Zeiten, in denen in der ICT-Branche händeringend qualifizierte Fachkräfte benötigt werden, macht es Sinn, auch ältere Mitarbeitende nachhaltig zu fördern und in ihre Weiterbildung zu investieren. Womöglich sind diese gerne bereit, Weiterbildungen zu besuchen und neue Dinge zu lernen. Mit neuen Skills ausgerüstet und dank ihrer Berufs- und Lebenserfahrung können sie neue Aufgaben im Unternehmen übernehmen.

nach Fachkräften sucht, aber das Seco im Dezember 2017 total 2376 arbeitslose Informatiker in der Schweiz vermelden musste, davon über 900 Personen allein im Kanton Zürich.

Auf der Grundlage der neuen Bildungsgesetze (BBG, WBG HfKG), die in den letzten Jahren in der Schweiz in Kraft getreten sind, ist es heute möglich, dass besonders den ICT-Fachleuten der ersten Stunde und Personen mit ausländischen Diplomen ihre Berufs- und Lebenserfahrung den Bildungs- und Studiengängen angemessen angerechnet werden. Es spielt keine Rolle, wo und wie genau diese Kompetenzen erworben wurden, ob im Rahmen einer Aus- oder Weiterbildung oder intern im Unternehmen oder gar ausserhalb und anderswo, es zählt, ob sie über diese Kompetenzen verfügen und auf welchem Niveau. Sofern die Kompetenzen Teil einer Weiterbildung sind, können sie den Bildungs- und Studiengängen in einem differenzierten Validierungsverfahren ganz individuell und angemessen angerechnet werden. So gibt es besonders das Berufsbildungsgesetz vor (BBG Art.9 a & b). Das kann für erfahrene Fachkräfte zur zeitlichen Verkürzung der Schulzeit und zu einer entsprechenden Reduktion der Kosten führen, dies im Vergleich mit den jüngeren Studierenden, für die diese Weiterbildungen konzipiert wurden und welche jeweils die gesamte Weiterbildung besuchen müssen. So erwerben erfahrene ICT-Fachleute gezielt alles, was ihnen fehlt, und verfügen somit schneller und günstiger über die heute nachgefragten Kenntnisse und die entsprechenden eidgenössisch anerkannten Diplome. Dank der Kombination ihrer langjährigen Praxiserfahrung mit den neuen Skills werden sie so zu gefragten Fach- und Führungsleuten in der ICT-Branche.

Für ICT-Fachleute und Unternehmen wird die permanente Weiterbildung attraktiv

Möglicherweise wird es in Zukunft viele Leute geben, die sich im Verlauf ihrer Erwerbsbiographie einmal oder mehrmals beruflich neu orientieren müssen oder wollen. Auch Leute, die eine IT-Lehre machen konnten und nach der Lehre einen Abschluss der höheren Berufsbildung oder Bachelor- sowie Master-Abschlüsse an Fachhochschulen und Universitäten erworben haben. Denn auch hochqualifizierte und jüngere ICT-Fachleute bleiben von den raschen Umwälzungen in der Branche nicht verschont, diese können heute alle und jederzeit treffen. Die permanente Weiterbildung ist heute für alle Branchen, besonders aber in der ICT ein Muss und wird auch attraktiver, wenn sie kürzer, günstiger und zudem vereinbar ist mit anderen Lebensbereichen. Inhaber von KMU, Quereinsteiger, Kadermitarbeiter, Mütter und Väter, Leistungssportler, einfach alle Leute, die mitten im Leben stehen, können mit den neuen, flexiblen Weiterbildungsformen ihre Bedürnisse gut mit all ihren Verpflichtungen im Berufs- und Privatleben vereinbaren. Sie planen und bestimmen selber, wann sie wieviel Zeit für die Weiterbildung investieren. Sie schliessen auch mit den üblichen Verfahren ab und beweisen damit, dass sie all das können, was in der Weiterbildung vermittelt und im Job verlangt wird. Und dafür erhalten sie auch die üblichen und eidgenössisch anerkannten Diplome. Unternehmen und Mitarbeiter in der ICT wissen meistens gut, über welche Kompetenzen sie verfügen und welche ihnen fehlen, und sie lernen gern und schliessen gezielt Lücken. Somit erfüllen sie alle Vorgaben des HR und der Linie, nicht nur beim Stellenwechsel.

Digitalisierung und Globalisierung forden mehr Flexibilität

Seit einigen Jahren ist in der Schweiz ein grosser Skills Shift im Gange. In der ICT wird das besonders deutlich. Er wird aber auch andere Branchen erreichen wie den Detailhandel oder das Engineering. Langjährige Mitarbeitende, die interne Systeme und Produktionsanlagen betreut haben, wurden oder werden in hoher Zahl abgebaut. Nicht immer, und besonders wenn sie über 45 Jahre alt sind, finden sie sofort einen neuen Job. Viele Tätigkeiten werden überhaupt nie mehr von Schweizer Arbeitskräften erledigt, weil sie durch automatisierte Systeme abgelöst oder in andere Länder ausgelagert werden. Doch der Werkplatz Schweiz kann sich nicht leisten, auf diese Leute und besonders auf ihre langjährige Berufserfahrung zu verzichten. Denn sicher kann man in Weiterbildungen vieles erlernen, doch die Berufs- und Lebenserfahrung sind im Grunde unbezahlbar und eigentlich der «unsichtbare» Schatz, der einen guten Projektmanager, einen erfolgreichen Chef und einen fachlich hochkompetenten Spezialisten ausmacht. ■

DIE AUTORIN

Rebekka Risi ist Expertin für Bildungsentwicklung. Sie leitet das Projekt Informa ICT, Engineering, Wirtschaft im Rahmen der Fki/Seco und entwickelt und leitet seit über 15 Jahren nationale Bildungsprojekte.
www.informa-modellf.ch, risi@modellf.ch, +41 44 241 44 16